

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK LIFE BALANCE*) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SD NEGERI DI KECAMATAN KOTA MASOHI

Abdul Hasan Patty

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Said Perinta Masohi
hasan82patty@gmail.com

Abstract:

The objective of this research is to know the effect of work life balance and job satisfaction toward teacher's commitment organization of the private vocational high school at Masohi district east Masohi. The research was conducted using survey method with quantitative approach and path analysis technique. The population of this research is 772 teachers. Research samples selected as much as 263 teachers using simple random sampling technique. The data obtained through questionnaires and analyzed using path analysis techniques. Based on the results of data analysis in this research it is concluded: (1) the work life balance have positive direct effect to Commitment organization; (2) job satisfaction have positive direct effect to Commitment organization; (3) the work life balance have positive direct effect to job satisfaction. The Commitment organization can be improved through improvement of work life balance and job satisfaction.

Keywords: *Commitment Organization, Work life balance, and Job satisfaction.*

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMK Swasta Kecamatan Masohi Timur Masohi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur. Populasi penelitian ini adalah 772 guru. Sampel penelitian dipilih sebanyak 263 guru dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan: (1) work life balance berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (2) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (3) work life balance berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan work life balance dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sebagai tenaga profesional yang berdiri di garis depan dalam dunia pendidikan, guru harus handal dan benar-benar tampil profesional sehingga mampu melahirkan generasi masa depan yang cerdas dan ber-

karakter. Mereka harus selalu memiliki kesempatan untuk meng-upgrade kemampuan diri sehingga sanggup menjadi guru inspiratif, bukan sekadar guru kurikulum yang tugas kesehariannya hanya dibatasi tembok ruang kelas.

Lebih lanjut, pendidik juga harus memiliki capability dan komitmen, yakni pendidik itu harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritis tentang mengajar yang baik, dari mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi, dan memiliki komitmen kerja yang dapat meningkatkan kualitas, karna dengan komitmen terhadap tugas-tugas keguruan yang tidak semata di dalam kelas, tetapi sebelum dan sesudah kelas.

Sekolah dalam mencapai tujuan seringkali dihadapkan pada hambatan-hambatan berupa rendahnya mutu dan kesejahteraan guru, terlebih pada guru honorer dan non PNS, yang dapat mengganggu loyalitas. Seperti kejujuran dan loyalitas guru juga diuji dalam pelaksanaan Ujian Nasional (UN). Kecurangan pelaksanaan ujian nasional tidak jarang melibatkan guru. Guru yang seharusnya menjadi contoh bagi siswanya namun karena komitmennya rendah dan tidak berpegang teguh pada janji guru malah ikut curang dalam pelaksanaannya.

Rendahnya rendahnya komitmen organisasi salah satunya disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja yang kurang. Seperti yang dikatakan Hye Kyoung Kim (2014:40) bahwa, *“the experience of work-life balance generates feelings of loyalty to the organization and increases affective commitment. Affective commitment is an emotional attachment to the organizations or the employers which can cause employees to want to remain with the organizations”*

Selain keseimbangan kehidupan kerja, rendahnya loyalitas juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Seperti yang dikatakan Mai Ngok Huem (2011:93) bahwa, *“all the objectives of this study has been succesfully obtained, firtstly to explained the relationship between job satisfaction and employee loyalty, the fourthly. to identify wich are factors (including job satisfaction) that have the most effect and how do those factors directly and indirectly affect to employee Affective commitment.”* Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan komitmen dapat dilihat dari pernyataan Ion Lazaar (2000:208) yang

menyatakan bahwa, *“the benefit of work life balance: increased job satisfaction, greater sence of job security, enhanched control over work life environment, reduce job stress levels, better phisycal and commitment.”* Maka dari itu peneliti ingin mengkaji secara ilmiah apakah keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Colquitt mendefenisikan bahwa *“organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organizational”*. Komitmen organisasi adalah keinginan dari karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Pendapat senada mengenai komitmen organisasi menurut Ricky W. Griffin dan Gregory Moohaead menyatakan bahwa, *“Organizational commitment, sometimes called job commitment, reflects an individual’s identification with and attachment to the organization”* Komitmen organisasi, kadang-kadang disebut komitmen kerja, mencerminkan identifikasi individu dengan dan keterikatan organisasi.

