

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
SMKS KODECO SIMPANG EMPAT  
DI KALIMANTAN SELATAN**

Rizky Maulida Solehtiana  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

**ABSTRAK**

*Guru merupakan peran penting bagi sekolah. Pencapaian tujuan sekolah tergantung bagaimana peran guru dalam memberikan pengetahuannya kepada siswanya. Guru dituntut untuk bisa terus memperbarui kompetensi pengetahuannya dan keterampilannya. Tuntutan tersebut akan mempengaruhi hasil kerja guru terhadap pekerjaannya yang nantinya juga akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Puas tidaknya guru dalam bekerja bisa ditentukan oleh work life balance dan pengembangan karir. Maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari hasil kuesioner dengan 60 responden guru pada SMKS Kodeco Simpang Empat. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis berganda, uji F, uji t dan Koefisien determinasi. Hasil dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Work Life Balance dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara simultan, Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial*

*Kata Kunci: Work Life Balance, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja*

**PENDAHULUAN**

Guru merupakan peran penting yang langsung memberikan ilmu pengetahuannya kepada siswa.

Pencapaian tujuan sekolah tergantung pada peran guru tersebut dalam memberikan ilmu pengetahuan. Guru diharuskan untuk memperbarui kompetensi

pengetahuannya dengan teknologi yang ada. Karena siswa generasi sekarang merupakan generasi milenial yang tidak asing dan sudah terbiasa dengan teknologi yang ada. Oleh karena itu guru dituntut harus bisa menguasai dan memanfaatkan teknologi digital dalam pembelajaran agar bisa sesuai dengan tujuan sekolah. Tuntutan-tuntutan tersebut akan mempengaruhi hasil kerja guru terhadap pekerjaannya yang nantinya juga akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Puas tidaknya guru dalam bekerja bisa ditentukan oleh *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dan pengembangan karir.

*Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya, menurut Delecta (2011) dalam Genapathi (2016). *Work Life Balance* menurut pandangan guru bisa diartikan mengenai bagaimana untuk mengelola antara waktu dengan kewajiban bekerja, pribadi dan kebersamaan dengan keluarga. Dengan penerapan *Work Life Balance* maka guru tidak hanya menghabiskan waktunya untuk pekerjaannya saja tapi juga bisa menikmati waktu lain seperti waktu bersama keluarga dan kehidupan sosialnya, bisa memenuhi kewajiban rohaninya, bisa lebih produktif lagi dalam bekerja, lebih bahagia dan

lebih kreatif yang akan membuat guru memiliki kepuasan kerja nantinya.

Selain dengan program *Work Life Balance* kepuasan kerja juga didapat dengan pengembangan karir. Pengembangan karir diartikan sebagai suatu persiapan seseorang untuk bisa bertanggung jawab lebih tinggi lagi terhadap organisasinya (Bintoro dan Daryanto, 2017:51). Dunia pendidikan pada saat ini memerlukan guru yang mempunyai kualitas tinggi terhadap proses pengajaran dan pembelajaran yang dapat memanfaatkan teknologi yang ada. Sehingga diperlukan pengembangan karir agar memberikan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan era revolusi sekarang yang memanfaatkan teknologi untuk bisa meningkatkan kualitas dan kepuasan guru. Pengembangan karir yang dilakukan di sekolah merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan untuk meningkatkan pelaksanaan proses belajar mengajar pekerjaan agar bisa efektif dan efisien yang nantinya bisa memberikan pengetahuan yang lebih baik lagi kepada siswa sesuai dengan tujuan sekolah. Guru yang telah memiliki kepuasan kerja maka akan bekerja dengan kualitas baik dan akan mendapat prestasi yang baik.

