

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri

Yayang Kartika Sari

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri

Email : yayangkartikas@yahoo.com

Abstrak

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh antar *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru wanita di SMAN 3 Kediri. Subjek penelitian ini berjumlah 39 orang guru wanita dengan teknik sampling jenuh yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada. Analisis data yang digunakan dengan analisis statistik meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan hasil nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai nilai *adjusted R square* sebesar 0,394 yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen sebesar 39.4 %. Hasil secara parsial variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi t sebesar $0,035 < 0.05$ dan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0.005$.

Kata kunci : *work life balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, guru wanita

Abstract

The objective of this study was to identify effects of work life balance and work environment on the job satisfaction in female teachers at SMAN 3 Kediri. The subjects of this study amounted to 39 female teachers with sampling techniques jenuh, samples representing the number of existing population. Analysis data used with statistical analysis includes the classic assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Based on the results of the study, the results obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ with an adjusted R square value of 0.394 which means the ability of independent variables in explaining independent variables is 39.4%. The partial results of the work-life balance variable on job satisfaction produce a significant value of t of $0.035 < 0.05$ and the work environment variable on job satisfaction produces a significance value of t of $0,000 < 0.005$.

Keywords: work life balance, work environment, job satisfaction, female teacher

Latar Belakang Teoritis

Peran para wanita saat ini sedikit demi sedikit telah berubah. Posisi perempuan dan laki-laki telah banyak berubah jauh daripada bertahun-tahun sebelumnya. Dahulu peran wanita identik dengan pekerjaan rumah dan hanya berada di rumah saja, saat ini para wanita bisa berperan di luar rumah dengan memilih untuk berkarir.

Dilansir dari data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu, 52,71 persen pada Februari 2016.

Meningkatnya jumlah pekerja wanita saat ini dapat di pengaruhi berbagai faktor, diantaranya motif ekonomi, ingin membina karir, dan kesadaran bahwa pembangunan memerlukan tenaga kerja baik pria maupun

wanita (Kartono dalam Achmad, Ika S & Ika A, 2015).

Wanita yang memilih untuk bekerja tentunya memiliki tuntutan yang harus dipenuhi, jika mereka sudah menikah peran mereka akan menjadi ganda karena mereka akan memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Pekerja wanita yang memiliki anak tentunya akan memiliki banyak kewajiban yang lebih besar, mereka memiliki kewajiban untuk mengasuh anak, suami dan mengurus keperluan rumah tangga sekaligus, dan kewajibannya (Stepani & Dewi, 2016). Untuk pekerja wanita yang belum menikah mereka belum memiliki peran ganda tetapi mereka juga pasti akan memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan keluarga dalam hal ini orang tua mereka.

Pekerjaan yang cenderung dianggap cocok bagi wanita dengan naluri pengasuh anak, keibuan adalah menjadi sebagai seorang

pengajar (Khilmiyah, 2012). Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2017 menunjukkan bahwa 63% dari jumlah guru merupakan guru wanita.

Pengajar wanita yang menjadi seorang guru sekolah menengah atas (SMA) memiliki tugas yang lebih berat dibandingkan dengan guru pada tingkat pendidikan di bawahnya. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orangtua dan masyarakat. Di SMAN 3 Kediri jam kerja yang dimulai pukul 06.55 sampai pukul 16.00 setiap hari senin sampai jumat.

Tuntutan kinerja guru sangat besar dalam membangun dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing di persaingan global (Muhammad, 2016), dengan tuntutan kerja itulah kepuasan merupakan keinginan para guru. Kepuasan setiap masing-masing individu memiliki penilaian yang berbeda sesuai dengan kondisi yang dialaminya dalam bekerja. Jika dalam banyak aspek pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasaannya, oleh karena itu semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan (Arifin, 2017).

Kepuasan kerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja karena ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (Fisher, Bulger, dan Smith 2009).

Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang individu yang memiliki pegangan kapan, di mana dan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Posisi dari wanita yang bekerja mengubah situasi keuangan dan tekanan sosial. Konsekuensinya perempuan yang bekerja akan memiliki tekanan besar (Stepani & Dewi, 2016). Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani

Kepuasan kerja akan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam suatu lingkungan organisasi pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu

tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan gairah kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan variabel bebas adalah *work life-balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Penelitian ini dilakukan Lembaga Pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Kediri di Jl. Mauni 88, Kediri.

