

**KEPUASAN KERJA GURU WANITA SMAN ERA PANDEMI COVID-19
DITINJAU DARI *WORK FAMILY BALANCE* DENGAN *FAMILY
SUPPORT* SEBAGAI MODERATOR**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Psikologi**

Disusun Oleh:

Deva Rosiani

17107010004

Dosen Pembimbing:

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri S.Psi, M.Si

NIP. 19750514 200501 2 004

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2021

HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deva Rosiani

NIM : 17107010004

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Hubungan Antara *Work Family Balance* dan Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Di SMAN Kota Yogyakarta Di Era Pandemi Covid-19 Dengan *Family Support* Sebagai Moderator", tidak terdapat karya yang pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Juli 2022

Yang menyatakan,



Deva Rosiani

NIM. 17107010004

HALAMAN PERSETUJUAN



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal :
Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Deva Rosiani
NIM : 17107010004
Judul Skripsi : Kepuasan Kerja Guru Wanita PNS SMAN Di Kota
Yogyakarta Pada Era Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Work
Family Balance Dengan Family Support Sebagai Moderator

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta,
Pembimbing

Erika Setyani Kusumaputri
NIP.197505142005012
004

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta
55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-795/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : Kepuasan Kerja Guru Wanita PNS SMAN di Kota Yogyakarta pada Era Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Work Family Balance dengan Family Support sebagai Moderator

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEVA ROSIANI
Nomor Induk Mahasiswa : 17107010004
Telah diujikan pada : Kamis, 28 Juli 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 52151026b288a



Penguji I

Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi.
SIGNED

Valid ID: 52151026b288a



Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 52151026b288a



Yogyakarta, 28 Juli 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 52151026b288a

HALAMAN MOTTO

“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR. Muslim, no. 2699)

“Belajarlak ahlak sebelum ilmu, karena adab lebih penting dari ilmu-mu”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil A'alaminn, puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini dipersembahkan untuk Mamah dan Alm. Ayah, semoga aku bisa selalu menjadi yang terbaik dan membanggakan kalian. Semoga ilmu ini bermanfaat untuk umat.

Teruntuk ibu dan bapak dosen UIN Sunan Kalijaga prodi psikologi semoga jasa-jasa kalian dibalas oleh Allah SWT berkali kali lipat.

Untuk diriku yang sudah belajar dan menyelesaikan karya skripsi ini dengan sungguh-sungguh, terimakasih sudah bertahan dengan sepenuh hati.

Shalluu 'alan-Nabi!



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan ridho-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana psikologi (S.Psi). Peneliti sangat menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kepada para pembaca dapat memberikan kritik maupun saran yang dapat membangun untuk perbaikan skripsi ini selanjutnya. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dengan segenap hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Phil. A Makin, S. Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S. Sos., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Lisnawati, S. Psi., M. Psi., Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Mayrena, S. Psi., M. Psi., Psi., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Zidni Immawan Muslimin, S.Psi., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr. Erika Setyani Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu serta membimbing proses pengerjaan penelitian ini. Terima kasih banyak atas waktu serta tenaga yang telah dituangkan Ibu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.Sc., selaku Dosen Penguji 1 yang telah memberikan masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat tersusun dengan lebih baik.

8. Ibu Ratna Mustika Handayani, S.Psi. M.,Psi., selaku Biro Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Seluruh Guru Wanita yang berstatus PNS di 11 SMAN wilayah Kota Yogyakarta selaku responden pada penelitian ini.
11. Kedua orangtua saya, Alm. Bapak Sutarman (ayah) dan Ibu Yuli Lestari dan Devi Rosiana (Adik), terima kasih atas segalanya yang telah diberikan hingga saat ini. Atas doa serta dukungan dari segala sisi yang tak terhingga. Semoga Ayah mendapatkan tempat terbaik di sisi-Nya, Ibu & Devi selalu diberikan kesehatan & keberkahan dalam hidup.
12. Seluruh Ustadz, Ustadzah dan teman-teman Yayasan Guru Ngaji Berdaya khususnya Ustadz Dhohir, Mba Indri, Mba Salma, Ustadzah Fitri, Ustadzah Winanti, Ustadzah Ayu dan lain nya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih sudah setia menemani dalam suka dan duka selama penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala dukungan, bantuan, dan perhatiannya.
13. Kepada sahabat-sahabat tercinta, Asri Nasrilah Alam, Wardah Mazia, Esti Dwi, Fajar Sumardhan, Ikwan Khumaedi, Jihan Nabila, dan lain-nya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan, bantuan, dan perhatiannya.
14. Seluruh teman-teman psikologi angkatan 2017, khususnya Psikologi A 2017 yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Semua pihak yang telah membantu dengan ketulusan dan keikhlasan batinnya dalam pengambilan data penelitian.

