

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA GURU WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI KECAMATAN  
SEPAKU**

***EFFECT OF WORK LIFE BALANCE TO MARRIED FEMALE TEACHER  
JOB SATISFACTION AT KECAMATAN SEPAKU***

Indah Kurnia Wati<sup>1</sup>. Desita Dyah Damayanti<sup>2</sup>



**OLEH:**

**INDAH KURNIA WATI**

**1811102433032**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**SAMARINDA**

**2022**

**Naskah Publikasi**

**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Wanita  
yang Sudah Menikah di Kecamatan Sepaku**

*Effect of Work Life Balance to Married Female Teacher  
Job Satisfaction at Kecamatan Sepaku*

Indah Kurnia Wati<sup>1</sup>. Desita Dyah Damayanti<sup>2</sup>



**Oleh:**

**Indah Kurnia Wati**

**1811102433032**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
SAMARINDA**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA GURU WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI KECAMATAN  
SEPAKU**

Oleh:

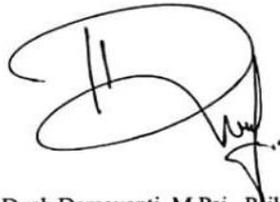
Indah Kurnia Wati

1811102433032

Samarinda, 22 Agustus 2022

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical line, positioned above the name of the supervisor.

Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog

NIDN.1111129301

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA GURU WANITA YANG SUDAH MENIKAH DI KECAMATAN  
SEPAKU**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Indah Kurnia Wati  
NIM : 1811102433032  
Program Studi : Psikologi

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Psikologi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan penguji:

Penguji I : Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog (  )

Penguji II : Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog (  )

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Psikologi  
  
Dr. R. Yudhi Savia R. A., M.Si  
NIDN. 0610077201

Ketua  
Program Studi Psikologi  
  
Desita Dyah D., M.Psi., Psikolog  
NIDN. 1111129301

**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja  
Guru wanita yang Sudah Menikah di Kecamatan Sepaku**

***Effect of Work Life Balance to Married Female Teacher  
Job Satisfaction at Kecamatan Sepaku***

Indah Kurnia Wati<sup>1</sup>. Desita Dyah Damayanti<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
e-mail<sup>1</sup> : [indahbpp30@gmail.com](mailto:indahbpp30@gmail.com)  
e-mail<sup>2</sup> : [ddd822@umkt.ac.id](mailto:ddd822@umkt.ac.id)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi tenaga pendidik. Banyak sekali pekerjaan guru yang diminati wanita setelah menikah untuk menghadapi *work life balance*. Namun tuntutan yang begitu banyak sehingga membuat para guru memiliki sikap yang negatif yang muncul dari adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku. Subjek dari penelitian ini adalah 65 guru yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung = 8,812 > t tabel = 1,669 serta nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku.

**Kata Kunci:** *Work life balance, Kepuasan Kerja, Guru Wanita.*

**Abstract:** *Human resources are resources that play a role in achieving organizational goals. Good human resource management will have a positive impact on educators. There are so many teacher jobs that women are interested in after marriage to face work-life balance. But the demands are so many that it makes teachers have negative attitudes that arise from dissatisfaction at work. This study is a quantitative study which aims to see the effect of work life balance on the job satisfaction of married female teachers in Sepaku District. The subjects of this study were 65 married teachers in Sepaku District. Data were collected by questionnaire. The results of the research hypothesis (t test) show that the value of t count = 8.812 > t table = 1.669 and the significance value = 0.000 < 0.05 then there is a significant effect between work life balance on job satisfaction for married female teachers in Sepaku District.*

**Keywords:** *Work life balance, Job Satisfaction, Female Teachers.*

## A. Pendahuluan

### a. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam rangka tercapainya suatu tujuan organisasi khususnya di sektor pendidikan. Dinamika dalam sektor Pendidikan mendorong berbagai individu mengalami perubahan dalam hidupnya dan juga terhadap lingkungannya seperti keluarga, kemudian lingkungan bermasyarakat dan juga sekolah. Dalam sektor Pendidikan, sekolah memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia, yang dibantu oleh penyelenggara dan tenaga pendidik yaitu guru. Kinerja suatu Lembaga Pendidikan bergantung kepada efektivitas dan kualitas dari tenaga pengajar dan penyelenggara Pendidikan yaitu guru (Tamtama, 2015).

