



## Pengaruh dan Kontribusi *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Guru

### *The influence and contribution of quality of work life on teacher performance*

Nurlaili<sup>1,\*</sup>, Normalasari Dewi<sup>2</sup>, & Yudo Dwiyono<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

<sup>2</sup>Kantor Pemerintah Daerah Penajam Paser Utara, Penajam, Indonesia [nurlaili@fkip.unmul.ac.id](mailto:nurlaili@fkip.unmul.ac.id)

<sup>1</sup>Email: [nurlaili@fkip.unmul.ac.id](mailto:nurlaili@fkip.unmul.ac.id), <sup>2</sup>Email: [sarydewi08@gmail.com](mailto:sarydewi08@gmail.com), <sup>3</sup>Email: [yudodwiyono@gmail.com](mailto:yudodwiyono@gmail.com)

**Abstract:** Education in schools can be carried out well if teachers have good performance. Various factors, including the quality of work life, including aspects of restructuring, reward systems, work participation, and work environment comfort, influence teacher performance. The study aims to determine the influence and contribution of the quality of work life on teacher performance. This research was conducted in elementary schools in Penajam District, North Penajam Paser Regency, East Kalimantan. The study population was all elementary school teachers, totaling 644 people. The sampling technique used stratified random sampling so that a sample of 244 people was obtained. The data collection method used was a questionnaire. Data were analyzed using simple regression techniques. The results showed that there was a significant positive influence between the quality of work life and teacher performance, indicated by a very strong level of relationship. The contribution of the quality of work life to teacher performance is 67.1%. The results of this study can be a concern for school principals or related parties to improve the quality of work life so that teacher performance is better.

**Keywords:** quality of work life, teacher performance, influence and contribution.

**Abstrak:** Pendidikan di sekolah dapat terlaksana dengan baik jika guru memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor antara lain kualitas kehidupan kerja yang dikenal dengan *quality of work life*, meliputi aspek restrukturisasi, sistem imbalan, partisipasi kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan kontribusi *quality of work life* terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di sekolah dasar Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur. Populasi penelitian adalah seluruh guru sekolah dasar sebanyak 644 orang. Teknik sampling menggunakan *stratified random* sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 244 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja guru sebesar 67,1%. Hasil penelitian ini dapat menjadi perhatian kepala sekolah atau pihak terkait untuk meningkatkan *quality of work life* agar kinerja guru lebih baik.

**Kata kunci:** *quality of work life*, kinerja guru, pengaruh dan kontribusi.

#### How to cite this article:

Nurlaili, N., Dewi, N., & Dwiyono, Y. (2023). Pengaruh dan Kontribusi *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3(SE), 201—208. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3iSE.3206>

#### Article history

Received:  
25 November 2023

Accepted:  
15 December 2023

Published:  
31 December 2023

\* Corresponding author



## PENDAHULUAN

Guru merupakan figur sentral bagi pelaksanaan pendidikan di sekolah, sebab guru memiliki peran, fungsi, dan kedudukan dalam menghantarkan keberhasilan suatu pendidikan. Ketiadaan guru, tentu tidak ada yang mendidik anak-anak agar menjadi generasi muda yang berpendidikan. Karena itu, kinerja guru merupakan faktor atau kunci utama untuk mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Mulyasa (2013b) menyatakan bahwa kinerja adalah "... *output drive from processes, human or otherwise.*" Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru. Anita (2021) menjelaskan bahwa indikator kinerja guru meliputi 1) Menyusun program pembelajaran, 2) Melaksanakan program pembelajaran, 3) melaksanakan evaluasi belajar, 4) Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar, 5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, 6) Menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling, 7) Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran.

Kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor, antara lain *quality of work life* atau diartikan kualitas kehidupan kerja. *Quality of work life* didefinisikan sebagai suatu proses di mana organisasi memberikan respons kepada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memungkinkan karyawan untuk berbagi dalam membuat keputusan yang membentuk kehidupan kerjanya. Elemen-elemen penting dari *quality of work life* adalah keamanan kerja, kepuasan kerja, pemberian penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, keterlibatan karyawan dan performansi organisasi (Fanya et al., 2020; Gunawan & Hidayatullah, 2023). *Quality of work life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus (Farmi et al., 2021).

