Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 17 (3), Hal. 236 - 245
p-ISSN: 1979-0643
e-ISSN: 2685-7324

VALUE : Jurnal Manajemen dan Akuntansi
Journal homepage: https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN IKLIM KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU

Khalifah Nurjannah [1]
Hanny Savitri[2]
[1]Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Cirebon
Email : khalifahnurjannah02@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Cirebon
Email : hannysavitri31@gmail.com

Diterima: 3 Agustus 2022 **Direview :** 22 Agustus 2022 **Dipublikasikan:** 31 Desember 2022

Abstract

Work life balance is generally considered as an individual level concept that equates balance with a lack of conflict or incompatibility between the worker's family and work roles. achieved in accordance with the predetermined roadmap. In the process of working from home during the last few semesters, there were many cases that said it was less effective because there was no condition or habit that required teachers to work from home. This article has several objectives, namely, first, to find out the effect of Work Life Balance on teacher work commitment. Second, knowing the work climate on the work commitment of teachers. Third, knowing the effect of work life balance and work climate on teacher work commitment. The research method used is quantitative research with a descriptive approach and using a questionnaire instrument by taking a sample of 50 teachers which means it is a saturated sample. The result of this study is that partially work life balance has a significant effect on teacher work commitment. The work climate partially has a significant effect on the work commitment of teachers. Work life balance and work climate simultaneously have a significant influence on the work commitment of teachers.

Keywords: *Antesedent of Work Life Balance*

Abstract

Work life balance umumnya dianggap sebagai konsep tingkat individu yang menyamakan keseimbangan dengan kurangnya konflik atau ketidaksesuaian antara keluarga pekerja dan peran kerja. Fenomena work from home menjadi cara alternatif untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga seluruh capaian yang ditargetkan oleh pihak lembaga atau sekolah dapat tercapai sesuai dengan roadmap yang telah ditentukan. Pada proses perjalanannya work from home selama beberapa semester belakangan ini, banyak ditemukan beberapa kasus yang menyebutkan kurang efektif karena belum terciptanya suatu kondisi atau kebiasaan yang mengharuskan guru bekerja dari rumah. Artikel ini memiliki beberapa tujuan diantara ialah pertama, mengetahui Pengaruh Work Life Balance terhadap komitmen kerja guru. Kedua, mengetahui iklim kerja terhadap komitmen kerja guru. Ketiga, mengetahui Pengaruh work life balance dan iklim kerja terhadap komitmen kerja guru. Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan instrumen kuesioner dengan mengambil sampel 50 guru yang berarti merupakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini adalah work life balance secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru. Iklim kerja secara parsial ada pengaruh signfikan terhadap komitmen kerja guru. Work life balance dan iklim kerja secara simultan ada pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru.

Kata Kunci: *Antesedent pembentuk Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Salah satu upaya membentuk sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui pendidikan. Pendidikan sangat penting dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negera (Redaksi Sinar Grafika, 2011). Pada terminologi pendidikan telah disebutkan bentuk idealitas dari suatu tahapan sampai dengan tujuan akhir dari pendidikan. Akan tetapi dengan adanya suatu pandemi covid-19 yang melanda hampir di seluruh penjuru dunia, mengharuskan para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai bentuk komitmen dalam pekerjaan yang sedang dilakukan di lingkungan sekolah.

Tenaga kerja guru menarik perhatian internasional. Di satu sisi, akumulasi pengetahuan penelitian dan transformasi mendalam saat ini dari tujuan dan praktik pendidikan telah menekankan peran kunci guru dalam memastikan kualitas dan kesetaraan pendidikan yang tinggi. Di sisi lain, banyak negara berjuang untuk memastikan jumlah yang cukup dari guru berkualitas yang terlibat secara profesional dan berkomitmen untuk tetap dalam profesi guru. Menurut Gibson (2009) komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit. Komitnen organisasional, tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Arifin, 2010). Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan perusahaan dan pegawai sebagai penentu karyawan akan bertahan atau tidak. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya (Wibowo, dkk. 2015). Dari beberapa pengertian tentang komitmen di atas, peneliti melihat bahwa komitmen ialah suatu bentuk teguh diri terhadap nilai-nilai organisasi untuk tetap bertahan sehingga tujuan dan capaian organisasi dapat tercapai. Peneliti juga memberikan sisi lain bahwa komitmen dapat dijadikan sebagai kata kunci bagi para guru untuk tetap berpegang teguh dalam menjalankan tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya komitmen kerja adalah lingkungan organisasi yang secara langsung memberikan dampak signifikan. Lingkungan kerja disini diartikan sebagai iklim kerja.