Salah satu Sekolah Menengah

Kejuruan Swasta di Tanah Bumbu adalah SMKS Kodeco. Sekolah kejuruan ini harus menuntut guru untuk bisa terampil dalam memberikan pengetahuan dan harus bisa memperbarui kompetensinya. Maka guru perlu menerapkan *work life balance* dan pengembangan karir agar keseimbangan waktu terpenuhi serta adanya pelatihan untuk dapat mengetahui pengetahuan terbaru serta mengetahui pembaruan teknologi mengenai pembelajaran tersebut agar bisa menciptakan generasi bangsa yang unggul. Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan diatas, maka objek yang akan penulis teliti dengan melakukan peninjauan yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMKS Kodeco Simpang Empat di Kalimantan Selatan”.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. *Work Life Balance*

*Work life balance* diartikan sebagai tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya yang memiliki kekuatan peran ganda dalam kehidupan pekerjaannya (Novelia, Sukhirman & Gagan, 2013). *Work life balance* ini berhubungan dengan adanya keterkaitan antara waktu dalam bekerja dan waktu diluar bekerja untuk bisa mencapai kenikmatan hidup. Menurut Singh dan Khanna (2011) dalam Iswardani, Brasit dan Mardiana

(2019) *work life balance* ini sebagai konsep untuk bisa melibatkan keutaman antara pekerjaan “karir” dengan kebahagiaan hidup.

Menurut Poulouse (2014) dalam Anggraeni (2018) terdapat 3 faktor utama demi tercapainya *work life balance* yaitu:

#### a. Individu

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu yang meliputi:

a) Kepribadian merupakan penggabungan dari berbagai macam cara seseorang untuk bisa berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya.

#### b) *Psychological well-being*

*Psychological well-being* ini seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimis.

#### c) Kecerdasan Emosi

Kemampuan seseorang untuk dapat menilai, mengenali dan mengelola baik itu perasaan sendiri maupun perasaan orang lain yang digunakan mengatur perasaan yang ada dipikiran dengan tindakan yang akan dilakukan.

#### b. Organisasi

##### a) Pekerjaan

Apabila pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan job analisis yang ada maka kehidupan kerja seseorang akan terarah.

- b) *Work Life Balance Policies*  
Kebijakan karyawan seperti cuti, jam kerja, dan lain-lain yang dapat membuat karyawan merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupannya.
  - c) Dukungan  
Semakin banyak dukungan atau motivasi yang diterima seseorang akan membuat keseimbangan pekerjaannya menjadi naik menjadi lebih baik.
  - d) Stress Kerja  
Stress kerja ini dapat menyebabkan tidak tercapainya antara kesimbangan seseorang dengan pekerjaan.
  - e) Teknologi  
Ini dapat membuat keseimbangan pekerjaan maupun tidak dapat terjadinya keseimbangan pekerjaan.
  - f) Peran  
Apabila semakin banyaknya konflik yang terjadi itu akan membuat tidak bisa tercapainya keseimbangan kerja.
- c. Sosial
- a) Anak  
Jumlah anak yang banyak berhubungan dengan keseimbangan kerja (*work life balance*) karena jumlah anak yang dapat menyebabkan timbulnya

banyak konflik dan stress yang mengakibatkan keseimbangan kerja sulit dijalankan.

- b) Dukungan keluarga baik berupa positif dan negatif dapat mempengaruhi keseimbangan kerja (*work life balance*).

Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014) menyebutkan ada beberapa manfaat adanya *Work-Life Balance* antara lain:

- a. Absensi Kurang
- b. *Turnover* berkurang
- c. Produktivitas mneingkat
- d. Biaya lembur berkurang
- e. Pertahanan Klien

Menurut Mc Donald dan Bradley (2015) dalam Ramadhani (2013) pengukuran *work life balance* dapat di lakukan sebagai berikut:

- a. Waktu yang seimbang
- b. Keterlibatan yang seimbang
- c. Kepuasan yang seimbang

## 2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir biasanya berhubungan juga dengan kemampuan mental dan kemampuan emosional agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Menurut Yusuf, (2015:134) pengembangan karir adalah suatu proses untuk bisa meningkatkan kualitas kerja individu menjadi lebih baik sesuai pencapaian yang diinginkan individu tersebut sesuai dengan jalan yang telah ditetapkan

organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) ada terdapat enam tujuan pengembangan karir yang dapat membantu individu mencapai tujuan dan organisasinya:

- a. Membantu mencapai sesuai yang diharapkan individu dan organisasi
- b. Terciptanya kesejahteraan pegawai
- c. Menyadarkan pegawai akan kemampuan kualitas dirinya
- d. Membuat hubungan yang baik antara pegawai dan organisasi
- e. Mengurangi *resign* karyawan

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan ada beberapa jenis pengembangan karir, yaitu:

- a. Bersifat sementara
- b. Bersifat tetap
- c. Bersifat kecil
- d. Bersifat kering