Dalam rangka untuk dapat mengembangkan potensi serta memenuhi berbagai kebutuhan ekonomi, bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan. Bagi kalangan masyarakat, fenomena wanita menjadi suatu pekerja bukanlah yang aneh lagi. Temitope (2015) menjelaskan bahwa seorang wanita yang sudah menikah dan juga mempunyai anak tentunya memiliki suatu tanggung jawab yang harus dijalani menjadi ibu, istri, dan juga pekerja. Triaryati (2003) menjelaskan bahwa pekerja wanita memiliki tuntutan yang lebih karena biasanya menimbulkan tekanan karena waktu untuk berkumpul bersama keluarga berkurang, karena mereka harus bekerja dengan penuh tuntutan dan tekanan, maka wanita pekerja harus dapat membagi waktu pekerjaan dan juga kehidupan pribadi (Yuniarsih, 2013).

Dinamika kehidupan guru semakin bertambah bebannya dengan kemunculan Pandemi covid-19. Handayani (2016) menjelaskan bahwa adanya tantangan yang dihadapi oleh guru di era pandemi Covid-19 yaitu harus dapat mengubah berbagai kegiatan yang semula dilakukan secara *offline* kemudian berubah menjadi *online* atau menggabungkan dua metode yaitu *blended learning* (luring dan daring). Shabrina dan Ratnaningsih (2019) mengemukakan bahwa guru dituntut untuk lebih adaptif dengan keadaan dan berupaya untuk menyesuaikan diri bersama teknologi meskipun harus mengorbankan waktu pribadinya demi mempersiapkan sistem pembelajar daring secara maksimal. Apabila pekerja wanita yang sudah menikah tidak dapat melakukan penyeimbangan terhadap peran ganda maka berdampak kepada rendahnya kepuasan kerja dan mengakibatkan kehidupan pribadi seperti keluarga menjadi terbengkalai (Saputra, 2021).

Annisa (2014) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja merupakan masalah penting yang harus diperhatikan bagi seluruh karyawan dan Pihak organisasi. *Work life balance* merupakan penilaian terhadap rasa puas karyawan baik pada saat berada dan terlibat dalam lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti melalui wawancara dan observasi pada beberapa guru di Kecamatan Sepaku mengenai *work life balance* diketahui bahwa dalam hal jam kerja di sekolah membuat beberapa guru mudah meninggalkan rumah, terutama

sekolah yang jaraknya relatif jauh dari rumah. Berkat ketersediaan sistem sidik jari yang diperkenalkan oleh semua sekolah sebagai bentuk partisipasi guru secara digital, maka guru harus disiplin karena guru harus mendapatkan waktu masuk yang lebih awal dari sebelumnya. Guru yang memiliki rumah di dekat kantor kadang-kadang kembali ke rumah ketika telah mengajar dan menghabiskan waktu luangnya di rumah pada saat jam kerja. Hal yang berbeda pada guru yang mempunyai tempat tinggal yang jauh harus menunggu sesuai pada jam kerja di sekolah. Selain itu, dalam hal komunikasi, beberapa guru juga menjelaskan bahwa sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan yang mengarah pada ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020), Gusvita (2020) dan Wenno (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat apabila *work life balance* semakin baik sehingga hal tersebut sangat berhubungan penting. Begitupun sebaliknya jika semakin rendah atau kurang baik kepuasan kerja maka akan menurunkan *work life balance*. Penelitian mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja pada guru penting untuk dilakukan mengingat guru sebagai pendidik yang memegang peranan penting dalam pendidikan. Dalam penelitian ini utamanya pada guru yang sudah menikah yang menjalani kehidupan peran ganda dimana mereka sering kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dengan non pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku.