Peran aktif suatu institusi dapat membentuk iklim kerja yang diharapkan, yang dapat dilihat dari respon positif maupun negatif pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh pimpinan. Iklim organisasi yang tidak menyenangkan akan berpengaruh pada daya yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Arifin, 2010). Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai selain dari iklim kerja yaitu komitmen kerja di tempat kerja. Karakteristik yang dimiliki setiap personal dan fungsi dari situasi yang berkaitan dengan lingkungan organisasi dianggap sebagai komitmen organisasi. Qureshi et al. (2019) menekankan bahwa memiliki komitmen organisasi berintegritas tinggi merupakan bentuk kontribusi kepada pegawai atas perilakunya. Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Sungu et al. (2019). Guru juga akan loyal kepada instansi atau lingkungan sekolah untuk masa yang panjang serta selalu memberikan hal terbaik bagi organisasi tempat dia bernaung. Beberapa bukti menjelaskan iklim kerja memiliki dampak yang positif pada pengembangan komitmen kerja guru.

Peneliti menemukan data lapangan yang diperoleh sebagai suatu kegelisahan empiris yang dialami oleh guru di SMK AL-Hidayah. Beberapa kasus yang terjadi di antaranya guru mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi, Hal ini di sebabkan karena pada awal adanya pandemi Covid-19 guru diberlakukan kerja dari rumah atau *work from home*. Fenomena *work from home* menjadi cara alternatif untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga seluruh capaian yang ditargetkan oleh pihak lembaga atau sekolah dapat tercapai sesuai dengan roadmap yang telah ditentukan. Pada proses perjalanannya *work from home* selama beberapa semester belakangan ini, banyak ditemukan beberapa kasus yang menyebutkan kurang efektif karena belum terciptanya suatu kondisi atau kebiasaan yang mengharuskan guru bekerja dari rumah.

Work life balance umumnya dianggap sebagai konsep tingkat individu yang menyamakan keseimbangan dengan kurangnya konflik atau ketidaksesuaian antara keluarga pekerja dan peran kerja. Penelitian melakukan pengamatan pada bulan Mei, hasil pengamatan tersebut peneliti menemukan beberapa masalah di SMK Al- Hidayah yaitu *work life balance* pada masa pandemi Covid-19. Salah satunya yang muncul di lapangan ialah seperti kebiasaan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan baik dan prefesional yang mana guru terbiasa mengajar sesuai jam kerja kini menjadi tidak seimbang dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena adanya dampak pandemi. Selain itu pemberlakukan adanya pembelajaran daring guru dalam perekapan tugas atau nilai siswa, guru mengalami kesulitan untuk mengatur waktunya dengan baik.

Fakta lain yang ditemukan adalah jam kerja mengajar tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut terjadi dikarenakan, Ketika berada di rumah dan mempunyai anak, seorang Guru sangat kesulitan dalam membagi waktu kerjanya. Guru harus membantu membimbing anaknya yang secara bersamaan sedang melakukan pembelajaran daring. Masalah yang tidak kalah penting ditemukan peneliti ialah ketika adanya belajar daring guru dan siswa, samasama kesulitan dalam ujian praktik, yang seharusnya dilaksanakan secara *offline*. Ketika pembelajaran daring hanya dalam lewat video, guru mengalami kesulitan untuk membuat penilaian terhadap siswa. Meskipun dalam beberapa aspek guru mengalami kesulitan akan tetapi guru dituntut untuk tetap wajib menjalankan komitmen kerja yang telah di tentukan yaitu setiap hari guru wajib hadir ke sekolah untuk absen walaupun siswanya 100 persen *online*.