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diatrik kesimpulannya. (Arikunto, 2013). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru Wanita di SMAN 3 Kediri. Arikunto (2013) yang dikatakan sampel adalah sebagian obyek atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian memiliki maksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Adapun pengambilan sampel dapat dilakukan dengan teknik sampling jenuh yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada. Dimana jumlah guru wanita di SMAN 3 Kediri berjumlah sebanyak 39 orang. Dikarenakan kurang dari 100 orang maka populasi itu dibuat dipakai semua menjadi sampel penelitian. Jadi dapat disimpulkan populasi dan sampel sebanyak 39 orang dalam penelitian ini.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik reliabilitas *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dalam instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *alpha cronbach* lebih dari 0,6.

a. Uji reliabilitas *Work Life Balance*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.675	.700	9

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, skala *Work Life Balance* memiliki koefisien alpha sebesar 0,675 diatas 0,6 sehingga variabel *Work Life Balance* memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

b. Uji reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.845	9

Berdasarkan tabel diatas lingkungan kerja memiliki koefisien alpha sebesar 0,851 diatas 0,6 sehingga variabel lingkungan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

c. Uji reliabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.820	12

Berdasarkan tabel diatas nilai reliabilitas memiliki koefisien alpha sebesar 0,823 diatas 0,6 sehingga variabel kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Uji Analisis Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai distribusi dalam penelitian yang dilakukan normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas jika nilai sig. (signifikan) > 0,05 data berdistribusi normal, jika nilai sig. (signifikan) < 0,05 data berdistribusi tidak normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran maka dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel *work life balance* adalah 0,573, lingkungan kerja adalah 0,466 dan kepuasan kerja adalah 0,768 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dari dua variabel yang ada mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2012). Dua variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier atau signifikan bila signifikansi kurang dari 0,05. nilai linieritas untuk *Work Life Balance* 0.032 lebih kecil dari 0.05 dan nilai linieritas lingkungan kerja 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan atau linier.

Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 1.660 + 0.577 X_1 + 0.662 X_2$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa konstanta sebesar 1.660 dapat dijelaskan bahwa jika tidak ada *Work Life Balance* dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja guru wanita SMAN 3 Kediri adalah 1.660.

- Koefisien korelasi *Work Life Balance* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja guru wanita SMAN 3 Kediri sebesar 0.577, artinya setiap kali guru wanita yang mampu menyeimbangkan perannya dalam bekerja dan melakukan tugas dirumah maka kepuasan akan naik sebesar 0.577.
- Koefisien korelasi Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja guru wanita SMAN 3 Kediri sebesar 0.662, artinya lingkungan fisik dan non-fisik akan mempengaruhi kepuasan kerja guru wanita akan meningkat sebesar 0.662.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	445.764	2	222.882	11.694	.000 ^b
Residual	686.133	36	19.059		
Total	1131.897	38			

a. Dependent Variable: Y-KPK

b. Predictors: (Constant), X2-LK, X1-WLF

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi <0.05 yaitu 0.000, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap pengaruh pada kepuasan kerja guru wanita di SMAN 3.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.660	11.062		.150	.882
1 X1-WLF	.577	.263	.285	2.196	.035
X2-LK	.662	.156	.550	4.234	.000

Berdasarkan perhitungan dari uji parsial (uji t) pada tabel di atas didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel *work-life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,035. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $Sig.t < \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
2. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian menunjukkan

bahwa $Sig.t < \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru wanita di SMAN 3 Kediri secara simultan

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada variabel *work-life balance* memiliki pengaruh sebesar 0,557 terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,662 terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) di dapatkan hasil nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap pengaruh pada kepuasan kerja guru wanita di SMAN 3. Maka kedua variabel dapat dijadikan prediktor untuk memprediksi kepuasan sebagai variabel terganggu.

Nilai R Square sebesar 0,394 (39,4 %) yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen sebesar 39,4 % sedangkan 60,6 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya. Koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu *work life balance* dan lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.628. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan terikat ada pada kategori sedang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur dan Kadarisman (2017) *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) juga menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pekerja yang memiliki tingkat konflik yang lebih rendah lebih banyak akan menunjukkan kepuasan kerja secara keseluruhan lebih tinggi daripada pekerja yang memiliki konflik yang lebih tinggi baik dalam pekerja atau non-pekerjaan akan menunjukkan kepuasan yang lebih rendah (Hudson, 2015).

