

**HUBUNGAN ANTARA QUALITY OF WORK LIFE DENGAN KINERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI KECAMATAN
PULOGADUNG KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR
(JAKARTA, 2017)**

Rifky Audrey Maulana, Dr. Neti Karnati, M.Pd, Winda Dewi Listyasari, M.Pd

rifkyaudrey13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between the quality of work life and teachers performance of Junior High School in Pulogadung District Area, East Jakarta. This research is a quantitative study with 2 variables in it, namely: (X) Quality of Work Life as independent variables and (Y) Performance as the dependent variable. Quality of work life is a set of real work situations in organizations which refers to the creation of performance improvement, employee involvement, as well as the satisfaction of the people involved in the organization in order to meet the expectations of the members of the organization. Performance is the attitude of the person which gift a contribution to reach the goal of work and the purpose of organization. The method used is survey method with the results of correlational studies. The population in this study is a Junior High School teacher in Pulogadung District Area, East Jakarta. Samples were taken by using a simple random sampling technique. The technique is based on the sample size used in this study were 65 teachers. Data collection for the variable Quality Of Work Life (X) and Performance (Y) using a questionnaire. Product Moment Correlation coefficients obtained, the coefficient r equal to 0.61079, and the results of testing the hypothesis with t test obtained t count equal to 6.123 is greater than t table of 1.669, then the alternative hypothesis (H_a) is expressed in a significant correlation coefficient received. The coefficient of determination of 0.3731 this means that the contribution of the quality of work life in schools to performance of Junior High School teacher in Pulogadung District Area, East Jakarta, amounting to 37.31%.

Keywords: *Quality of Work Life, Performance, Teachers*

Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia, dalam hal ini pendidikan menentukan model manusia yang akan

dihasilkannya. Keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting untuk mempersiapkan kesuksesan masa depan pada zaman globalisasi. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara, salah satunya pendidikan di sekolah. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program bimbingan, pengajaran, dan atau pelatihan dalam rangka membantu para siswa agar mampu mengembangkan potensinya secara optimal, baik yang

menyangkut aspek moral-spiritual, intelektual, emosional, sosial, maupun fisik-motoriknya.

Pendidikan merupakan wahana bagi negara untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki demi kemajuan sebuah negara serta untuk terus dapat bersaing dalam menghadapi kemajuan dan perkembangan jaman. Salah satu pilar penting yang dituntut untuk mampu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu negara adalah seorang pendidik atau guru.

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Di dalam pendidikan guru atau dosen dikatakan sebagai seorang pendidik.

Pendidik adalah sumber daya manusia dalam pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dalam pengertian yang sederhana, pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, sedangkan dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat – tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di rumah, dan sebagainya.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kualitas diri yang baik dalam melaksanakan profesinya sebagai pribadi yang menjadi contoh bagi peserta didik. Namun, saat ini kualitas guru di Indonesia sedang

mengalami penurunan walaupun kesejahteraannya sudah meningkat sehingga pemerintah harus lebih giat untuk meningkatkan kualitas guru di Indonesia.

Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya guru harus terus belajar karena pada dasarnya guru adalah pelopor pendidikan yang menjadi panutan bagi setiap peserta didik. Salah satu faktor penentu baik dan buruknya guru dalam mengajar adalah *Quality of Work Life*. Penerapan *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) dalam lingkungan sekolah diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja para guru untuk terus berupaya dengan maksimal demi kemajuan dan perkembangan sekolah sehingga visi dan misi dari sekolah dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Antara *Quality of Work Life* Dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur”

Tinjauan Pustaka

Menurut Heidari, Askary, Saedi, & Gorjian, “*QWL is a comprehensive plan that enhances the employee’s satisfaction by grooming their learning and in their environment and helps them in management and variation issues*. Kualitas kehidupan kerja adalah rencana yang luas untuk meningkatkan kepuasan pegawai dengan memperbarui pembelajaran dalam lingkungan hidup mereka dan membantu mereka dalam manajemen dan masalah yang bermacam-macam.