Work life balance perlu dipertimbangkan dalam konteks pengurangan jam kerja yang mengubah premisnya sendiri. Keseimbangan kehidupan kerja secara tradisional telah dieksplorasi terutama dalam hal konflik antara pekerjaan dan keluarga, yang terkait dengan hasil kesehatan negatif seperti kelelahan emosional, penilaian kesehatan diri yang buruk dan masalah minum. *Work life balance* merupakan faktor penting bagi guru, dan organisasi dalam mencapai tujuan sekolah maupun perusahaan. Dengan meningkatnya jobdesk di tempat kerja, kesenjangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi sangat signifikan. Oleh karena itu sangat penting bagi guru untuk menjaga stabilitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Hudson (2005), salah satu aspek dalam *work life balance* adalah *time balance* (Keseimbangan waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

Dari konteks di atas, peneliti melihat pada *time balance* di SMK Al- Hidayah bahwa guru belum sepenuhnya diberikan waktu untuk rekreasi atau menghabiskan waktu untuk melakukan kegiatan diluar konteks pekerjaaan. Inilah keunikan yang peneliti dapat karena setiap waktu dan setiap saat, pekerjaan akan datang tanpa mengenal waktu. Hal ini didasari pada pekerjaan yang telah dikerjakan dan dibawa ke rumah maka sudah menjadi bentuk keringanan sehingga perlu penekanan untuk membagi waktu, antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Peneliti menemukan beberapa munculnya hambatan *work life balance* selama menggunakan sistem daring. Hambatan tersebut tercantum dalam Tabel 1.

Tabel 1 Hambatan WLB di SMK Tp. 2021/2022

No	Hambatan	Banyaknya kejadian
1.	Jam mengajar tidak sesuai jadwal yang di tentukan dari sekolah	3 kali
2.	Terlalu banyak pekerjaan yang dikerjakan dirumah (*overcapasity*)	6 kali
3.	Terjadinya kejenuhan karena terlalu lama belajar daring	8 kali
4.	Jaringan internet yang tidak stabil dan alat elektronik yang kurang mendukung	2 kali
5.	Keluhan pembelajaran daring dari beberapa siswa diluar jam kerja	2 kali
6.	Gangguan teknik terkait pekerjaan rumah dengan pekerjaan kare waktunya bersamaan.	4 kali
7.	Belum adanya aplikasi pembelajaran secaraTerpadu	1 kali
8.	Siswa tidak memiliki HP dan ada yang di jual untuk biaya sekolah dan biaya ekonomi	1 kali

Sumber : SMK AL-Hidayah Kota Cirebon, 2022

Tabel 1 menjelaskan bahwa, meskipun terdapat banyak hambatan dalam proses belajar, guru tetap menjalankan komitmen kerja nya sesuai dengan standar operasional kerja yang sudah di tentukan dari sekolah dengan cara selalu melakukan absen di sekolah setiap harinya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

(Latupapua et al., 2021) berpendapat bahwa, konsep *work life balance* adalah seseorang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga mampu mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya pada tuntutan pekerjan namun juga pada tuntutan kehidupan pribadi. Komitmen organisasi menurut (Latupapua et al., 2021) adalah cerminan dari sikap keinginan kuat tetap berada di dalam sebuah organisasi. Apabila seseorang telah memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi, maka pribadi tersebut cenderung akan menghindari perilaku keorganisasian yang negatif, seperti meninggalkan jam kerja, pindah organisasi dan sebagainya. Menurut Rahsel (2016), iklim kerja adalah lingkungan organisasi yang terdiri dari beberapa individu di dalamnya. Iklim organisasi tidak bisa dilihat da n disentuh, namun bisa dirasakan oleh karyawan organisasi tersebut. Iklim kerja diciptakan oleh pemimpin organisasi tersebut, sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Hipotesis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Kerja Pada Masa Pandemi Covid- 19 Guru Di SMK Al Hidayah Kota Cirebon.