Ricky W. Griffin dan Gregory Moohaead mengemukakan: *Organizations can do few definitive things to promote satisfaction and commitment, but some specific guidelines are available. For one thing, if the organization treats its employees fairly and provides reasonable rewards and job security, its employees are more likely to be satisfied and committed* Organisasi dapat melakukan beberapa hal yang pasti untuk mempromosikan kepuasan dan komitmen, tetapi beberapa pedoman khusus yang tersedia. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawannya secara adil dan memberikan imbalan yang wajar dan keamanan kerja, karyawan lebih cenderung puas dan berkomitmen.

Sementara Kondalkar menyatakan: *Organizational commitment is defined as (1) a strong desire to remain member of a particular organization (2) willingness to exert high level of efforts on behalf of the organization, and (3) a definite belief in and acceptance of value and goals of the organization.* Komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk

tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu (2) kesediaan untuk mengerahkan kemampuan sepenuhnya upaya atas nama organisasi, dan (3) keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi.

Ivan cevich dkk, mengemukakan bahwa: *Commitment to an organization involves three attitudes; (1) a sense of identification with the organization's goal's (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty to the organization.* Komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dengan tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan setia terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan seseorang untuk mengidentifikasi dirinya baik dengan tujuan organisasi, dan keterlibatan perasaan dan kesetiaan dalam tugas-tugas organisasi.

Menurut Guest, Greenhaus, Collins dan Shaw (2003:527), "an examination, of the boarder of work life balance would require assessment of time, involvement, and community membership. It would be useful to study the balance between work and the aggregate of other life roles as well as the balance between pairs of specific roles." Pemeriksaan, dari perbatasan keseimbangan kehidupan kerja akan memerlukan penilaian waktu, keterlibatan, dan keanggotaan masyarakat. Ini akan berguna untuk mempelajari keseimbangan antara pekerjaan dan agregat peran kehidupan lainnya sebagai well sebagai keseimbangan antara pasangan peran khusus.

Penjelasan lain tentang menurut Lockwood (2003:4), "*work life balance as a State equilibrium in which the demands of both a persons job and personal life are equal. Work/life balance from the employee viewpoint: the dilemma of managing work obligations and personal/family responsibilities. Work/life balance from the employer: the challenge of creating a supportive company culture where employees can focus on their jobs while at work.*" Diartikan sebagai suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dalam pandangan karyawan, *work-life*

balance adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Dalam pandangan perusahaan; tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat focus pada pekerjaan mereka.

Selanjutnya Schermerhorn (2012:314) mengatakan bahwa, "*work life balance is a broad concept including proper prioritizing between "work" (career and ambitio) on the one hand and "life" (health, pleasure, leisure, family and spiritual development} on the other.*" Keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara "pekerjaan" (karir dan ambisi) di satu sisi, dan "kehidupan" di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang.

Penjelasan lain tentang keseimbangan kehidupan kerja dijelaskan oleh State Services Commission (2005:46) mengatakan bahwa, "*consider wich work-life balance issue seems to be most prevalent: a) work place issues: work life balance issues generated by aspects of the workplace (nature of work environment, types of workplaces, issues in the workplace), b) life issues; work life balance issues generated by different life needs (need for time for families and community, need for personal time like leisure/recreation, needs as a member of a specific group).*" Dijelaskan bahwa hal-hal berikut di atas termasuk dalam cakupan kajian keseimbangan kehidupan kerja, yaitu: (a) Aspek pada tempat kerja, terdiri dari: jenis pekerjaan, tipe tempat kerja, dan masalah di tempat kerja misalnya beban kerja yang tidak masuk akal. (b) Kebutuhan hidup, terdiri dari : kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat misalnya perawatan anak, kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi, dan kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu.

Berdasarkan beberapa konsep dan pengertian di atas, *work-life balance* dapat disintesis sebagai proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan, seperti kehidupan

keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, hoby, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri, dengan indikator: keseimbangan dalam pengelolaan waktu, keseimbangan dalam pemenuhan harapan, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Robbins dan Judge (2011:114) mendefinisikan kepuasan kerja bahwa, "*job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics.*" Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik.