## b. Tinjauan Pustaka

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans (2011) yaitu perasaan prestasi serta keberhasilan individu di dalam pekerjaannya. Robbins dan Judge (2013) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan evaluasi karakteristik pekerjaan dalam hal perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Terdapat 6 (enam) dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2011) yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, rekan kerja yang mendukung, kesempatan promosi dan kondisi kerja.

### 2. *Work Life Balance*

Putri, Pratiwi dan Haryani (2021) mendefinisikan *work life balance* pada mempertahankan ataupun menyeimbangkan berbagai aspek dalam kehidupan. *Work life balance* juga dapat dikatakan sebagai sumber energi maupun sumber konflik dalam diri seseorang tergantung m kepada seseorang tersebut dalam mempergunakan

waktu ditempat kerja maupun diluar tempat kerja. Waktu untuk keluarga dan juga pekerjaan merupakan hal yang harus diseimbangkan bagi seorang pekerja (Fisher, Bulger dan Smith, 2009). Terdapat 4 (empat) dimensi dari *Work life balance* menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu, WIPL, PLIW, PLEW dan WEL.

c. Kerangka berpikir dan Hipotesis

Wenno (2014) dalam penelitiannya menjelaskan terkait *work life balance* berpengaruh signifikan terkait kepuasan kerja. Tarigan & Ratnaningsih (2019) dan Sari (2020) yang juga mendukung penelitian tersebut menjelaskan bahwa *work life balance* terhadap kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan. Dari ketiga penjelasan diatas dapat dilihat bahwa *work life balance* merupakan suatu kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat menyeimbangkan porsi pada masing-masing dirinya dalam bekerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Organisasi ini mendorong *work life balance* akan mencapai kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan oleh wanita yang telah menikah dan menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab antara kedua peran tersebut.

Fisher, Bulger dan Smith (2009) menjelaskan bahwa WEPL merupakan suatu dimensi adanya suatu keseimbangan kehidupan kerja dalam pegawai yaitu terkait pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi yang mana dapat mempengaruhi dimensi pada kepuasan kerja yaitu kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri pada pekerja wanita sebagai guru cenderung lebih senang apabila lokasi kerja berdekatan dengan rumah agar memiliki banyak waktu ketika jam kosong bersama anak dirumah. Pada dimensi PLEW sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja. Ketika seseorang memiliki perasaan atau mood yang baik saat bekerja maka dapat mempengaruhi dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri karena individu mampu bertanggung jawab atas tugas Ketika keadaan mendukung artinya senang dalam menjalankan pekerjaan. Pada dimensi WIPL sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kehidupan pribadi, Ketika seorang guru memiliki keterampilan yang dapat mendukung individu tersebut dalam bekerja dan dapat memanfaatkan dengan baik agar kepuasan kerja juga akan berpengaruh pada gaji atau upah dimana setiap individu yang bekerja akan memiliki standar upah yang memuaskan apabila memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, pekerjaan itu sendiri akan maksimal artinya mampu dalam menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga tidak adanya suatu permasalahan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Diperkuat dengan penelitian Maslichah dan Hidayat (2017) bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada pekerja wanita terkait mengerjakan berbagai tugasnya, selain itu fasilitas dan juga kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga rendahnya konflik dalam keseimbangan kehidupan

pribadi.

Dari pemaparan kerangka berpikir di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku .

## B. Metodologi

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif dipergunakan untuk dapat melakukan suatu penelitian terhadap sampel ataupun populasi tertentu, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif untuk melakukan suatu pengujian terhadap hipotesis yang ditetapkan dan pengumpulan datanya mempergunakan instrumen penelitian. Sugiyono (2017) menjelaskan terkait populasi yaitu objek maupun subjek yang telah ditentukan oleh peneliti terkait karakteristiknya dan juga kualitasnya pada wilayah generalisasi. Menurut Ridwan (2015) populasi berkaitan dengan masalah penelitian yang berkaitan dengan berbagai syarat yang ada pada suatu wilayah terkait karakteristik hasil pekerjaan yang berkaitan dengan objek maupun subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku yaitu sebanyak 65 Responden.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan kuesioner. Teknik yang dipergunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan pertimbangan tertentu dan penentuan sampel (Sugiyono, 2016). Penggunaan teknik *purposive sampling* adalah untuk menentukan sampel sebuah penelitian yang memang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan juga sesuai dengan tujuan dari penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas. Ghazali (2018) menyebutkan bahwa validitas merupakan salah satu derajat keakuratan pernyataan. Syarat yang harus dipenuhi untuk memenuhi kriteria validitas yaitu dengan membandingkan nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk melihat seberapa konsisten instrumen penelitian memberikan hasil.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas untuk menguji model regresi atau residual memiliki distribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan cara yang dipergunakan dalam uji normalitas. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data tersebut terdistribusi secara normal, begitu juga ketika signifikansi  $< 0,05$  berarti data tersebut tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Uji Linearitas bertujuan untuk melihat apakah di antara dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear atau sebaliknya tidak secara signifikan. Uji linearitas menggunakan Test for Linearity, jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka hubungan variabel X dan Y adalah linier, sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka hubungan variabel X dan Y tidak linear (Ghozali, 2018). Kemudian menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji deskriptif, Analisis regresi sederhana dilakukan untuk menggambarkan ataupun melihat sejauh mana pengaruh di antara variabel independen terhadap

variabel dependennya yang menggunakan rumusan persamaan menurut Ghozali (2018) yaitu,  $Y = a + bx$ . Analisis deskriptif adalah analisis untuk menggambarkan objek yang diteliti secara komprehensif dan mudah dipahami melalui populasi dan data sampelnya (Sugiyono, 2007). Data yang disajikan dalam analisis deskriptif ini dalam bentuk perumusan data yang biasanya digunakan adalah *mean* untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap (Fauzi, 2009).

### C. Hasil dan diskusi

#### a) Hasil analisis

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 65 responden dengan karakteristik guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku. Pengumpulan data penelitian dilakukan di Kecamatan Sepaku. Kuesioner telah disebar kepada 65 responden penelitian. Responden diminta menanggapi dua buah skala yaitu skala *work life balance* dan skala kepuasan kerja. Peneliti menggunakan *expert Judgement* sebelum dilakukan pengambilan data terlebih dahulu agar dapat mengoreksi apakah kalimat pada aitem sudah sesuai atau belum dengan dimensi pada skala *work life balance* dan kepuasan kerja. Setelah dilakukan proses *expert Judgement* maka selanjutnya adalah melakukan *try out* pada skala. Setelah *try out* selesai langsung peneliti uji validitas dan reliabilitas.

Pelaksanaan uji coba secara terpakai pada alat ukur skala *work life balance* dan kepuasan kerja diperoleh hasil uji coba kuesioner skala *work life balance* dari 24 item pernyataan diperoleh 20 item valid ( $r_{xy} > r \text{ tabel} = 0,30$ ) dan 4 item gugur ( $r_{xy} < r \text{ tabel} = 0,30$ ). Hasil uji coba kuesioner skala kepuasan kerja dari 31 item pernyataan diperoleh 26 item valid ( $r_{xy} > r \text{ tabel} = 0,30$ ) dan 5 item gugur ( $r_{xy} < r \text{ tabel} = 0,30$ ). Berikut hasil analisis data penelitian:

#### 1. Deskripsi data Penelitian

Berikut merupakan hasil deskripsi data hipotetik dan data empirik yang diperoleh dari hasil responden dalam penelitian ini terkait *work life balance* dan kepuasan kerja yang difokuskan kepada skor minimal, dan kemudian skor maksimal, hingga yang terakhir skor rata-rata dan standar deviasi (SD).