Terimakasih atas seluruh dukungan, bantuan, bimbingan yang diberikan dalam segala hal, penulis hanya dapat berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang sebaik-baiknya dan dimudahkan dalam segala urusan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi

perkembangan ilmu psikologi khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Yogyakarta, 15 Juli 2022

Penulis,

Deva Rosiani
NIM. 17107010004



DAFTAR ISI

Halaman Surat Pernyataan Keaslian Penelitian	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Bagan/Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Intisari	xv
<i>Abstract</i>	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
D. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II.....	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Kepuasan Kerja	16
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	16
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	19
B. <i>Work Family Balance</i>	21
1. Pengertian <i>Work Family Balance</i>	21
2. Aspek-aspek <i>Work Family Balance</i>	22
C. <i>Family Support</i>	22
1. Pengertian <i>Family Support</i>	22
2. Aspek-Aspek <i>Family Support</i>	23

D. Dinamika Antara Variabel	24
E. Hipotesis.....	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN.....	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian	31
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data	34
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	38
G. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	42
1. Orientasi Kancan Penelitian (Kondisi Geografis).....	42
2. Persiapan Penelitian.....	43
B. Pelaksanaan Penelitian.....	52
C. Hasil Penelitian (Analisis Data).....	53
D. Pembahasan.....	62
BAB V.....	68
KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 : Penelitian-penelitian sebelumnya	10
Tabel 3. 1: Jumlah Guru Wanita yang berstatus PNS di Kota Yogyakarta	32
Tabel 3. 2: Jumlah Sampel Responden Guru Wanita	33
Tabel 3. 3: Pengambilan Sampel (<i>tabel Krejcie & Morgan</i>)	33
Tabel 3. 4: <i>Blueprint</i> skala kepuasan kerja	35
Tabel 3. 5: <i>Blueprint</i> skala <i>work family balance</i>	36
Tabel 3. 6: <i>Blueprint</i> skala <i>family support</i>	37
Tabel 4. 1: Daftar Validator	44
Tabel 4. 2: Hasil pembuktian validitas skala <i>work family balance</i>	44
Tabel 4. 3: Hasil pembuktian validitas skala kepuasan kerja	45
Tabel 4. 4: Hasil pembuktian validitas aitem skala <i>family support</i>	46
Tabel 4. 5: Hasil seleksi aitem skala <i>work family balance</i>	47
Tabel 4. 6: Distribusi aitem skala <i>work family balance</i> setelah <i>tryout</i>	48
Tabel 4. 7: Hasil seleksi aitem skala kepuasan kerja	49
Tabel 4. 8: Distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah <i>tryout</i>	49
Tabel 4. 9: Hasil seleksi aitem skala <i>family support</i>	51
Tabel 4. 10: Distribusi aitem skala <i>family support</i> setelah <i>tryout</i>	51
Tabel 4. 11: Reliabilitas skala setelah <i>try out</i>	52
Tabel 4. 12: Descriptive Statistic	54
Tabel 4. 13: Rumus Norma Kategori	55
Tabel 4. 14: Kategorisasi skala kepuasan kerja	55
Tabel 4. 15: Kategorisasi skala <i>work family balance</i>	56
Tabel 4. 16: Kategorisasi skala <i>family support</i>	57
Tabel 4. 17: Hasil uji normalitas	58
Tabel 4. 18: Hasil uji linearitas	58
Tabel 4. 19: Hasil uji multikolinieritas	59
Tabel 4. 20: Hasil uji homogenitas	59
Tabel 4. 21: Uji Korelasi Pearson	60
Tabel 4. 22: Hasil uji regresi untuk responden dengan <i>family support</i>	61
Tabel 4. 23: Hasil uji regresi untuk responden tanpa <i>family support</i>	61

DAFTAR BAGAN

Gambar 1: Kerangka Berpikir.....	29
----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Kepuasan Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	80
Lampiran 2: Skala <i>Work Family Balance</i> Sebelum <i>Try Out</i>	81
Lampiran 3: Skala <i>Family Support</i> Sebelum <i>Try Out</i>	82
Lampiran 4: Skala Kepuasan Kerja Alat Ukur Penelitian	84
Lampiran 5: Skala <i>Work Family Balance</i> Alat Ukur Penelitian	86
Lampiran 6: Skala <i>Family Support</i> Alat Ukur Penelitian	87
Lampiran 7: Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Kepuasan Kerja.....	89
Lampiran 8: Tabulasi Data <i>Try Out Work Family Balance</i>	91
Lampiran 9: Tabulasi Data <i>Try Out Family Support</i>	93
Lampiran 10: Uji Seleksi Aitem	95
Lampiran 11: Daftar Analisis Pembuktian Validitas Skala Kepuasan Kerja.....	99
Lampiran 12: Daftar Analisis Pembuktian Validitas Skala <i>Work Family Balance</i>	101
Lampiran 13: Daftar Analisis Pembuktian Validitas Skala <i>Family Support</i>	103
Lampiran 14: Tabulasi Data Penelitian.....	105
Lampiran 15: Hasil Deskriptif Statistik	124
Lampiran 16: Uji Asumsi Klasik	125
Lampiran 17: Uji Analisis Korelasi Pearson.....	127
Lampiran 18: Hasil Uji Analisis Sub-Kelompok	127