Penjelasan lain tentang kepuasan kerja menurut George dan Jones (2003:71) mengatakan, "*job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs. People's levels or degrees of job satisfaction can range from extreme satisfaction to extreme dissatisfaction. Recall from the opening case how job satisfaction levels are very high at Nugget Markets. In addition to having attitudes about their jobs as a whole, people also can have attitudes about various aspects of their jobs such as the kind of work they do, their coworkers, supervisors, or subordinates, and their pay.*" Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan bahwa orang memiliki tentang pekerjaan mereka saat ini. Tingkat masyarakat atau derajat kepuasan kerja dapat berkisar dari kepuasan ekstrim ketidakpuasan yang ekstrim. Ingat dari kasus pembukaan bagaimana tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi di Nugget Markets. Selain memiliki sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, orang juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja mereka, supervisor, atau bawahan, dan gaji mereka.

Selanjutnya Schermerhorn et.al (2012: 72) mengatakan bahwa, "*job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about a job.*" Kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan.

Sejalan dengan pernyataan Locke dalam Anderson et.al (2001:25) mengatakan bahwa, "*job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the*

appraisal of one's job or job experiences." Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau job pengalaman seseorang.

Penjelasan lain tentang kepuasan kerja menurut Mullins (2012:700) mengatakan bahwa, "*job satisfaction is a complex and multifaceted concept, wich can mean different things to different people. Job satisfaction is usually linked with motivation, but the nature of this relationship is not clear. Satisfaction is not the same as motivation. Job satisfaction is more of an attitude, an internal state. It could, for example, be associated with a personal feeling of achievement, either quantitatively or qualitatively.*" Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan beragam, yang dapat berarti hal yang berbeda untuk orang yang berbeda. Kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan motivasi, tetapi sifat hubungan ini tidak jelas. Kepuasan adalah tidak sama dengan motivasi. Kepuasan kerja lebih dari sikap, keadaan internal. Itu bisa, misalnya, dikaitkan dengan perasaan pribadi prestasi, baik kualitatif kuantitatif.

Berdasarkan konsep dan pengertian di atas, maka dapat disintesis kepuasan kerja adalah respon perasaan senang atau tidak senang atas pekerjaan berdasarkan harapan adanya imbalan yang diberikan oleh organisasi, dengan indikator: perasaan terhadap kondisi kerja yang mendukung, perasaan terhadap penghargaan, perasaan terhadap hubungan dengan atasan, terhadap hubungan dengan rekan kerja, perasaan terhadap pekerjaan itu sendiri, perasaan terhadap kesempatan berprestasi, dan perasaan terhadap penghargaan yang diterima.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Kota Masohi dengan unit analisis para guru di wilayah Kecamatan Kota Masohi. Adapun target waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan selama 3 (tiga) bulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan bentuk kausal. Populasi target yang telah ditetapkan dalam penelitian ini adalah guru

SD Negeri Kecamatan Kota Masohi. Populasi terjangkau penelitian ini adalah guru SD Negeri Kecamatan Kota Masohi yang berada di wilayah Kecamatan Kota Masohi yang seluruhnya berjumlah 772 guru yang diambil berdasarkan teknik Simple Random Sampling. Data yang dikumpulkan dalam penelitian dijamin melalui kuesioner yang berupa skala penilaian (rating scale) dengan sebaran skor antara 1 sampai dengan 5. Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,410 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,307. Ini memberikan makna keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Wagner dan Hollenbeck menjelaskan pengaruh pembinaan terhadap komitmen organisasi sebagai berikut; *These key characteristics of survey feedback reflect work life balance, which stress the criticality of participation as a means of encouraging commitment to the organization's goals and stimulating personal growth and development.* Karakteristik kunci ini umpan balik survei mencerminkan kualitas kehidupan kerja, yang menekankan karakteristik partisipasi sebagai sarana mendorong komitmen organisasi terhadap tujuan organisasi dan merangsang pertumbuhan dan pembinaan pribadi.

Dijelaskan juga oleh Robbins dan Coulter, *"another way that organizations show their commitment to being green is through pursuing standards work life balance by the non governmental Inter-*

national Organization for Standardization" Cara lain organisasi menemukan komitmen anggota, bahwa untuk menjadi muda adalah melalui ukuran melihat kualitas kehidupan kerja, pembinaan oleh organisasi yang di luar instansi pemerintahan dengan standarisasi.