**Tabel 1. Deskripsi data penelitian**

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Work Life Balance</i>	65	20	80	50	10	63	78	70,52	3,327
Kepuasan Kerja	65	26	104	65	13	81	98	89,03	4,760

Perhatian pada subjek yang difokuskan kepada populasi sebagai acuannya disebut perhitungan data empirik, sedangkan yang mempergunakan alat ukur sebagai acuan perhitungan disebut sebagai perhitungan data hipotetik (Widhiarso, 2017). Nilai minimal 20 merupakan angka yang dipergunakan untuk menghitung data hipotetik dalam variable *work life balance*, nilai maksimal 80 dimana rata-

ratanya adalah 50 dan standar deviasi sebesar 10. Berdasarkan bantuan dari *software SPSS* dalam perhitungan empirik menunjukkan bahwa nilai minimal adalah 63, nilai maksimal 78 dengan rata-rata sebesar 70,52 dan standar deviasi adalah 3,327.

Perhitungan data hipotetik pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai minimal yaitu 24, nilai maksimal 96 dengan rata-rata sebesar 60 serta standar deviasi yaitu 12. Kepuasan kerja berdasarkan data empirik 81 merupakan nilai minimal, 98 merupakan nilai maksimal, dan juga rata-rata 89,03 dan standar deviasi sebesar 4,760.

Rumus yang dipergunakan dalam kategorisasi menurut Azwar (2016) terkait responden pada setiap variabel penelitian yang menjadi acuan peneliti dalam tabel deskripsi ini, yaitu:

## 2. Kategorisasi

**Tabel 2. Kategorisasi Responden pada Variabel *Work Life Balance***

Kategori	Rentang Skor	Jumlah Responden	Presentasi (%)
Tinggi	$74 \leq X$	10	15,4
Sedang	$67 \leq X < 74$	47	72,3
Rendah	$X < 67$	8	12,3
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Tingkat *work life balance* yakni persentase sebesar 15,4% dengan jumlah 10 responden dalam kategori rendah, kemudian persentase sebesar 72,3% dengan jumlah 47 responden dikategorikan sedang, dan persentase sebesar 12,3% dengan jumlah 8 responden dikategorikan rendah.

**Tabel 3. Kategorisasi Responden pada Variabel Kepuasan Kerja**

Kategori	Rentang Skor	Jumlah Responden	Presentasi (%)
Tinggi	$94 \leq X$	17	26,2
Sedang	$84 \leq X < 94$	37	56,9
Rendah	$X < 84$	11	16,9
<b>Total</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Responden yang memiliki kepuasan kerja sebesar 26,2% dengan jumlah 17 responden dengan kategori tinggi, 56,9% dengan jumlah 37 responden kategori sedang, dan yang terakhir 16,9% dengan jumlah 11 responden kategori rendah..

## 3. Uji Analisis Tambahan

Haedar dkk (2015) menjelaskan bahwa lamanya masa kerja dari seorang individu memperlihatkan bahwa kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya sudah mampu dalam berbagai bidang pekerjaannya hingga membuat mereka merasa puas.

**Tabel 4. Uji Deskriptif *Work Life Balance***

	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Minimum</i>	<i>maximum</i>	<i>Mean</i>
1-5 tahun	26	11	63	74	69,54
6-10 tahun	39	15	63	78	70,79

Masa kerja 6-10 lebih tinggi *work life balance* dengan rata-rata 70,79 dibandingkan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan rata-rata 69,54.

**Tabel 5. Uji Deskriptif Kepuasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja**

	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Minimum</i>	<i>maximum</i>	<i>Mean</i>
1-5 tahun	26	13	81	94	86,46
6-10 tahun	39	15	83	98	90,74

Masa kerja 6-10 tahun memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan rata-rata 90,74 jika dibandingkan dengan masa kerja 1-5 tahun dengan rata-rata 86,46 .

4. Uji Normalitas

Uji normalitas mempergunakan *SPSS for Windows* dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui serta melihat terkait pendistribusian data secara normal ataupun tidak. Jika Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka sebaran data normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	$\alpha$	Ket.
<i>Work life balance &amp; Kepuasan Kerja</i>	0,910	0,05	Berdistribusi Normal

Diperoleh nilai signifikansi  $0,910 \geq 0,05$  dengan Teknik analisis *one sample Kolmogorov-Smirnov test* yang artinya data penelitian ini memiliki sebaran data normal berdasarkan uji normalitas.