INTISARI

Penelitian kepuasan kerja pada guru wanita di masa pandemi covid-19 masih jarang ditemukan. Terlebih lagi dengan faktor *family support* yang menjadi salah satu faktor turunan dari *work family balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan *work family balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang berstatus pns di wilayah Kota Yogyakarta di era pandemic covid-19 dengan moderator *family support*. Responden penelitian ini berjumlah 144 guru wanita yang tersebar pada 11 SMAN Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *cluster random sampling*. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *work family balance*, skala kepuasan kerja, dan skala *family support*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* dan analisis sub-kelompok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work family balance* dengan kepuasan kerja yang dimoderasi oleh *family support* pada guru wanita dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Adapun dengan kelompok dengan *family support* dan tanpa *family support* masing-masing menguatkan hubungan positif antara *work family balance* dan kepuasan kerja.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Job satisfaction research on female teachers during the COVID-19 pandemic is still rare. Moreover, with the family support factor which is one of the derivative factors of work family balance. This study aims to determine the extent to which the work family balance relationship affects job satisfaction for female teachers with civil servant status in the city of Yogyakarta during the COVID-19 pandemic era with family support as a moderator. Respondents of this study amounted to 144 female teachers spread over 11 SMAN Yogyakarta City. This study uses a quantitative method with a sampling technique that is cluster random sampling. Measurements were made using the work family balance scale, job satisfaction scale, and family support scale. Data analysis in this study used Pearson product moment correlation and sub-group analysis. The results of this study indicate that there is a positive relationship between work family balance and job satisfaction moderated by family support for female teachers with a significance level of $0.000 < 0.05$. As for the group with family support and without family support, each strengthens a positive relationship between work family balance and job satisfaction.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena pandemi Covid-19 yang telah merebak di Indonesia menimbulkan dampak bagi seluruh aspek dalam kehidupan manusia. Tatanan kehidupan manusia mulai dari aspek ekonomi, kesehatan, sosial maupun pendidikan harus ditata ulang agar bisa menyesuaikan ditengah pandemi. Salah satu sektor yang harus segera beradaptasi dengan pandemi covid-19 adalah sektor pendidikan mulai dari perubahan sistem pembelajaran yang semula tatap muka menjadi daring “dalam jaringan” (Kidd & Murray, 2020; Chairani, 2020; Flores & Gago, 2020). Mengacu pada surat edaran kemendikbud nomor 40 tahun 2020 tentang “pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran corona virus disease (covid-19)”. Nadiem Makarim memutuskan untuk mengambil beberapa kebijakan agar pembelajaran dapat berlangsung ditengah pandemi. Kebijakan tersebut antara lain; penghapusan UN (Ujian Nasional); perubahan sistem Ujian Sekolah; perubahan dalam regulasi penerimaan peserta didik baru (PPDB); serta penetapan skema belajar dari rumah (daring) (Kemendikbud, 2020).

Perubahan sistem yang semula tatap muka menjadi dalam jaringan menuntut guru serta pelajar untuk harus lebih menyiapkan segala sesuatunya, mulai dari akses jaringan, kreativitas dalam mengajar serta penguasaan teknologi guna memperlancar aktivitas belajar. Guru harus meningkatkan penguasaan teknologi modern agar proses belajar mengajar dapat efektif dan dapat menghasilkan kegiatan belajar mengajar dua arah, hal ini juga dapat mengurangi tekanan yang dihadapi oleh guru (Flores & Gago, 2020 ; Rana, Islam, & Ali, 2018). Selain mempelajari penguasaan teknologi guru sebagai tenaga pendidik harus bekerja ekstra memikirkan langkah apa yang bisa ditempuh guna mengefektifkan kegiatan belajar mengajar ditengah pandemi covid-19 ini.

Dalam kenyataannya guru lebih banyak mengalami tekanan kehidupan kerja. Mereka harus dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan keluarga, tak jarang keduanya berbenturan sehingga harus ada salah satu yang dikorbankan. Keadaan tersebut ditambah dengan pandemi dapat mengakibatkan stressor bagi guru yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja guru terutama guru wanita menurun (Adeeba & Feza, 2015). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau perasaan positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, dalam hal ini kepuasan kerja seorang guru berarti perasaan positif atau negatif hasil dari evaluasi guru terhadap tingkat kepuasan pekerjaan yang dilakukan (Sutardi et al, 2020; Eliyana et al, 2019; Demirel & Erdamar, 2009).

Pada masa sekarang ini, tak jarang beberapa pekerjaan banyak didominasi oleh wanita, seperti guru. Hal ini dibuktikan dengan data yang ditemukan dari sumber pusat data statistik pendidikan (Kemendikbud, 2019) bahwa jumlah guru wanita sebagai tenaga pendidik sebesar 65,7% yang meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 65,2%. Sedangkan, jumlah guru laki-laki dari tahun 2019 sebesar 34,3% yang menurun dari tahun sebelumnya sebesar 34,8%. Menurut data Dapo.Kemendikbud guru wanita SMA Negeri Di Provinsi Yogyakarta berjumlah 6.739, sedangkan untuk wilayah Kota Yogyakarta sendiri berjumlah 2.587.

Melihat penelitian yang dilakukan pada guru wanita pertanian di Amerika bahwa kebahagiaan yang dirasa dapat tercapai ketika terdapat fasilitas yang memadai dan menunjang kegiatan mereka semisal, tersedianya pusat penitipan anak, jam kerja yang lebih fleksibel, penyediaan akomodasi untuk menghemat perjalanan ke sekolah. Ketika suatu lembaga dalam hal ini adalah sekolah dapat memberikan keluasan serta memahami kondisi yang dirasakan oleh guru wanita maka kinerja cenderung meningkat dan dapat membantu mengurangi tingkat stress sehingga kepuasan kerja dapat tercapai (Barik, 2017; Soreson et al, 2016).