Farmi et al. (2021) dan Wangke (2021) menyebutkan bahwa indikator *quality of work life* meliputi aspek-aspek sebagai berikut. Pertama, restrukturisasi. Restrukturisasi kerja mencakup suatu peraturan, pengarahan, bimbingan kerja terutama prosedur dalam pengembangan para pekerja dengan keterlibatan pekerja serta kesempatan untuk menunjukkan kemampuan kerja. Dengan demikian akan membuat pekerja menjadi interdependensi sehingga akan terbentur kerja sama yang solid antar tim. Kondisi ini sudah menjadi budaya dalam organisasi, untuk mencapai tingkat kerja yang diinginkan tidak sulit, dalam hal ini Kualitas kehidupan kerja mengandung pengertian, bahwa kehidupan kerja seseorang, dapat kemungkinan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya terhadap bahwa kehidupan kerja seseorang, terdapat kemungkinan untuk mengembangkan.

Kedua, partisipasi. Partisipasi dikenal dengan *employee involment* atau keterlibatan pekerja. Di mana, organisasi memberi kesempatan kepada pekerja dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab pekerjaannya. Dalam arti keterlibatan pegawai dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasi secara proporsional, tidak berarti semua pegawai harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan.

Ketiga, sistem imbalan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja memiliki motivasi kerja yang tinggi. Manusia bekerja dengan adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi atau imbalan yang sesuai.

Keempat, lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan,

maupun yang memiliki status yang sama di organisasi. Kondisi yang diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Beberapa penelitian terkait *quality of work life* dan kinerja guru adalah sebagai berikut. Maulana et al. (2017) meneliti tentang hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur. Diperoleh kesimpulan bahwa kontribusi kualitas kehidupan kerja di sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur sebesar 37,31%. Berikutnya, Kanten & Sadullah (2012) dalam penelitian yang berjudul *An empirical research on relationship quality of work life and work engagement*. Dalam konteks ini, studi dilakukan di sebuah pabrik marmer di Turki yang merupakan salah satu perusahaan ekspor terbesar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dimensi *quality of work life* dengan keterikatan kerja.

Hasil pengamatan di lapangan terlihat adanya masalah kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur. Beberapa masalah yang muncul seperti adanya kondisi lingkungan kerja yang kurang harmonis. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian pengaruh dan kontribusi *quality of work life* terhadap kinerja guru. Penelitian ini beda konteks dengan penelitian sebelumnya yaitu dilakukan di lingkungan sekolah dasar sehingga diperoleh temuan dan fenomena baru dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, khususnya bagi kepala sekolah dan instansi terkait untuk meningkatkan *quality of work life* sehingga kinerja guru lebih baik.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasi sebab akibat. Penelitian korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menerangkan dan mengungkapkan hubungan atau pengaruh berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiono, 2012). Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji pengaruh atau kontribusi *quality of work life* terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di sekolah dasar yang berada di Kecamatan Penajam sebanyak 40 Sekolah Dasar dengan jumlah guru sebanyak 664 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sampel proporsi presisi menurut Lameshow, sehingga diperoleh jumlah sampel minimal yang dapat mewakili populasi yaitu sebanyak 244 orang. Teknik sampling yang dikhususkan yaitu teknik sampling *Proportionate Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian berupa angket dan pilihan opsi jawaban menggunakan skala Likert. Variabel *quality of work life* meliputi aspek: (a) restrukturisasi, (b) sistem imbalan, (c) partisipasi kerja, dan (d) lingkungan kerja. Sedangkan variabel kinerja guru meliputi aspek: (a) menyusun program pembelajaran, (b) melaksanakan program pembelajaran, (c) melaksanakan evaluasi belajar, (d) melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar, (e) melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (f) menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling, dan (g) terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana. Namun sebelum uji regresi linier, dilakukan uji prasyarat, yaitu uji normalitas dan linieritas. Kontribusi variabel *quality of work life* terhadap kinerja diketahui dari nilai koefisien determinasi atau nilai *R square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi maupun untuk pengujian hipotesis. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 1

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
<i>Quality of work life</i> (QWL)	0.122	Normal
Kinerja guru	0.133	Normal

Berdasarkan Tabel 1, data dari variabel QWL dan kinerja guru masing-masing berdistribusi normal. Selanjutnya, uji linieritas data ditampilkan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Data**

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
<i>Quality of work Life</i> terhadap kinerja guru	0.085	Linear

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *quality of work life* dan kinerja guru. Karena memenuhi uji prasyarat sehingga dapat dilanjutkan uji hipotesis.