5. Uji Linearitas

Nilai signifikansi  $\geq 0,05$  dapat dilihat maka di antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear yang merupakan bagian dari dilakukannya uji linearitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table						
Kepuasan Kerja* <i>Work Life Balance</i>	Between Groups	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
	<i>Deviation from Linearity</i>	78,689	1 2	6,55 7	0,58 6	0,843

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,843 lebih besar, apabila perbandingan dari nilai taraf signifikansi linear sebesar 0,05. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hubungannya linear antara variabel bebas (*work life balance*) dan variabel terikat (kepuasan kerja) berdasarkan hasil uji anova diatas.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut merupakan hasil uji regresi linear sederhana yang dipergunakan untuk dapat melihatkan sejauh mana hubungan di antara variabel indepen terhadap variabel dependen, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
<i>Work Life Balance</i>	1,063	8,812	0,0 00
Konstanta	14,053		
R	0,743		
R Square (R <sup>2</sup> )	0,552		

Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)

Persamaan regresi sebagai berikut pada tabel 15 di atas berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, yaitu:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 14,053 + 1,063 X$$

Nilai konstanta sebesar 14,053 dalam persamaan regresi sederhana di atas artinya jika *work life balance* nilainya nol maka nilai yang difokuskan terkait kepuasan kerja guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku adalah 14,053. Persamaan tersebut juga menjelaskan bahwa terdapat korelasi positif terkait koefisien yang sudah menikah di kecamatan Sepaku sebesar 1,063, kepuasan kerja akan naik sebesar 1,063 apabila guru wanita telah melakukan penyeimbangan ditempat kerja dan dirumah.

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk dapat melihat pengaruh positif dan signifikan atau tidak antara *work life balance* yang terhadap kepuasan kerja untuk dapat membuktikan hipotesis sebelumnya yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya.

Pada tabel 15 (uji 1) diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung = 8,812 > t tabel= 1,669 serta nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka terdapat pengaruh dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku, sehingga terdapat pengaruh dan signifikan yaitu terkait *work life balance* yang terhadap kepuasan kerja yang difokuskan kepada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku.

8. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berikut ini pedoman yang dipergunakan dalam uji koefisien korelasi dan determinasi yang bertujuan agar dapat melihat keeratan hubungan variabel *work life balance* dan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 9. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Koefisien korelasi *Work life balance* sebesar 0,743 terkait kepuasan kerja berada pada interval 0,60 – 0,799 dapat dikatakan pada tingkat hubungan yang kuat pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku.

Berdasarkan hasil pengujian determinasi (*R Square*) nilai koefisiensi determinasi 0,552 pada tabel 15 diatas. Yang diubah ataupun diformulasikan kedalam bantuan presentasi untuk dapat melihat besarnya kontribusi variabel *work life balance* terhadap sebesar

52,2% pada guru yang sudah menikah di kecamatan sepaku, dan persentase sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Diskusi dan pembahasan

Adapun tujuan dari penelitian yaitu untuk dapat melihat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil yaitu terdapat suatu pengaruh yang signifikan antara *work life balance* yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah di kecamatan Sepaku. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa guru wanita yang sudah menikah mempunyai pekerjaan dan keseimbangan hidup yang baik maka kepuasan kerja dapat meningkat, dan juga sebaliknya kepuasan dalam bekerja menjadi rendah apabila tingkat pekerjaan dan keseimbangan guru wanita yang sudah menikah rendah.

Saif, Malik dan Awan (Sari, 2020) menjelaskan bahwa apabila telah terpenuhinya kehidupan diluar pekerjaan dan juga segala tanggung jawab pekerjaan sudah dilaksanakan maka kepuasan seseorang akan meningkat. Guru wanita memerlukan suatu penyeimbang di antara pekerjaan dan juga kehidupannya agar bisa mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Kanwar, dkk., (Lolita & Mulyana, 2022) Produktivitas organisasi dan efisiensi serta kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik dan optimal apabila kepuasan kerja baik sehingga hal tersebut sangat perlu untuk mendapatkan perhatian.