Senada dengan penjelasan di atas Locke menjelaskan sebagai berikut: *"In addition to that training, leaders need to keep up to date with the most recent work life balance in their area, committing to employee work life balance and continuous learning activities"*. Selain pembinaan para pemimpin itu terus tetap mencari data dengan perkembangan paling terakhir di lingkungan mereka, kualitas kehidupan kerja karyawan untuk berkomitmen dan berhubungan dengan kegiatan belajar.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diduga bahwa pembinaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

B. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,387 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,269. Ini memberikan makna Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Colquitt, LePine dan Wesson (2011: 105) menyatakan bahwa, *"job satisfaction is one of several individual mechanism that directly effect job performance and organization commitment"*. Kepuasan kerja adalah perilaku beberapa individu yang secara langsung berpengaruh pada prestasi kerja dan komitmen organisasi. Artinya jika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mempunyai pengalaman emosi yang positif pada saat bekerja, mereka akan memberikan hasil kerja yang terbaik dan memilih untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lama.

Selanjutnya, Colquitt (2009: 125) mengungkapkan bahwa, “*Job satisfaction has strong positive effect on organizational commitment. People who experience higher levels of job satisfaction tend to feel higher levels of affective commitment and higher levels of normative commitment. Effect on continuance commitment are weaker*”. Kepuasan kerja mempunyai efek positif yang kuat. Orang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak dan tingkat kepuasan yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen sikap dan normatif yang lebih tinggi pula. Tetapi, hal tersebut mengakibatkan komitmen menjadi lemah. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen afektif dan komitmen normatif.

Byars dan Rue (1991: 303) menyatakan, “*employees who are satisfied with their jobs tend to be committed to the organization-these employees are likely to be very loyal and dependable*”. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung berkomitmen kepada organisasi. Karyawan tersebut menjadi sangat loyal dan dapat diandalkan.

Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, jika kepuasan kerja ditingkatkan, maka akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi.

C. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,384 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,384. Ini memberikan makna pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Lockwood (2003:4) menjelaskan, “*work life balance as a State equilibrium in wich the demands of both a persons job and personal life are equal. Work/life balance from the employee viewpoint: the dilemma of managing work obligations and personal/family responsibilities. Work/life balance from the employer: the challenge of creating*

a supportive company culture where employees can focus on their jobs while at work.” *Work-life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dalam pandangan karyawan, work-life balance adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Dalam pandangan perusahaan; tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat focus pada pekerjaan mereka.

Selanjutnya Schermerhorn (2012:314) mengatakan bahwa, “*work life balance is a broad concept including proper prioritizing between “work” (career and ambitio) on the one hand and “life” (health, pleasure, leisure, family and spiritual development) on the other.*” Keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) di satu sisi, dan “kehidupan” di sisi lain, mencakup kesehatan, kesenangan/hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Lazaar (2000:208), “*the benefit of work life balance: increased job satisfaction, greater sence of job security, enhanched control over work life environment, reduce job stress levels, better phisycal and mental health.*” Manfaat keseimbangan kehidupan kerja pada guru, yaitu meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (job security), meningkatkan kontrol terhadap worklife environment, berkurangnya tingkat stres kerja, dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Menurut pendapat Susi dan Jawaharani (2001:478), “*over the last decade the evidence for business benefits of work life balance policies has been growing in volume and strength. The study show strong link between work-life balance policies and reduceed absenteeism, increased productivity and job satisfaction.*” Selama dekade terakhir bukti untuk keuntungan bisnis dari kebijakan keseimbangan kehidupan kerja telah berkembang dalam volume dan kekua-

tan. Penelitian menunjukkan hubungan yang kuat antara kebijakan kehidupan kerja keseimbangan dan mengurangi absensi, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Bashra Arif and Yassir Aftab (2014:28), *“the objectives of study was to find out the impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among teaching employees of Univercity of Gujarat. At the end of aour discussion, it is concluded from the research that the employees work and life balance affects employees satisfaction and their commitment with the organization.”* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen sekolah antara mengajar guru Univercity of Gujarat. Pada akhir diskusi, dapat disimpulkan dari penelitian bahwa guru bekerja dan keseimbangan hidup mempengaruhi kepuasan guru dan komitmen mereka dengan sekolah.