Didukung dengan penelitian dari *Lagos State Secondary School* di Nigeria menyatakan bahwa kepuasan kerja memang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah kepada tenaga pendidik nya. Bagi para guru terutama wanita, peningkatan rasa kebahagiaan ditempat kerja maupun di rumah menjadi penting untuk dirasakan. Ketika rasa bahagia dapat dirasakan dengan seimbang, maka kepuasan kerja akan cenderung meningkat (Jumoke & Adijat, 2016).

Di Indonesia, guru wanita yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) memiliki regulasi nya tersendiri, sebagaimana yang terdapat dalam UU No. 20 Tahun (2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat (1). Dalam peraturan tersebut sudah diatur tentang bagaimana penghasilan dan jaminan karier terhadap guru PNS, mulai dari sistem penggajian, masa kerja, promosi karier, masa cuti, serta tunjangan yang diberikan. Seyogyanya hal tersebut sudah mampu meningkatkan kepuasan kerja pada guru wanita yang berstatus PNS. Namun, pada kenyataannya seperti yang dilansir dalam portal berita kompas.com menyatakan bahwa di era pandemi ini kepuasan kerja guru wanita cenderung menurun, hal ini disebabkan oleh pekerjaan domestik yang tumpang tindih dengan pekerjaannya sebagai guru.

Dilansir dari portal berita BKD Prov. Kaltim, Sekda meminta guru untuk terus meningkatkan kompetensinya agar mampu menghasilkan inovasi-inovasi maupun formulasi baru dalam pembelajaran bagi murid, terlebih ditengah kondisi pandemi saat ini. Kebijakan ini dinilai menambah beban guru, tanpa diminta pun seorang guru pasti akan memberikan proses pembelajaran yang baik untuk anak didiknya. Jika kompetensi guru sudah memadai, namun yang terjadi adalah ketika sarana dan prasarana tidak cukup memadai untuk melakukan proses pembelajaran secara daring, maka akan menimbulkan ketimpangan tersendiri. Hal ini dirasa menambah beban guru terutama guru wanita yang memiliki peran ganda.

Tuntutan peran antara menjadi orangtua, istri sekaligus tenaga pendidik akan merasakan tanggung jawab yang besar, terlebih lagi mereka harus dapat menyeimbangkan berbagai peran tersebut yang akan menimbulkan menurunnya harapan akan hasil dari berbagai peran yang dijalankan (Faradina et al, 2019). Dalam portal berita medcom.id diungkapkan bahwa guru yang bekerja ditengah pandemi tidak bekerja selama delapan jam lagi, akan tetapi sudah menjadi 24 jam dikarenakan demi tercapainya tujuan pembelajaran yang mana dalam pengumpulan tugas tak lagi terbatas dengan waktu sebagaimana pembelajaran tatap muka. Hal ini membuat guru wanita kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya. Akan tetapi, ada kebahagiaan sendiri ketika para guru dapat menghabiskan waktu lebih banyak dirumah. Namun, kebahagiaan tersebut belum mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terbagi menjadi lima yaitu esensi pekerjaan, kompensasi (gaji yang didapat), supervisor, rekan-rekan sejawat yang mendukung dan situasi kerja yang mendukung (Munandar, 2008). Dalam lingkungan guru, faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan guna meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Guru yang dianggap sebagai tenaga profesional dalam dunia pendidikan memiliki peranan yang penting untuk memberikan edukasi kepada siswa-siswanya.

Penelitian pada guru wanita di Bangladesh menghasilkan faktor bahwa *work family balance* akan meningkatkan kepuasan kerja, selain itu faktor kerjasama antara anggota keluarga dalam menjalankan peran sangat membantu pekerjaan sebagai guru wanita (Rana, Islam, & Ali, 2018). Sedangkan dalam beberapa penelitian menyatakan bahwa *work family balance* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja (Maeran et all, 2013; Ellyda et all, 2020). *Work family balance* didefinisikan sebagai suatu keadaan keterikatan dan kepuasan yang dialami individu dalam perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga (Greenhaus, Collins, & Shaw 2003). Lebih

lanjut, (Delecta, 2011) mengatakan *work family balance* merupakan kemampuan seseorang untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab lainnya diluar pekerjaan dan kegiatan lainnya yang dapat mengurangi tingkat stress. Sedangkan dalam beberapa penelitian menyatakan bahwa *work family balance* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja

Guru, terlebih lagi guru wanita memiliki tanggung jawab peranan ganda yang kadang harus dilakukan secara bersamaan, yakni pekerjaan domestik dan pekerjaan sebagai guru. Ditengah pandemi guru wanita memiliki tantangan tersendiri yang mana mereka dituntut untuk mampu menyeimbangkan waktunya untuk berperan dalam mengurus rumah tangga, melakukan pendampingan belajar untuk anak, sekaligus bekerja. Kondisi ini merupakan ketimpangan atas peran wanita sebagai pekerja dan ibu rumah tangga (Sutardi, Novitasari & Dkk, 2020; Alon dkk, 2020).