Menurut Robert F. Craver, “*QWL is more than a fad, more than an attempt to pacify the growing demands of impatient employees. For the manager, QWL can offer new challenges, opportunities for growth*

and satisfaction.” Kualitas kehidupan kerja lebih dari sebuah mode, lebih dari sebuah percobaan untuk menenangkan permintaan dari pegawai yang kurang sabar. Untuk seorang manajer, kualitas kehidupan kerja dapat memberikan tantangan baru, keuntungan untuk berkembang dan kepuasan.

Jadi dapat dijelaskan bahwa *Quality of Work Life* adalah rencana atau strategi organisasi dalam memenuhi kepuasan pegawainya dengan cara memberikan arahan atau pembelajaran untuk menghadapi sebuah masalah sehingga potensi pegawai dalam organisasi akan berkembang.

Menurut Richard dan Loy dalam Kunal, “*Quality of work life as degree to which members of a work organization are able to satisfy personel needs through their experience in the organization.*” Kualitas kehidupan kerja adalah tingkatan bagi pegawai organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya melalui pengalamannya dalam organisasi.

Menurut Khorsandi dalam Fatihe Kermansaravi, “*Quality of Work Life is a comprehensive concept which is consisted of physical and psychological health, economic situations, personal belief and interaction with environment.*” Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep luas yang berisi tentang kesehatan fisik dan kejiwaan, kondisi ekonomi, kepercayaan pribadi dan interaksi dengan lingkungan.

Jadi dapat dijelaskan bahwa *quality of work life* adalah tingkatan atau acuan kepuasan kerja pegawai yang meliputi kesehatan fisik dan kejiwaan, kondisi ekonomi, kepercayaan diri serta interaksi dengan lingkungan di sekitar organisasi.

Hadari Nawawi berpendapat “kinerja adalah prestasi seseorang dalam suatu keahlian tertentu, dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didelegasikan dari atasan dengan

efektif dan efisien”. Mulyasa menjelaskan bahwa “kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, keterlibatan kerja, atau untuk keberhasilan kerja”

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja menyatakan Kinerja atau unjuk kerja merupakan ”hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Schwirian yang dikutip Mrayyan mengemukakan bahwa “*job performance is defined as how well the job is done in accordance to established standards*”. Kinerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Jadi dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan suatu proses dari pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai sesuai prosedur yang ditetapkan dengan tanggung jawab guna mencapai sebuah keberhasilan kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang berbentuk survey dengan menggunakan pendekatan korelasional. Metode survey yaitu, metode penelitian yang menggunakan koesioner sebagai instrumen utama sebagai pengumpulan data. Data yang di dapat di analisis, diinterpretasikan atau ditafsir, dan di evaluasi sehingga menjadi sebuah informasi. Sedangkan pendekatan korelasionalnya yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara fenomena atau variabel. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yang akan dihubungkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode

survey dengan harus mengetahui dan ditentukan populasinya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMP Negeri yang ada di wilayah kecamatan pulo gadung, yang diketahui berjumlah 6 Sekolah Menengah Pertama Negeri dengan jumlah guru sebanyak 188 orang guru.

Untuk memperoleh data mengenai variabel X (*Quality of Work Life*) dan variabel Y (Kinerja) di gunakan angket. Adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup sehingga hanya memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini diselesaikan dalam waktu dua bulan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus membuktikan apakah terdapat hubungan positif antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

Berdasarkan data yang didapat dan pengolahan data yang telah dilakukan mengenai kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa

kecenderungan jawaban responden untuk variabel *Quality of Work Life* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur diperoleh nilai r sebesar 0,61079 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,501 untuk uji satu pihak dengan $dk = n - 2 = 65 - 2 = 63$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,10$ dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} atau $t_{0,95}$ sebesar 1,669, dari angka tersebut dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 6,123 > t_{tabel} = 1,669$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif (H_a) yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Berdasarkan kesimpulan tersebut juga dapat diketahui bahwa semakin tinggi *Quality of Work Life* guru semakin tinggi pula Kinerja guru.

Dari pembahasan kedua variabel diatas dapat dijadikan landasan untuk menyatakan bahwa kontribusi *Quality of Work Life* terhadap Kinerja guru sebesar 37,31%. Dari hasil tersebut dapat memberikan gambaran bahwa *Quality of Work Life* dapat memberikan hubungan yang positif terhadap Kinerja guru, selain faktor-faktor lain diluar *Quality of Work Life*.