Berdasarkan hasil analisis korelasi dan determinasi diperoleh bahwa keeratan variabel *work life balance* dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang kuat pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku sebesar 55,2%. Adapun aspek *work life balance* dalam penelitian ini seperti yang telah dipaparkan di atas terdiri dari WIPL, PLEW, PLEW dan WEPL, kemudian oleh Fisher, dkk (2009) juga meneliti hal tersebut yang menunjukkan bahwa keempat aspek *work life balance* tersebut memiliki pengaruh dan juga signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil analisis data variabel *work life balance* yang menunjukkan guru wanita yang sudah menikah, memiliki tingkat *work life balance* pada kategori sedang yaitu sebesar 72,3% atau sebanyak 47 responden. Sedangkan responden yang memiliki tingkat *work life balance* kategori rendah sebesar 12,3% atau sebanyak 8 responden serta kategori tinggi sebesar 15,4% sebanyak 10 responden. Hal ini menjelaskan bahwa guru wanita yang telah menikah di kecamatan Sepaku memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung sedang. Pada hasil analisis variabel kepuasan kerja yang menunjukkan guru wanita yang sudah menikah memiliki tingkat kepuasan kerja sebanyak 65 responden, memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang, yaitu sebesar 56,9% atau sebanyak 37 responden. Sedangkan responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja kategori rendah sebesar 16,9% atau sebanyak 11 responden serta kategori tinggi sebesar 26,2% sebanyak 17 responden. Hal ini menjelaskan bahwa

guru wanita yang telah menikah di kecamatan sepaku memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung sedang.

Pada hasil analisis tambahan berdasarkan karakteristik responden yang dibedakan berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki masa kerja 6-10 tahun menunjukkan tingkat *Work Life Balance* yang lebih tinggi dengan rata-rata 70,79 dibandingkan dengan kategori masa kerja 1-5 tahun dengan rata-rata 69,54. Teori Robbins & Judge (2013) mengatakan bahwa apabila seorang individu telah memiliki masa kerja yang lama, maka cenderung untuk dapat mengundurkan diri mencari peluang lainnya yang lebih profit dan besar karena telah memiliki pengalaman dibandingkan individu yang memiliki masa kerja baru. Haedar dkk (2015) juga menjelaskan hal yang sama bahwa semakin lama individu tersebut dalam suatu pekerjaannya maka telah memperoleh berbagai aspek yang berkaitan dengan kepuasannya terhadap berbagai hal yang telah dijalankannya sehingga tidak mengganggu kepentingan lainnya karena sudah berada pada posisi nyaman.

Selain itu peneliti juga melakukan analisis tambahan pada variabel kepuasan kerja yang dibedakan berdasarkan kategori masa kerja menunjukkan bahwa responden penelitian yang tergolong pada masa kerja 6-10 tahun menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan rata-rata 90,74 dibandingkan dengan kategori masa kerja 1-5 tahun dengan rata-rata 86,46. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) kepuasan kerja dapat dinilai tinggi apabila seorang individu telah memiliki pengalaman yang lama karena diasumsikan telah mengetahui berbagai pengetahuan terkait lingkup kerjanya.

Shafira & Listiara (2017) menyatakan dalam penelitiannya yaitu bahwa individu dengan masa kerja dibawah 5 tahun memiliki dan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah dibandingkan yang lebih dari 5 tahun justru mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Lestari (Shafira & Listiara, 2017) menjelaskan bahwa seseorang yang berpengalaman memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya dan lebih mudah mengerjakan berbagai tugasnya sehingga kepuasan kerjanya meningkat dibandingkan dengan yang belum berpengalaman. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu dengan masa kerja yang lama cenderung lebih mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi memiliki pengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja. Penelitian Gusvita (2020) sejalan dengan penelitian ini yang meneliti pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada guru wanita di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja dari 130 responden penelitian. Penelitian serupa dilakukan oleh Wenno (2018) yang meneliti hubungan *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero dengan 81 responden menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki hubungan dan signifikan.