Dilansir dalam berita republika.co.id, asisten KPPPA Muhammad Ihsan mengatakan bahwa banyak hal yang menjadi tantangan yang dihadapi perempuan di masa pandemik, antara lain meningkatnya beban perempuan dalam melaksanakan tugas domestik. Hal ini didukung dengan pernyataan Kepala Pusat Studi Wanita, Dr. Widya Nayati, M.A yang menerangkan bahwa masa pandemic merubah dinamika dalam keluarga, di mana perempuan memegang peranan yang besar dalam membagi pengelolaan rumah tangga & pekerjaannya.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja seorang guru wanita, maka kehidupan kerja dan keluarga harus seimbang. Keseimbangan tersebut dapat terjadi apabila adanya dukungan dari keluarga yang dapat memberikan semangat dan mengurangi tingkat stress yang dipikul guru wanita (Faradina, Wati Halim & Wan Sulaiman, 2019). Dukungan sosial merupakan bentuk penghargaan, perhatian dan bantuan baik secara fisik maupun psikologis yang diberikan teman atau keluarga dalam rangka mendukung kegiatan individu yang bersangkutan. Dalam hal ini dukungan sosial yang diberikan kepada guru wanita berupa *family support* yang

mana pihak keluarga memberikan dukungan secara fisik maupun psikologis (Baron & Byrne, 2015; Sarafino & Smith, 2010).

Family support berperan penting dalam mendukung keseimbangan keluarga dan pekerjaan. Semakin besar dukungan keluarga maka semakin tinggi tingkat *work family balance*, sedangkan semakin kecil dukungan keluarga maka semakin rendah pula tingkat *work family balance* pada guru wanita (Stoner & Charles, 2011). Hal ini diperkuat dengan penelitian dari *Turkish primary school* yang mana dengan dukungan keluarga dapat meningkatkan keseimbangan kerja keluarga (Demirel & Erdamar, 2009; Stoner & Charles, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada wanita. Hal ini berarti *family support* mendukung tinggi nya *work family balance* pada wanita. Semakin tinggi *work family balance* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada wanita yang bekerja (Rachmawati, 2015; Arumtisna 2013; Yulia 2017). Dengan demikian, *family support* sangat direkomendasikan bagi individu agar terciptanya *work family balance* (Islami & Susilarini, 2020).

Penelitian ini akan diambil di Kota Yogyakarta dikarenakan melihat dari jumlah guru wanita yang berstatus PNS di Kota Yogyakarta lebih banyak dibandingkan dengan wilayah tingkat dua lainnya. Selain itu, kepuasan kerja pada guru wanita ini sudah diteliti di beberapa kota besar seperti Semarang dan Surabaya (Ellyda et al, 2020). Namun, peneliti belum menemukan jurnal yang meneliti topik *work family balance* dan kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta, padahal jika dilihat Kota Yogyakarta sendiri dikenal sebagai kota pelajar. Selain itu, guru dipilih sebagai subjek dikarenakan topik *work family balance* dan kepuasan kerja banyak diteliti dengan responden karyawan dan perawat (Wa Ode et al, 2019; Waridin, 2006). Guru SMA tentunya memiliki tantangan dalam mengajar, dilansir dari porta berita quara.com, menuliskan bahwa murid SMA memiliki karakter yang cenderung

memberontak dikarenakan usianya yang sudah menginjak remaja, tetapi juga mudah untuk diajak komunikasi ketika sedang terjadi permasalahan. Tentunya, masing-masing responden memiliki ciri khas termasuk guru wanita. Ciri khas yang seperti apa ketika guru wanita yang berstatus PNS ini dikaitkan dengan variabel *work family balance* dan kepuasan kerja yang di moderator *family support*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *work family balance* dan kepuasan kerja terhadap guru wanita yang berstatus PNS dengan *family support* sebagai efek moderator dengan judul penelitian “Hubungan Antara *Work Family Balance* dan Kepuasan Kerja pada Guru Wanita PNS Di SMAN Kota Yogyakarta di Era Pandemi Covid-19 dengan *Family Support* sebagai Moderator”.

B. Tujuan Penelitian

Menurut penjelasan deskripsi masalah, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian korelasional ini adalah: “Untuk mengetahui hubungan *work family balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita di era pandemi covid-19 dengan moderator *family support*”.

C. Manfaat Penelitian

Secara teoritis maupun praktis, studi ini memiliki beberapa manfaat diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memperkaya referensi penelitian dan menambah wawasan serta pendalaman pada bidang keilmuan psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai keterkaitan antara *work family balance* terhadap kepuasan kerja di era pandemi serta bidang pendidikan dikarenakan guru sebagai responden nya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru wanita

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pengetahuan bagi guru wanita untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang membuat *work family balance* terganggu yang mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja-keluarga.

b. Bagi organisasi atau perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran bagi lembaga pendidikan mengenai hubungan antara *work family balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita di era pandemic covid-19, sehingga wanita tidak menjadi korban kebutuhan domestik tanpa dibayar dan dapat menjadikan perusahaan tempat bekerja mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang diambil agar produktivitas dan kepuasan karyawan khususnya wanita bisa menampilkan performa terbaiknya.

c. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan agar masyarakat khususnya bagi para kepala keluarga agar memperhatikan keadaan istrinya yang bekerja di berbagai sektor.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian dengan tema *work family balance*, kepuasan kerja dan *family support* yang pernah diteliti sebelumnya, antara lain:

Tabel 1. 1 : Penelitian-penelitian sebelumnya

No	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil
1.	<i>Work-Family Balance and its Outcome among Female Teachers in Nepal</i>	Dr. Achyut Gnawali	2017	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode <i>multivariate analysis design method</i>	Hasil dalam jurnal ini menjelaskan bahwa semakin banyak waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga maka semakin tinggi tingkat stress yang di alami guru wanita
2.	<i>Examining The Relationship Between Job Satisfaction And Family Ties Of Turkish Primary School Teachers</i>	Hüsne Demirel, Gürcü Koç Erdamar	2009	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner	Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa seorang guru yang menunjukkan kepuasan kerja cenderung tinggi memiliki perilaku yang lebih positif dan kesehatan

				psikologis yang cenderung lebih baik	
3.	<i>Work-Life Balance and Teacher's Job Satisfaction In Lagos State Secondary Schools</i>	Olayemi Jumoke, Abiodun-Oyebanji, Oluwatosin Adijat Sanni	2016	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan jumlah responden 742. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Pearson Product Moment Correlation (PPMC) and Regression analysis</i> .	Hasil dalam penelitian ini menjelaskan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan dari <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja guru, yang artinya semakin tinggi <i>work life balance</i> maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada guru.
4.	Hubungan Antara <i>Work-Family Balance</i> dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X	Cindy Tarigan & Ika Zenita Ratnaningsih	Febria 2018	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data <i>simple random sampling</i> . Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa adanya hubungan yang positif antara <i>work-family balance</i> dengan kepuasan kerja ($r= 0.610$; $p<0.001$). Penelitian ini juga menghasilkan perbedaan antara

				<p><i>work-family balance</i> pria (M = 54.27; SD= 4.76) dengan <i>work-family balance</i> wanita (M = 51/.96; SD = 4.72) yang mana tingkat WFB wanita lebih rendah dibandingkan dengan tingkat WFB pria (t (96) = 2.17; p =(0.032).</p>
5.	<p><i>The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City</i></p>	<p>Wa Ode 2019 Nurhasanah M, La Ode Kalimin., Dedy Takdir Syaifuddin</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey kuantitatif analisis SEM dengan menggunakan <i>Analysis of Moment Structural (AMOS)</i></p>	<p>Hasil penelitian dalam jurnal ini menghasilkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, selain itu <i>work life balance</i> juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja</p>

			tetapi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan rendahnya kepuasan kerja terhadap peluang promosi dalam karier kerja.
6.	<i>A National Study of Work-Family Balance and Job Satisfaction among Agriculture Teachers.</i>	Tyson J. 2016 Sorensen, Aaron J. McKim, and Jonathan J. Velez	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang diekslore kembali
			Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ditemukanya hubungan positif yang signifikan antara <i>work family balance</i> dan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat <i>work family balance</i> maka semakin tinggi kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan *work family balance*, *family support* dan kepuasan kerja, maka persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini dilakukan dengan tiga variabel yaitu *work family balance* sebagai variabel bebas, *family support* sebagai variabel moderator, dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Topik yang diangkat dalam penelitian ini mengenai *work family balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita di era pandemik covid-19 dengan *family support* sebagai variabel moderator. Peneliti mengangkat topik/tema ini dikarenakan pada penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang mengkaitkan dengan *family support* sebagai variabel moderator, terlebih lagi variabel ini diteliti ditengah pandemik covid-19. Seperti penelitian sebelumnya, bahwa peneliti hanya menggunakan dua vairabel yakni, *work family balance* berperan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel tergantung (Tarigan & Ratnaningsih, 2018; Abiodun & Adijat, 2016; Sorensen et al, 2016). Perbedaannya dalam penelitian ini adalah peneliti menambahkan *family support* sebagai variabel moderator hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini teori yang digunakan untuk kepuasan kerja adalah milik Luthans (2006) yang masih relevan untuk digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun untuk variabel *work family balance* menggunakan teori Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003). Sedangkan untuk variabel *family support* menggunakan teori Sarafino & Smith (2010).

3. Keaslian Alat Ukur

Pada penelitian ini, peneliti menyusun sendiri alat ukur yang digunakan dalam proses pengambilan data. Terdapat 3 (tiga) alat ukur yang digunakan peneliti, yaitu skala kepuasan kerja yang mengacu pada

teori Luthans (2006), *work family balance* yang mengacu pada teori dari Greenhaus, Collins, & Shaw (2003), dan *family support* yang mengacu pada teori Sarafino & Smith (2010).

4. Keaslian Subjek

Pada penelitian kali, peneliti memilih responden guru wanita SMA Negeri di wilayah Kota Yogyakarta. Responden penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu yang mana banyak dari topik *work family balance* dan kepuasan kerja yang menggunakan responden karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu masih sedikit yang membahas mengenai guru wanita di instansi SMAN. Sejauh peneliti membaca jurnal penelitian-penelitian Indonesia maupun luar negeri, peneliti belum menemukan penelitian yang membahas topik tentang *work family balance* dan kepuasan kerja pada guru wanita dengan *family support* sebagai moderator. Dengan sebab itu lah, peneliti memutuskan untk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan *work family balance*, kepuasan kerja, dan *family support* pada guru wanita SMAN Di wilayah KotaYogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif antara *work family balance* dan kepuasan kerja pada guru wanita SMAN yang berstatus PNS di masa pandemic covid-19. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi *pearson product moment* yang menunjukkan nilai sig (2-tailed) sebesar $0.000 < 0.05$ Artinya ada korelasi antara 2 variabel dan nilai *pearson product moment* diketahui 0.677. Artinya adanya hubungan positif antara *work family balance* dan kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat *work family balance* maka kepuasan kerja akan cenderung meningkat.
2. Responden dengan *family support* menguatkan hubungan positif antara *work family balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang berstatus PNS. Hal ini terlihat pada nilai *partial correlations* dari uji regresi pada sub-kelompok responden dengan *family support* yaitu sebesar 0.743. Nilai positif pada *partial correlations* mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan yaitu memperkuat hubungan positif antara *work family balance* dengan kepuasan kerja, yang artinya *work family balance* yang semakin tinggi akan berhubungan dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi pada guru wanita yang berstatus PNS. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 “diterima”.