Reduced working hours and Work Life Balance (Barck-Holst et al., 2020). Hasilnya Sebuah proses yang membangun dan mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja positif yang disarankan oleh wawancara secara keseluruhan, dikaitkan dengan peningkatan kontrol atas kehidupan pribadi, kapasitas yang lebih besar untuk memenuhi tuntutan pribadi, peningkatan pemulihan baik dari segi kuantitas dan kualitas, dan memiliki akses ke lebih banyak sumber daya. dukungan sosial formal dan informal. Remote work and *Work Life Balance*: *Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners* (Shirmohammadi et al., 2022). Hasil yang ditemukan yaitu representasi populer dari pekerjaan jarak jauh sering menggambarkannya sebagai pengaturan kerja yang fleksibel, layak secara teknologi, dan ramah keluarga. Analisis kami diinformasikan oleh teori kesesuaian orang-lingkungan dan dilengkapi dengan tinjauan literatur tentang pekerjaan jarak jauh yang dilakukan sebelum pandemi. Kami menemukan empat tema yang mewakili ketidaksesuaian antara harapan yang diinginkan dan kenyataan yang tidak diinginkan dari pekerjaan jarak jauh: (1) waktu fleksibel vs intensitas kerja, (2) fleksibel vs kendala ruang, (3) pengaturan kerja yang sesuai secara teknologi vs teknostress dan isolasi, dan (4) pengaturan kerja yang ramah keluarga vs. pekerjaan rumah tangga dan intensitas perawatan. Kami menyoroti peran penting yang dapat dimainkan oleh praktisi HRD dalam membantu karyawan mencapai kesesuaian antara harapan mereka dan pengalaman kerja jarak jauh.

H1: *Work Life Balance* berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pada Masa Pandemi *Covid*- 19 Guru Di SMK Al Hidayah Kota Cirebon

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Guru Di SMK Al Hidayah Kota Cirebon.

The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment (Martini et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) terhadap komitmen dan kinerja karyawan, pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran komitmen kerja dalam memediasi hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan. Komitmen kerja juga berperan sebagai mediator hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai. Managers of micro-sized enterprises and Covid-19: impact on business operations, *work life balance and well being* (Vinberg & Danielsson, 2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana manajer usaha mikro mengalami dampak pandemi Covid-19 pada operasi bisnis, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan mereka. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk membuat perbandingan antara pengelola usaha mikro dan pengelola usaha kecil. Studi ini menunjukkan bahwa manajer usaha mikro telah mengubah peran kepemimpinan mereka dan meningkatkan beban kerja dan jumlah tugas kerja mereka, termasuk mendukung karyawan, mengembangkan strategi untuk kelangsungan hidup bisnis dan mengajukan permohonan dukungan pemerintah. Namun, para manajer menunjukkan

kreativitas dalam menemukan solusi baru untuk perusahaan mereka. Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism (Siri et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen guru berperan sebagai mediator kompetensi guru dan kinerja profesional guru. Hasil ini memberikan informasi tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru. Hal ini diperlukan untuk mendukung peningkatan kompetensi dan komitmen guru. Dalam penelitian yang telah dilakukan (Barck-Holst et al., 2020) ditemukan bahwa hasil penelitian tentang bagaimana pengurangan jam kerja memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja staf di layanan sosial Swedia, atau pemulihan mereka di luar pekerjaan dalam hal pilihan spesifik sehari-hari. Pengaruh terhadap kesimbangan kehidupan dengan melakukan pengurangan jam kerja itu merupakan usaha untuk mencapai komitmen kerja. Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen kerja adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

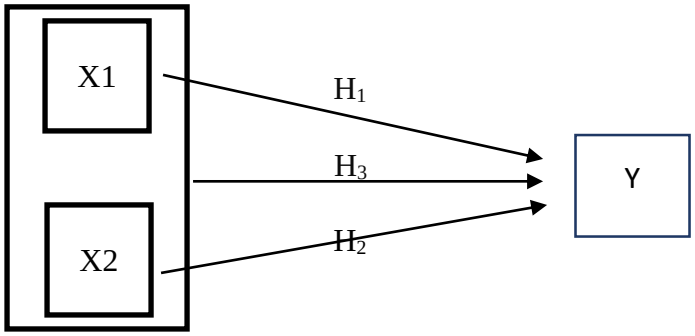
H2: Iklim Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Guru Di SMK Al Hidayah Kota Cirebon

Pengaruh *Work Life Balance* dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada MasaPandemi Covid-19 Guru Di SMK Al Hidayah Kota Cirebon

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rondonuwu et al., 2018) mengatakan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, iklim kerja dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan, para karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim kerja. Iklim organisasi di sekolah merupakan sesuatu yang penting karena dapat menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitasnya. Perubahan iklim di sekolah akan mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku guru. Pada kerangka ini maka peneliti berpendapat bahwa iklim kerja itu dapat mempengaruhi komitmen kerja pada karyawan, khususnya pada guru di SMK Al-Hidayah Kota Cirebon. Peneliti berasalan bahwa ketika iklim kerja atau lingkungan pekerjaan itu kondusif dan baik maka dapat berimplikasi terhadap suatu komitemen kerja pada karyawan sehingga capaian dan tujuan dari organisasi dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