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:52) ada beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja
- b. Eksposur
- c. Jaringan kerja
- d. Pengunduran diri
- e. Kesetiaan pada organisasi
- f. Pembimbing dan Sponsor
- g. Bawahan yang mempunyai peran kunci
- h. Peluang untuk tumbuh
- i. Pengalaman

Menurut Sihotang (2006) pengukuran pengembangan karir

dapat dilakukan seperti berikut:

- 1) Kebijakan Organisasi
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Latar Belakang Pendidikan
- 4) Pelatihan
- 5) Pengalaman kerja
- 6) Loyalitas Terhadap Organisasi

### 3. Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan seorang pegawai dan keadaannya kerjanya yang berkaitan dengan sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perasaan tersebut bisa diartikan bagaimana pegawai tersebut merasa puas, senang dan nyaman dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang di jelaskan Priansa (2014:291) kepuasan kerja dapat berupa gabungan dari perasaan, keyakinan, dan pikiran mengenai *feedback* pegawai tersebut terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Pemberian balas jasa yang adil dan sesuai dengan pekerjaan
- b. Jabatan yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki
- c. Beban pekerjaan yang dilakukan
- d. Kelengkapan peralatan sebagai penunjang pekerjaan
- e. Kepemimpinan yang adil

Menurut Robbins (2007) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan seperti berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap promosi

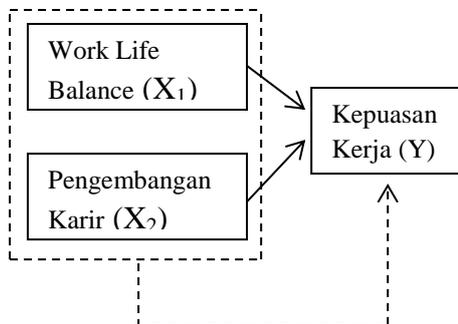
**HIPOTESIS PENELITIAN**

H<sub>1</sub>: *Work life balance* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan pada SMKS Kodeco Simpang Empat.

H<sub>2</sub>: *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial pada SMKS Kodeco Simpang Empat.

H<sub>3</sub>: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial pada SMKS Kodeco Simpang Empat.

**MODEL PENELITIAN**



Keterangan:

Parsial: —>

Simultan: - ->

**METODE PENELITIAN**

**1. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Sampel**

Populasi adalah suatu keseluruhan objek atau subjek yang telah sesuai dengan karakteristik yang kemudian dapat disimpulkan, menurut Sugiyono (2017:80). Populasi yang

digunakan oleh peneliti adalah seluruh Guru yang ada di SMKS Kodeco Simpang Empat yang berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2017:124) teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh, yaitu dengan teknik mengambil semua anggota populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (20017:81) sampel adalah sebagian dari objek atau subjek yang telah sesuai dengan karakteristik dalam populasi. Sampel yang diambil dan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKS Kodeco yang berjumlah 60 orang.

**2. Jenis, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:137) data primer merupakan data yang di dapatkan secara langsung dari hasil kuesioner yang disebarakan pada sampel responden yang sesuai dengan target sasaran yang mewakili populasi dalam penelitian ini, yaitu guru di SMKS Kodeco Simpang Empat. Data primer yang dilakukan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuisoner. Kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran interval dengan model skala likert. . Biasanya skala yang digunakan

adalah skala 1-5 yang menyatakan nilai sangat setuju dan sangat tidak setuju yang nantinya muncul nilai total jawaban.

### 3. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel independen (bebas) merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi atau variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel dependen (terikat), Sugiyono (2017). Berikut merupakan tabel definisi operasional dari variabel independen dalam penelitian ini:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item Pertanyaan
<i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja) (X1)	Work Life Balance (keseimbangan kehidupan kerja) merupakan keahlian seseorang dalam membagi waktunya agar seimbang dengan pekerjaan.	1. Waktu yang seimbang	1,2,3,4
		2. Keterlibatan yang seimbang	5,6,7,8
		3. Kepuasan yang seimbang	9,10,11,12
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karier bisa di artikan sebagai hasil dari suatu hubungan antara karir individu dengan kegiatan manajemen karir yang sudah ada Priansa (2014:162).	1. Kebijakan organisasi	13,14
		2. Prestasi kerja	15,16
		3. Latar belakang pendidikan	17,18
		4. Pelatihan	19,20
		5. Pengalaman kerja	21,22
		6. Loyalitas terhadap organisasi	23,24