Merujuk dari teori tersebut dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Dengan kata lain semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin meningkat tingkat kepuasan kerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat di peroleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru. Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru SD di kecamatan kota Masohi; (2) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Artinya peningkatan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru SD di kecamatan kota Masohi; (3) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan keseim-

bangkan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Kota masohi.

Berdasarkan kesimpulan di atas disarankan kepada guru dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja agar meningkatkan komitmen organisasi dengan cara-cara sebagai berikut: (1) guru dapat melakukan keseimbangan dalam pengelolaan waktu datang, (2) bekerja dan pulang, (3) guru dapat melakukan keseimbangan dalam pemenuhan harapan yang di berikan sekolah, (4) guru dapat menempatkan diri dalam kegiatan di dalam sekolah maupun di luar sekolah, dan (5) guru dapat berinteraksi antara siswa dan rekan kerja. Kedua, saran untuk guru terkait dengan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen organisasi. Guru hendaknya (1) nyaman dengan lingkungan kerjanya, (2) perasaan puas dana merasa memiliki organisasi dan menghargai penghargaan yang di berikan kepada guru, (3) tunjangan yang cukup, (4) perasaan terhadap hubungan dengan rekan kerja, (5) guru menikmati pekerjaan yang diembankan kepadanya, dan (6) perasaan puas dengan promosi jabatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Brian P. Niehoff, Robert H. Moorman dan Gerald Blakely Jack Fuller, “The Influence of Empowerment and job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lapine, Micheal J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment At The Work Piace* (New York: McGraw-hill, 2011), h.64
- Ricky W. Griffin, Gregory Moohead, *Organizaton Behavior, Managing People and Organization*, (Canada: Nelson Education itd, 2013), h.74
- V. G. Kondalkar, *Organizational Behaviour* (New Age International Limited Publishers, 2017), h. 92
- Environment,” Group & Organization Management, Vol. 26 No. 1, March

- 2001 93113 © 2001 Sage Publications, Inc.
- Chetna Pandey dan Rajni Khare, Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalti, *International Journal* vol.1 <http://www.Indianresearchjournals.com> (diakses 2 Agustus 2014)
- Clarke, M. Koch, The Work Family Interface; Differentiating balance and fit, *Family and Consumer Sciences Research, Journal* 33 (2004).
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2009.
- Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011).
- Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, Micheal T. Matteson, *Organizational Behavior, and Mangement* (New York: Me Graw-Hill, 2008), h. 184
- John A. Wagner, John R. Hollenbeck, *Organization Behavior Securing Competitive Advantage*, (New York: Routledge Taylor and Francis Group, 2010), h. 301
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Management*, (South-Western: Prentice Hall 2007), h. 129
- Edwin A. Locke, *Handbook Of Principles Of Organizational Behavior* (United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd, 2009), h.394
- Gibson, James L, et al. *Organization: Behavior, Structure, Process*. New York: McGrawHill/Irwin, 2009.
- Griffin, Jill. *Customer Loyalty How to Earn it, How to Keep It*. Kentucky: McGraw Hill, 2002. Hye Kyoung Kim, *Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment*, *Global Business and Mbhanagement Research: An International Journal* Vol. 6, No. 1 (2014).
- Koetler, Philip. *Marketing Insight from A to Z*. New Jersey: John Wiley & Sons, 2003.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicky. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2010.
- Lazar et all, *The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance*, *European Research Studies, Volume XIII, Issue* (2000).
- Locke di dalam Neil Anderson et al, *Organizational Psychology* (London: Sage Publication, 2001).
- Louis P Parker, Peter H. Langford, *Work-life balance or work-life alignment? A Test of the importance of work-life balance for employ-yeer engagement and intention to stay in organization*. *Journal of management & organization*, Vol. 14, Issue 3, (2008).
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 12th edition. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Jane Sturges, David Guest, *Working to Life or living to work, Work life balance early in the career*, *HRM Journal*, Vol.14.
- McShane, Steven L, Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2007.
- Malik et. al, *Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan* Malik, Muhammad Imran; Saleem, Farida; Ahmad, Mehboob *South Asian Journal of*
- Nancy R Lockwood, *Work/Life Balance; Challenges and Solution*, *SHRM Research* (2003)
- Natalie Skinner dan Janine Chapman, *Centre for Work Life* (Australia: University of South Australia)