H3: *Work Life Balance* dan Iklim Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Guru Di SMK Al Hidayah Kota Cirebon

Hubungan antar ketiga variabel tersebut digambarkan dalam konstelasi berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Format penelitian kuantitatif dalam ilmu-ilmu sosial tergantung pada permasalahan dan tujuan penelitiannya. Berdasarkan paradigma yang sering mendominasi penggunaan metodologi penelitian kuantitatif ada dua format yang merupakan arus utama dalam praktik penelitian kuantitatif, yaitu format deskriptif, dan format eksplanatif Abdullah, Ma'ruf (2015). Populasi menurut (Sugiyono, 2010) bahwa "populasi adalah suatu daerah pembangkitan yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK AL-Hidayah Kota Cirebon dengan total 50 guru. Menurut (Arikunto, 2012), sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat untuk mendapatkan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan

populasi secara optimal. Menurut (Sugiyono, 2010) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang.

Pada teknik pengumpulan data, penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Indriantoro & Bambang (2002) mengatakan, merupakan sumber dan penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara, berupa opinis subjek individu (orang) atau kelompok organisasi terhadap suatu benda atau fisik kejadian atau kegiatan dari hasil pengujian. Menurut (Sugiyono, 2010), kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Menurut (Sugiyono, 2010), skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert 1-5 penjelasan sebagai berikut :

1) SS = Sangat Setuju skor 5
2) S = Setuju skor 4
3) CS = Cukup Setuju skor 3
4) TS = Tidak Setuju skor 2
5) STS = Sangat tidak setuju skor 1

Pada data sekunder atau data pendukung peneliti malakuan riset perpustakaan yaitu dengan pengumpulanin informasi terkait penelitian yang dilakukan melalui dokumen, buku referensi, catatan/Jurnal, dan lain-lain sebagai landasan untuk kegiatan penelitian yang berkaitan dengan batasan masalah yang telah ditentukan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid (sahih) tidaknya instrumen yang digunakan, yaitu dengan menganalisis perbutir itemnya. Sebuah item dinyatakan valid apabila mendapat dukungan besar terhadap skor total. Dengan kata lain sebuah item memiliki validitas yang tinggi jika skor pada item mempunyai kesejajaran (korelasi) dengan skor total. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2012). Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket dan skornya berupa rentangan antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Hal tersebut guna menerangkan bahwa, untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus Alpha, yang rumusnya:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\Sigma \alpha_b^{\,2}}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan :

R11 = Reliabilitas Instrumen
r11 = Reliabilitas Instrumen
Σαb2= Jumlah varian butir
σ12 = Varian total

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut (Ghozali, 2016) dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independent yaitu *work life balance* (X1) dan iklim kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Sujarweni (2015) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independent akan semakin rendah. Pertama, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah H0 : b1 = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Ha : b1 ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable independen terhadap variabel dependen. variabel independen terhadap variabel dependen. Kedua, Uji simultan. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah H0 : b1, b2 = 0, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : b1, b2 ≠ 0, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model dikatakan valid, apabila hasil uji validitas data menunjukan nilai hitumg persen correlation > r tabel, dimana nilai r tabel untuk 50 responden adalah 0,279 dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 22.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R table (5%)	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0, 391	0,279	Valid
	X1.2	0, 299		Valid
	X1.3	0, 420		Valid
	X1.4	0, 341		Valid
	X1.5	0, 515		Valid
	X1.6	0, 591		Valid
	X1.7	0, 682		Valid
	X1.8	0, 571		Valid
Iklim Kerja	X2.1	0, 676	0,279	Valid
	X2.2	0, 610		Valid
	X2.3	0, 718		Valid
	X2.4	0, 651		Valid
	X2.5	0, 599		Valid
	X2.6	0, 615		Valid
Komitmen Kerja	Y1	0, 532	0,279	Valid
	Y2	0, 594		Valid
	Y3	0,716		Valid
	Y4	0, 683		Valid
	Y5	0,648		Valid
	Y6	0, 716		Valid