#### D. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang menggunakan metode kuantitatif ini yaitu *work life balance* memiliki suatu pengaruh dan signifikan terkait kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah di Kecamatan Sepaku. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* maka kepuasan dalam bekerja semakin meningkat, dan juga sebaliknya kepuasan dalam bekerja semakin menurun apabila *work life balance* rendah.

#### E. Saran

##### 1. Bagi Responden Penelitian

Responden hendaknya selalu dapat mengupayakan agar bisa seimbangan peran diantara pekerjaan dan kehidupan secara pribadi sehingga berbagai permasalahan yang timbul diluar pekerjaan tidak mempengaruhi performa kerja. Sebaliknya juga permasalahan yang ada di dalam pekerjaan hendaknya diupayakan untuk tidak mempengaruhi urusan pribadi. Ketika mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

##### 2. Bagi peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat meneliti kembali *work life balance* dengan menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh *work life balance*. Hal ini bertujuan untuk memperkaya hasil penelitian mengenai *work life balance* yang sangat penting dimiliki setiap individu dalam kehidupan pribadi.

#### F. Daftar Pustaka

- Agha, K., Azmi, F. T. & Irfan, A. (2017). *Work - Life Balance And Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing On Higher Education Teachers In Oman. International Journal Of Social Science And Humanity*, 7 (3), 164.
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Sma Negeri 12 Surabaya Di Masa Pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 105-114.
- Annisa, M. (2014). *Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. 13(2), 84–94.
- Azwar, Saifuddin. (2016) *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal Of Occupational Helath Psychology*. 14 (4).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gusvita, Saras. (2020). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Di Madrasah Aliyah Negeri Kota.

- Handayani. (2016). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Melalui Pendampingan Sistem Daring, Luring, Atau Kombinasi Pada Masa New Normal Covid 19. *Jurnal Paedagogy*, 3(3), 36–40.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Lolita, C., & Mulyana, (2022) Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Smk X Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi* 9(3).
- Putri, A. S., Pratiwi, M. A., & Haryani, D. S. (2021). *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Di For Profit Organization (Fpo) Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 38-43.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi. (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Pt Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P (2015). *Perilaku Organisasi (Ed.16)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi, ed – 12*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 112-120.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh *Work life balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri. *Otonomi*, 20(1), 137- 142.
- Shafira, S., & Listiara, A. (2017). Perbedaan kepuasan kerja pada karyawan berdasarkan usia dan masa kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396-400.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara *Work life balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14 (1), 1-8.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara *Work life balance* Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.
- Widhiarso (2017). Pengaktegorian Data dengan Menggunakan Statistik Hipotetik dan Statistik Empirik. Fakultas Psikologi. Unversitas Gajah Mada.

# **LAMPIRAN**

# NASPUB 1 : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru wanita Yang Sudah Menikah Di Kecamatan Sepaku

*by Indah Kurnia Wati*

---

**Submission date:** 03-Aug-2022 11:53AM (UTC+0800)

**Submission ID:** 1878307750

**File name:** Indah\_Kurnia\_Wati\_1811102433032\_Naskah\_Publikasi\_fix.docx (37.21K)

**Word count:** 4159

**Character count:** 25687

---

## NASPUB 1 : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru wanita Yang Sudah Menikah Di Kecamatan Sepaku

---

### ORIGINALITY REPORT

---

**26%**  
SIMILARITY INDEX

**25%**  
INTERNET SOURCES

**14%**  
PUBLICATIONS

**10%**  
STUDENT PAPERS

---

### PRIMARY SOURCES

---

<b>1</b>	<b>repositori.usu.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>dspace.uii.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>ejournal.unesa.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositori.usd.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>eprints.mercubuana-yogya.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>es.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>ejournal.stiesia.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositori.unp.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

---