Lingkungan kerja menjadi sesuatu yang penting karena karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif dan didukung dengan peralatan yang memadai. Hal ini sejalan dengan teori Nitisemito (2000) yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.

Mukti, Musadieg, Nurtjahjono (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif agar menemukan kenyamanan pribadi dan mampu untuk memudahkan didalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Begitu juga jika hubungan yang terjalin antara rekan kerja dan atasan baik maka akan menimbulkan lingkungan yang nyaman untuk bekerja.

Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru wanita di SMAN 3 Kediri secara parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dimana didapatkan hasil variabel *work-life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,035 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* terhadap variabel kepuasan kerja.

Saif, Malik dan Awan (2011) menunjukkan bahwa jika terpenuhinya segala tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan maka akan mampu meningkatkan kepuasan seseorang. Dari hasil yang ada maka dapat dilihat bahwa *work-life balance* yang sudah terlihat dengan baik karena mayoritas responden memberikan persepsi yang cukup positif.

Rutinitas pekerjaan menjadi guru ini sudah dilakukan oleh para responden lebih dari 5 tahun bahkan sudah ada yang akan pensiun 2 sampai 3 tahun ke depan. Dengan rutinitas yang telah dilakukan ini membuat para responden dapat mengatur waktu mereka dengan baik sehingga hal yang berhubungan dengan pekerjaan tidak terlalu mengganggu kepentingan yang berhubungan dengan keluarga.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru wanita di SMAN 3 Kediri secara parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dimana didapatkan hasil variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000, yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian berkaitan dengan lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, hal ini dapat terlihat dimana sebagian besar guru wanita merasa lingkungan kerja baik fisik dan non-fisik di SMAN 3 Kediri sudah cukup baik.

Lingkungan kerja menjadi sesuatu yang penting karena karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif dan didukung dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif agar menemukan kenyamanan pribadi dan mampu untuk memudahkan didalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Begitu juga jika hubungan yang terjalin antara rekan kerja dan atasan baik maka akan menimbulkan lingkungan yang nyaman untuk bekerja.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi <0.05 yaitu 0.000, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, maka dapat dilihat bahwa *work-life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,035
3. Berdasarkan hasil hipotesis secara parsial, maka dapat dilihat lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000

Saran

1. Bagi institusi pendidikan SMAN Kediri perlu diakannya acara adanya kegiatan *outbound family* yang terjadwal atau kegiatan rekreasi lainnya dengan mengajak keluarga dari masing-masing karyawan sehingga makin terciptanya hubungan yang erat.

2. Peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa dengan peneliti dapat memperbanyak jumlah subjek. Peneliti yang lain juga dapat mempertimbangkan dan melakukan spesifikasi yang berhubungan dengan usia, jenis kelamin, pangkat /jabatan,honorer/PNS dan faktor-faktor lain.

Daftar Pustaka

- Achmad Amrullah Yoga Priyo Darmawan, Ika Adita Silviandari, Ika Rahma Susilawa. 2015. *Hubungan Brunout dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita* pada Jurnal Mediapsi Universitas Brawijaya Vol.1 No.1, Desember 2015.
- Arifin,M. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Wilayah Bakornil I Jawa Timur*. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2017, Vol. 4 No.1. hal.36 - 43.
- Fisher, G.G., Bulger, C.A.,dan Smith, C.S. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 2009, Vol. 14, No. 4, 441–456
- I Made Devan Ganapathi. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Bio Farma Persero)*. E-Jurnal Ecodemica, Vol. IV No. 1 April 2016. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.
- Khilmiyah, A. 2012. *Stres Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta*. Lentera Pendidikan, Vol. 15 No. 2 Desember 2012: 135-143
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series*. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)* pada Jurnal Administrasi Universitas Brawijaya Vol. 16 No. 1 November 2014.
- Muhammad Ibnoe N. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi kasus pada Pondok Darunnajah Ulujami)*.Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2016
- Nur Intan Maslichah, Kadarisman Hidayat. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016)*. Jurnal Administrasi Universitas Brawijaya Vol. 49 No.1 Agustus 2017
- Saif, Malik dan Awam. 2011. Employee Work Satisfaction and Work-Life Balance A Pakistan Perspective. *Interdisciplinary Journal of Conterporary Research in Business*. Vol.5.3.606-617
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Stepan.K & Dewi P. 2016. *Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung*. Jurnal Psikologi Udayana, Vol. 3, No. 3, 382-394