Sumber : Data Primer Diolah Penulis, 2022

Tabel 2 menjelaskan bahwa, semua indikator baik *Work Life Balance*, Iklim Kerja, dan Komitmen Kerja menunjukan hasil validitas r hitung > r tabel 0,279. Dengan demikian seluruh indikator dari variabel *work life balance*, iklim kerja, dan komitmen kerja dapat dinyatakan valid. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut: Ho : Di Tolak Jika nilai t hitung < t tabel atau sig > 0,05, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan. **Ha : Diterima Jika nilai t hitung > t tabel atau sig < 0,05, atau maka terdapat pengaruh yang siginifikan.**

PEMBAHASAN

Pengaruh *work life balance* (X1) terhadap Komitmen kerja (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *work life balance* (X1) terhadap Komitmen kerja (Y) dapat dilihat analisis berikut :

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial) *Work Life Balance* (X1) terhadap Komitmen kerja (Y)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.691	3.657		2.923	.005
X1_TOTA L	.235	.100	.326	2.346	.023
X2_TOTA L	.319	.153	.289	2.079	.043

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Sumber : Data Primer Diolah Penulis, 2022

Tabel 3 menjelaskan bahwa, diketahui nilai thitung untuk variabel *work lifebalance* sebesar 2,346 > ttabel 1,677 dengan nilai sig. 0,023 < 0,05. Maka secara parsial artinya variabel *work life balance* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Komitmen kerja (Y), ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak.

Pengaruh *Iklim* Kerja (X2) terhadap Komitmen kerja (Y)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh iklim kerja (X2) terhadap Komitmen kerja (Y) dapat dilihat analisis berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial) Iklim Kerja (X2) terhadap Komitmen kerja (Y)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	10.691	3.657		2.923	.005
X1_TOTAL	.235	.100	.326	2.346	.023
X2_TOTAL	.319	.153	.289	2.079	.043

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

Sumber : Data Primer Diolah Penulis, 2022

Tabel 4. menjelaskan bahwa, diketahui nilai t hitung untuk variabel iklim kerja sebesar 2,079 > t tabel 1,677 dengan nilai sig. 0,043 < 0,05. Maka secara parsial artinya iklim kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Komitmen kerja (Y), ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Uji F (Simultan) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di dalam model secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh *Work Life Balance* dan Iklim Kerja terhadap Komitmen Kerja secara simultan dan parsial. Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut :

Ho : Ditolak jika Fhitung < Ftabel atau nilai sig > α yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan

Ha : Diterima jika jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig < α yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.741	2	50.371	8.908	.001[b]
Residual	265.759	47	5.654		
Total	366.500	49			

a. Dependent Variable: Y1_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

Sumber : Data Primer Diolah Penulis, 2022

Pengujian hipotesis ke tiga berdasarkan output di atas, diketahui nilai sig untuk pengaruh *work life balance* (X1) dan iklim kerja (X2) secara simultan terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai F hitung 8,908 > F tabel 4,04 sehingga dapat di simpulkan Ha diterima dan berpengaruh signifikan antara *work life balance* (X1) dan iklim kerja (X2) secara simultan terhadap komitmen kerja (Y). Artikel dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus pada Guru Di Smk Al-Hidayah Kota Cirebon" ditemukan beberapa data, diantaranya ialah pada varibel X1 yaitu *work life balance* mendapatkan nilai *grand mean* 3,78 dari seluruh jawaban responden pada variabel *work life balance*. Nilai tersebut masuk dalam kategori baik. Secara parsial Pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja, terdapat pengaruh yang signifikan. Karena memiliki nilai sig. kurang dari 0.05. Sehingga dapat diartikan ada pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja di SMK Al-Hidayah Kota Cirebon. Pada varibel X2 yaitu iklim kerja mendapatkan nilai grand mean 4,07 dari seluruh jawaban responden pada variabel iklim kerja Nilai tersebut masuk dalam kategori baik. Secara parsial Pengaruh Iklim Kerja terhadap Komitmen Kerja, terdapat pengaruh yang signifikan. Karena