Variable dependen (terikat) merupakan suatu variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat dari variabel independen. Berikut merupakan tabel definisi operasional dari variabel dependen dalam penelitian ini:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item Pertanyaan
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap guru terhadap sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya sesuai dengan pengharapan masing-masing Badriyah (2013:228).	1. Kepuasan terhadap gaji	25,26
		2. Kepuasan terhadap pekerjaan	27,28
		3. Kepuasan terhadap pemimpin	31,32
		4. Kepuasan terhadap rekan kerja	33,34
		5. Kepuasan terhadap promosi	29,30

### 4. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu alat ukur yang digunakan dalam memperoleh data untuk suatu penelitian. Alat uji yang digunakan dalam uji validitas ini adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pengujian dengan menggunakan CFA ini dapat dikatakan valid apabila dengan melihat nilai muatan faktor loading ( $>0.5$ ) dan nantinya akan membentuk satu komponen.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2011).

## 5. Teknik Analisis Data

### a. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas (*work life balance* dan pengembangan karir) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) menurut Situmorang (2008). Sehingga model persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Guru

$\alpha$  = Konstanta

X1 = *work life balance*

X2 = pengembangan karir

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

e = *error* (pengganggu)

### b. Uji F

Uji F (Uji signifikan simultan) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji tingkat signifikan variabel-variabel X secara keseluruhan terhadap variabel Y, yaitu untuk menguji hipotesis 1 (hubungan *work life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja).

Kesimpulan yang akan diambil dalam uji f ini dapat dilihat dengan signifikan apabila  $\alpha$  seperti berikut:

$H_0 : \alpha > 0.05$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

$H_a : \alpha < 0.05$  maka ada pengaruh yang signifikan.

### c. Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan dalam penelitian ini agar mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu untuk menguji hipotesis 2 (hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja) dan hipotesis 3 (hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja). Kesimpulan yang akan diambil dalam uji t ini dapat dilihat dengan signifikan apabila  $\alpha$  seperti berikut:

$H_0 : \alpha > 0,05$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

$H_a : \alpha < 0,05$  maka ada pengaruh yang signifikan.

### d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat yang sudah dijelaskan dari variabel bebas secara bersamaan (Sugiyono, 2017).

## HASIL PENELITIAN

### 1. Pengujian Intrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas *work life balance* yang

menggunakan SPSS 20 yang mempunyai 12 item pertanyaan dan telah melalui 4 tahapan maka terdapat 7 pertanyaan yang valid yaitu WLB3, WLB6, WLB 7, WLB8, WLB10, WLB11, dan WLB12. Sedangkan item pertanyaan yang tidak valid dan harus dibuang yaitu WLB1, WLB2, WLB4, WLB5, dan WLB9. Item yang dibuang karena memiliki loading factor kurang dari 0,5 dan belum membentuk satu komponen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil akhir pada tabel seperti berikut:

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component 1
WLB3	,616
WLB6	,685
WLB7	,665
WLB8	,646
WLB10	,734
WLB11	,743
WLB12	,722

Berdasarkan uji validitas pengembangan karir yang menggunakan SPSS 20 yang mempunyai 12 item pertanyaan dan telah melalui 5 tahapan maka terdapat 7 pertanyaan yang valid yaitu PK13, PK15, PK17, PK18, PK19, PK21 dan PK23. Sedangkan item pertanyaan yang tidak valid dan harus dibuang yaitu PK14, PK16, PK20, PK22 dan PK24. Item yang dibuang tersebut karena memiliki loading factor kurang dari 0,5 dan belum membentuk satu komponen,

untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil akhir pada tabel berikut:

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component 1
PK13	,639
PK15	,723
PK17	,700
PK18	,816
PK19	,803
PK21	,577
PK23	,540

Berdasarkan uji validitas kepuasan kerja yang menggunakan SPSS 20 dalam kuesioner pertama yang mempunyai 10 item pertanyaan dan telah melalui 2 tahapan maka terdapat 8 pertanyaan yang valid yaitu KK26, KK27, KK28, KK29, KK30, KK31, KK32, KK33 dan KK34. Sedangkan item pertanyaan yang tidak valid dan harus dibuang yaitu KK25. Item yang dibuang tersebut karena memiliki loading factor kurang dari 0,5 dan belum membentuk satu komponen, untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil akhir pada tabel berikut:

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component 1
KK26	,647
KK27	,782
KK28	,823
KK29	,794
KK30	,784
KK31	,752
KK32	,605
KK33	,866
KK34	,903

**b. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Work Life Balance (X <sub>1</sub> )	0,811	Reliabel
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,809	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,914	Reliabel

Berdasarkan hasil tersebut

diketahui semua variabel dinyatakan valid, karena semua nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabelnya  $\geq 0,60$ .

**2. Teknik Analisis Data**

**a. Analisis Regresi Linear Berganda**

$$Y = 1,629 + 0,115X_1 + 0,506X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- a) Koefisien regresi kepuasan kerja (Y) adalah 1,629 yang merupakan nilai konstanta. Jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap 0, maka kepuasan kerja sebesar 1,629.
- b) Koefisien regresi work life balance ( $X_1$ ) adalah 0,115, artinya setiap kenaikan *work life balance* ( $X_1$ ) 1 satuan maka kepuasan kerja mengalami kenaikan 0,115.
- c) Koefisien regresi pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 0,506, artinya setiap kenaikan pengembangan karir ( $X_2$ ) 1 satuan maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan 0,506.

**b. Uji Hipotesis**

**a) Uji F**

F	Sig.
15,938	0,000

Berdasarkan hasil uji f

diatas yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan menggunakan batas signifikansi sebesar  $(\alpha) = 0,05$ , maka nilai tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) ini berarti  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pada SMKS Kodeco Simpang Empat.

**b) Uji t**

Variabel	t Hitung	Signifikansi
Work Life Balance (X1)	1,299	0,199
Pengembangan Karir (X2)	4,158	0,000

Berdasarkan hasil diatas, maka diketahui hasil uji t dalam penelitian ini, seperti berikut:

1) Variabel *Work Life Balance*

Dilihat dari nilai signifikansi diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,199, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,199 > 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  diterima, dan  $H_{a2}$  ditolak, yang berarti bahwa *work life balance*

(X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada SMKS Kodeco Simpang Empat.

2) Variabel Pengembangan Karir

Dilihat dari nilai signifikansi diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima, yang berarti bahwa pengembangan karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada SMKS Kodeco Simpang Empat.

c) Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R-Square
1	0,359

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,359, yang berarti bahwa variabel *work life balance* (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 35,9% sedangkan sisanya 64,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari hasil uji F (uji simultan) variabel *work life balance* dan pengembangan karir secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan besar signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang diartikan bahwa H<sub>3</sub> diterima, sehingga *work life balance* (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terdapat pengaruh yang signifikan bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y). Para guru menilai bahwa dengan program *work life balance* dapat mengefektifkan waktu yang nantinya juga bisa melakukan pengembangan karir dengan peningkatan keterampilan untuk karirnya sehingga tercapainya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t yang diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,199 > 0,05$  dan nilai t hitung 1,299, yang dapat diartikan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> ditolak, sehingga *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMKS Kodeco Simpang Empat. Ini dapat diartikan, apabila program *work life balance* ini baik atau buruk maka tidak mempengaruhi puas atau tidaknya guru dalam bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t yang diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung 4,158, yang dapat diartikan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> diterima, sehingga dalam variabel

pengembangan karir terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMKS Kodeco Simpang Empat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmal, Lala dan Sari (2018), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini dapat diartikan, apabila semakin tinggi pengembangan karir yang diberikan sekolah kepada guru maka semakin tinggi juga kepuasan guru dalam bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- a. *Work life balance* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan pada SMKS Kodeco Simpang Empat.
- b. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial pada SMKS Kodeco Simpang Empat.
- c. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial pada SMKS Kodeco Simpang Empat.

### 2. Saran

- a. Bisa meningkatkan lagi pengembangan karir guru dengan pelatihan-pelatihan yang ada, agar bisa menggali potensi yang sudah dimiliki yang nantinya dapat

menunjang karir guru lebih baik lagi.

- b. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan topik sejenis dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor kepuasan kerja yang lain seperti balas jasa, jabatan, beban pekerjaan dan lain-lain.