B. Saran

1. Bagi guru wanita

Berdasarkan masalah yang diangkat oleh peneliti, bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, terutama di instansi sekolah. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah diharapkan bagi guru wanita bisa mengkomunikasikan hal apapun

yang bersangkutan dengan pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut dilakukan agar guru wanita mendapat pengertian, dukungan, dan perhatian dari keluarga dan pasangan sehingga potensi timbulnya konflik bisa diminimalisir.

2. Bagi organisasi atau perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran pada pihak sekolah/organisasi, khususnya bagian pengelolaan guru mengenai faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Salah satunya adalah pentingnya *family support* dalam meningkatkan kepuasan kerja pada guru wanita, karena guru wanita yang memiliki dukungan keluarga dapat bekerja dengan maksimal.

3. Bagi keluarga

Berdasarkan masalah yang diangkat oleh peneliti, bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, terutama di instansi sekolah. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada keluarga yang memiliki ibu atau istrinya bekerja adalah meningkatkan *work family balance* pada guru wanita dengan cara memberikan dukungan bagi guru wanita, sehingga guru wanita lebih menyadari bahwa pekerjaan saat ini merupakan bagian dari tanggung jawab dan salah satu bentuk ibadah kepada Allah agar dapat bekerja secara maksimal.

4. Peneliti berikutnya

Berdasarkan serangkaian proses penelitian yang sudah dilaksanakan, penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan topic serupa diharapkan dapat memperluas lingkup penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan guru wanita sebagai responden, untuk peneliti berikutnya bisa mengubah subjek penelitian dan kota penelitian. Selain dari lingkup penelitian, bagi peneliti selanjutnya juga bisa mencari teori *work family balance* &

kepuasan kerja dengan menggunakan teori terbaru serta lebih memperdalam hal-hal yang akan diteliti.





DAFTAR PUSTAKA

- Abiodun-oyebanji, O. J. (2016). Work-Life Balance and Teachers ' Job Satisfaction in Lagos State. *The African Symposium*, 15(June).
<https://www.researchgate.net/publication/342419220%0AWORK-LIFE>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of Covid-19 on Gender Equality. In *National Bureau of Economic Research* (No. 26947). <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Assunção Flores, M., & Gago, M. (2020). Teacher education in times of COVID-19 pandemic in Portugal: national, institutional and pedagogical responses. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 507–516.
<https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1799709>
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barik, P., Ghasidas Vishwavidyalaya, G., & Corresponding Author, K. (2017). Work-Life Balance of Married Female Teachers in Government and Private Schools of Raipur, Chhattisgarh. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(11), 38–46. <https://doi.org/10.9790/0837-2211043846>
- Chairani, I. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 29(2), 39.

<https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.571>

- Gnawali, A. (2017). Work-Family Balance and its Outcome among Female Teachers in Nepal. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 4(6), 23–29.
- Islami, H. F., & Susilarini, T. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work Family Balance Pada Karyawati Yang Sudah Menikah Di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2), 58–64.
- Kidd, W., & Murray, J. (2020). The Covid-19 pandemic and its effects on teacher education in England: how teacher educators moved practicum learning online. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 542–558.
- <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1820480>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Masud, M., Rafiul, R. M., & Ali, I. M. J. (2018). Job satisfaction among female teachers in Rangpur, Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 10(16), 28–40. www.iiste.org
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 1–13.
- <https://doi.org/10.32505/jebis.v2i1.118>
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Work-Family Balance Pada Guru Wanita Di Sma Negeri Kabupaten Purworejo. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 6(1), 97–103.
- Nugroho, S. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social

Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di
Tangerang Didi. *EduPsyCouns*, 2(1).

Nurhasanah M, W. O., Kalimin, L. O., & Syaifuddin, D. T. (2019). The effect of
work-life balance on job satisfaction and female employee performance in
commercial bank in Kendari City. *IOSR Journal of Business and
Management*, 21(5 Ser. II), 1–7. <https://doi.org/10.9790/487X-2105020107>

Paramita, P., & Waridin, W. (2007). ... WORK-FAMILY BALANCE DAN
PROGRAM FAMILY FRIENDLY TERHADAP KEPUASAN KERJA
Studi Kasus pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum *Benefit: Jurnal
Manajemen Dan Bisnis*, 1–10.
<https://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/download/1231/794>

Sorensen, T., McKim, A., & Velez, J. (2016). A National Study of Work-Family
Balance and Job Satisfaction among Agriculture Teachers. *Journal of
Agricultural Education*, 57(4), 146–159.
<https://doi.org/10.5032/jae.2016.04146>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Work-Family
Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas
X. *Jurnal Empati*, 7(3), 244–251.

ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY BALANCE DAN PROGRAM
FAMILY FRIENDLY TERHADAP KEPUASAN KERJA Studi Kasus
pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, Semarang. (2006). *Benefit*, Vol.
10, No. 1,.

- Abiodun-Oyebanji, O. J., & Sanni, O. A. (2016). WORK-LIFE BALANCE AND TEACHERS' JOB SATISFACTION IN LAGOS STATE SECONDARY SCHOOLS. *The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network*, Volume 15, No. 3,.
- Alon, T., Doepke, M., Rumsey, J. O., & Tertilt, M. (2020). The Impact of Covid-19 on Gender Equality.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No. 1, 45-60.
- Arri, H., Afiatin, & Tina. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Ibu Bekerja, Seminar Psikologi dan Kemanusiaan UMM.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barik, M. P. (2017). Work-Life Balance of Married Female Teachers in Government and Private Schools of Raipur, Chhattisgarh. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, Volume 22, Issue 11 (38-46).
- BPS. (2019). Keadaan angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2019.
- Chairani, I. (2020). IMPACT OF COVID-19 PANDEMIC USING GENDER PERSPECTIVE. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 39-42.
- Churiah, M. (2007). Pengaruh Konflik Peran (Role Ambiguity) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Komitmen Terhadap Organisasi. *Modernisasi*, Vol. 3 No. 1.
- Cohen, A., Liani, & Efrat. (2009). Work-Family Conflict among Female Employees in Israeli Hospitals. *Personeel Review*.
- Delecta, P. (2011). Review Article: Work Family Balance. *International Journal of Current Research*, Vol. 3, Issue. 4, pp. 186-189.
- Demirela, H., & Erdamarb, G. K. (2009). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of turkish primary school teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2211–2217.
- Farradonna, S., Halim, F. W., & Sulaiman, W. S. (2019). The effects of positive spillover and work-family conflict on female academics' psychological

- well-being. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 4, No 2: 129–142.
- Flores, M. A., & Gago, M. (2020). Teacher education in times of COVID-19 pandemic in Portugal: national, institutional and pedagogical responses. *Journal of Education for Teaching*, VOL. 46, NO. 4, 507–516.
- Gnawali, D. A. (2017). Work-Family Balance and its Outcome among Female Teachers in Nepal. *International Journal of Research in Business Studies and Management*.
- Gnawali, D. A. (2017). Work-Family Balance and its Outcome among Female Teachers in Nepal. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Volume 4, Issue 6,.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Herwanto, & Rustina, D. (2016). WORK-FAMILY CONFLICT DAN KINERJA GURU WANITA SEKOLAH DASAR NEGERI. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Volume 5, Nomor 1.
- Islami, H. F., & Susilarini, T. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work Family Balance Pada Karyawati Yang Sudah Menikah Di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, Vol 5 No 2.
- Kidd, W., & Murray, J. (2020). The Covid-19 pandemic and its effects on teacher education in England: how teacher educators moved practicum learning online. *EUROPEAN JOURNAL OF TEACHER EDUCATION*, VOL. 43, NO. 4, 542–558.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada Perusahaan. *Humaniora*, 62-70.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Aldi.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh* . Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mora, Z., Junaida, E., & Fuad, M. (2017). KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PEREMPUAN : STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI TIMUR ACEH. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (1) hal1-13.
- Muhadi. (2007). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Tesis*.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN WORK-FAMILY BALANCE PADA GURU WANITA DI SMA NEGERI KABUPATEN PURWOREJO. *Jurnal Empati*, Volume 6(1), 97-103.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). WORKLOAD, ROLE CONFLICT AND WORK-LIFE BALANCE AMONG EMPLOYEES OF. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 8, Issue 2.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). WORKLOAD, ROLE CONFLICT AND WORK-LIFE BALANCE AMONG EMPLOYEES OF AN ENFORCEMENT AGENCY IN MALAYSIA. *International Journal of Business, Economics and Law*.
- Petare, P. A. (2013). A Study of Work Family Balance of Women Working in Teaching Profession at Kolhapur. *Online International Interdisciplinary Research Journal*, 199-204.
- Putri, N. M., & Purwanti, E. Y. (2012). Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah Dan Faktor Yang Mempengaruhinya Di Kabupaten Brebes. *Diponegoro Journal of Economics*.
- Rana, M., Islam, R., & Ali, J. (2018). Job Satisfaction among Female Teachers in Rangpur, Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Volume 18 Issue 6.
- RI, K. K. (2017). Infodatin Perawat 2017.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi= Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. United States:: Pearson Education.
- Sarafino, E. F., & Smith, T. W. (2010). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. United States of America: R. R Donnelley-Von Hoffman.
- Sorensen, T. J., McKim, A. J., & Velez, J. J. (2016). A National Study of Work-Family Balance and Job Satisfaction among Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 57(4), 146-159.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbar, M., Silitonga, i., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., et al. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus. *Journal of Education, Psychology, and Counseling*, Vol. 2. No. 1.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., et al. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, Volume 2 Nomor 1.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X. *Jurnal Empati*, 244-251.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK-FAMILY BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS X. *Jurnal Empati*, Volume 7 (Nomor 3).
- Weno. (2018). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA AMBON. *JURNAL MANEKSI*.

Yustrianthe, R. H. (2008). Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.