memiliki nilai sig. kurang dari 0.05. Sehingga dapat diartikan ada pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja di SMK Al-Hidayah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan iklim kerja terhadap komitmen kerja pada masa pandemi covid-19 guru di SMK AL-Hidayah kota Cirebon, maka dapat di tarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di SMK AL- Hidayah. Dengan adanya adanya *Work Life Balance* yang berjalan dengan baik dan seimbang maka peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen guru di lingkungan sekolah sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Iklim kerja memilki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMK Al- Hidayah. Dengan adanya iklim kerja yang bagus dan terciptanya kondisi serta lingkugan yang kondusif dapat memaksimalkan komitmen kerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
3. *Work life balance* dan iklim kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMK Al-Hidayah. Kedua varibel X secara bersamaan memberikan dampak dan pengaruh terhadap komitmen guru dalam menjalankan kewajibannya, sehingga seluruh aktivitas dan capaian sekolah dapat dicapai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada SMK Al-Hidayah Kota Cirebon maka peneliti dapat memberikan saran, baik itu secara teoritis maupun secara praktis:

Saran Teoritis

1. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan guna perbandingan atau referensi serta dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini sebaiknya dijadikan bahan sebagai bahan acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya dengan menambahkan variabel atau mengganti beberapa variabel dengan obyek penelitian yang berbeda.

Saran Praktis

1. SMK Al-Hidayah Kota Cirebon diharapkan dapat mengembangkan *work life balance* sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen guru. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan dan arahan kepada Guru untuk menentukan hal-hal yang penting dan genting sehingga tau mana yang harus di prioritaskan. Selain itu guru juga perlu mengatur kembali pekerjaan rumah sehingga tidak mengganggu jam kerja, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya Guru juga harus menghindari hal-hal yang dapat mendistraksi saat kerja, hindari membawa pekerjan kerumah dan beberapa hal lain yang perlu dikomunikasikan mengenai *work life balance*.

2. SMK Al-Hidayah Kota Cirebon diharapkan dapat meningkatkan fasilitas penunjang iklim kerja untuk memberikan dampak yang lebih tinggi pada komitmen kerja para guru. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik perlu dilakukan baik secara vertical maupun horizontal dalam organisasi. Budaya saling menolong atau kerja sama juga perlu diterapkan guna membentuk iklim kerja yang baik. Selain itu, pimpinan juga harus memperjelas tugas masing-masing Guru, sehingga dapat diselesaikan dengan baik, tanpa mengganggu pekerjaan lainya.

REFERENSI

Abdullah, Ma'ruf (2015) Metode Penelitian Kuantitatif. Aswaja Pressindo, Yogyakarta

Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawana pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, *8*(2), 173–192.

Arikunto, S. . (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.

Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T., & Hellgren, C. (2020). Reduced Working Hours And Work-Life Balance. *Nordic Social Work Research*, *00* (00), 1–14.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBMSPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.

Gibson, et al. (2009). Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.

Hudson. (2005). The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Sydney: Hudson Highland Group, Inc

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2002). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen.Yogyakarta: BPFE.

Latupapua, C. V, Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Jurnal Manis*, *5*(5), 9–56.

Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N. E., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, I. W. G. (2020). The Dimensions Of Competency On Worker Performance Mediated By Work Commitment. *Cogent Business and Management*, *7*(1).

Latupapua, C. V, Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Jurnal Manis*, *5*(5), 9–56.

Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 30–39.

Redaksi Sinar Grafika. (2011). *Undang-undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional UU RI No.20Th.2003)*(Ke-4). Sinar Grafika.

Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote Work and Work-Life Balance: Lessons Learned From The Covid-19 Pandemic And Suggestions For HRD Practitioners. *Human Resource Development International*, *25*(2), 163–181.

Siri, A., Supartha, I. W. G., Sukaatmadja, I. P. G., & Rahyuda, A. G. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism. *Cogent Business and Management*, *7*(1).

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D. Alfabeta*

Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. International Journal of Selection and Assessment, 27(3), 280–290. https://doi.org/10.1111/ijsa.12256

Vinberg, S., & Danielsson, P. (2021). Managers of micro-sized enterprises and Covid-19: impact on business operations, work-life balance and well-being. *International Journal of Circumpolar Health*, *80*(1).

Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 53* (No. 9), Hal. 1689-1699.

Rahsel, Y., (2016). Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat universitas padjadjaran bandung. *Jurnal Manajemen Magister, Vol 02. No.01.*