Setelah peneliti mengadakan penelitian dari hasil yang didapat terkait dengan variabel x yaitu variabel *Quality of Work Life* guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur dikatakan cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata *Quality of Work Life* yaitu sebesar 140,82.

Setelah peneliti melakukan penelitian terkait dengan variabel y yaitu variabel Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur dikatakan cukup baik. Dari indikator yang ada dalam penelitian ini terlihat bahwa rata-rata guru mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Guru menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai prosedur merupakan suatu keterikatan yang tinggi untuk terus mewujudkan visi dan misi dari sekolah tersebut. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata kinerja guru sebesar 139,03.

Kesimpulan dan Implikasi

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah *Quality of Work Life* memiliki manfaat dalam meningkatkan kinerja guru sehingga kualitas guru dalam mengajar akan semakin baik. *Quality of Work Life* Guru Sekolah Menengah Pertama harus terus ditingkatkan untuk terus menjaga kinerja mereka di dalam suatu organisasi. Diantaranya melalui kondisi lingkungan kerja yang mendukung, keterbukaan dalam penyelesaian konflik, Komunikasi antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, upaya untuk terus berpartisipasi dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Dengan mempertahankan dan memenuhi kebutuhan dari guru tersebut maka akan terbentuk rasa untuk meningkatkan kinerja dalam diri setiap guru. Hal ini akan terlihat dari hasil kerja guru tersebut dalam kesehariannya selalu ikut serta atau keterlibatan dalam berbagai kegiatan

organisasi yang dilakukan sekolah, mempunyai rasa tanggung jawab disetiap pekerjaannya, mencapai keberhasilan dalam bekerja serta melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur sehingga mereka memiliki kualitas mengajar yang tinggi untuk terus berkontribusi dalam hal mewujudkan visi dan misi dari sekolah.

Jadi untuk dapat meningkatkan kinerja guru secara maksimal maka yang baik dilakukan adalah terus meningkatkan *Quality of Work Life* bagi para guru. Dalam hal ini kepala sekolah dituntut untuk terus memperhatikan *Quality of Work Life* bagi para guru sehingga mereka dapat mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Semakin baik *Quality of Work Life* guru maka akan semakin tinggi kinerja mereka.

Saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah hendaknya mampu untuk terus menjaga dan memperhatikan *Quality of Work Life* bagi para guru misalnya dengan mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para guru, sehingga mereka selalu merasa nyaman dalam bekerja, selalu berupaya untuk memberikan solusi yang terbaik ketika terjadi konflik di sekolah, memperhatikan pengembangan karir para guru dengan memberikan kesempatan bagi para guru untuk mengikuti seminar maupun pelatihan sehingga kompetensi yang dimiliki oleh para guru akan terus meningkat, selalu menjaga pola komunikasi yang baik diantara

- sesama rekan kerja, serta turut mengikutsertakan para guru dalam merencanakan setiap kegiatan yang akan dilaksanakan sekolah. Peningkatan *Quality of Work Life* bagi guru sebaiknya dilakukan secara berkesinambungan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya demi mewujudkan visi dan misi maupun tujuan sekolah.
2. Guru Sekolah Menengah pertama Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur, hendaknya mampu berkontribusi dengan kepala sekolah untuk terus meningkatkan *Quality of Work Life* di sekolah sehingga dengan *Quality of Work Life* yang baik maka mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Nurzuwana Sumarjan, Nurzuwana, et al. (2013). *Hospitality and Tourism: Synergizing Creativity and Innovation in Research*. Malaysia: CRC Press.
- Anitha, B. (1998). *Quality Of Work Life In Commercial Banks*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Gaurav, Kunal. (2012). *Quality of Work Life and Employee Satisfaction*. Norderstedt: Grin Verlag.
- Kermansaravi, Fatihe, et al. (2014). *The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members in Zahedan University of Medical Science*. Iran: Zahedan University of Medical Sciences.
- Nawawi, Hadari. (1999). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Effendi, Marihot Tua, Harijanja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mrayyan, Majd. T, Ibrahim Al-Faouri. (2008). *Career Commitment and Job Performance of Jordanian Nurses*, Nursing Forum. Jordania: ProQuest Research Library