**b. Uji hpotesis**

Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja guru. Teknik analisis yang digunakan adalah mencari persamaan garis regresi linear sederhana. Dari hasil regresi linear sederhana ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana antara *Quality of Work Life* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constan)	34.641	3.572		9.699	0.000
<i>Quality of work life</i>	.782	.035	.819	22.202	0.000

Pada Tabel 3, koefisien yang diperoleh membentuk persamaan regresi linear sederhana, yaitu  $Y=34,641 + 0.782X_1$ . persamaan ini menunjukkan arah yang positif bahwa setiap adanya peningkatan *Quality of Work Life* sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,782. Selanjutnya uji Anova untuk mengetahui signifikansi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja guru, ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Anova untuk Uji Signifikansi Regresi *Quality of Work Life* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38.031.786	1	38031.786	492.924	.000 <sup>a</sup>
Residual	18671.624	242	77.155		
Total	56703.410	243			

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4, ANOVA memaparkan uji signifikansi pengaruh QWL terhadap kinerja guru yaitu nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh signifikan *quality of work life* terhadap kinerja guru.

**Tabel 5. Model Summary Analisis Koefisien Korelasi Pearson *Quality of Work Life* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.669	8.784

a. Predictors : (Constant), *Quality of Work Life*

b. Dependent Variable : Kinerja Guru

Tabel 5 menjelaskan bahwa kekuatan korelasi antara *quality of work life* terhadap kinerja guru adalah sebesar  $r = 0,819$ , sehingga koefisien determinannya  $r^2$  adalah 0,671, artinya *quality of work life* memberikan kontribusi sebesar 67,1% terhadap kinerja sedangkan 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Tingkat hubungan ini berada pada tingkat sangat kuat dengan arah positif, artinya semakin baik *quality of work life* maka semakin tinggi kinerja guru.

## 2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan tingkat hubungan yang sangat kuat dan kontribusi yang diberikan *quality of work life* terhadap kinerja sebesar 67,1%. Hal ini menjelaskan bahwa *quality of work life* besar pengaruhnya terhadap kinerja guru di mana sebagian besar responden menyatakan *quality of work life* cukup baik dan penilaian kinerja sebagian besar sedang. Salah satu faktor yang mempengaruhi guru dalam mengajar adalah *quality of work life*. Penerapan *quality of work life* dalam lingkungan sekolah diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja para guru terus berupaya dengan maksimal demi kemajuan dan perkembangan sekolah sehingga visi dan misi sekolah dapat tercapai. Supardi (2013) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *quality of work life* dan kinerja guru memiliki hubungan yang kuat dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life* bagi guru, maka semakin baik pula kinerja guru dan sebaliknya semakin kurang baik *quality of work life* maka semakin rendah kinerja guru. *quality of work life* yang mendukung suasana kerja yang harmonis akan memberikan semangat kerja kepada guru, motivasi kerja sehingga guru akan meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Penting bagi sekolah untuk membuat guru merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Banyak hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kepuasan kerja guru, salah satunya adalah memperhatikan *quality of work life* yang merupakan persepsi guru terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis mereka di sekolah. Kualitas kehidupan kerja mencakup pemberian kesempatan pada guru untuk mengambil keputusan yang terkait dengan pekerjaannya, desain tempat kerjanya, serta kebutuhan guru untuk lebih berkreasi. Kualitas kehidupan kerja membicarakan sejauh mana guru merasa bahwa dirinya aman, sejahtera, dan mampu mengembangkan diri (Botutihe, 2010).

*Quality of work life* merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian penuh dalam suatu organisasi (sekolah). Dengan perhatian yang penuh di sekolah, kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan peran serta tugas guru sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik yang baik, guru harus mampu memberikan peran terbaik agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, diharapkan kinerja guru akan semakin baik karena tujuan dasar dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja sebaik mungkin bagi semua anggota dalam suatu organisasi sehingga mampu memberikan kepuasan kerja yang tentunya berdampak positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat bahwa *quality of work life* berada dalam tingkat sedang. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam *quality of work life* untuk rekonstruksi responden berpendapat bahwa pekerjaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki, menjadi guru meningkatkan tanggung jawab untuk mencerdaskan anak bangsa, tanggung jawab sebagai seorang guru membuat saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan, tetapi sebagian responden merasa bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan hal yang monoton dan membosankan. Dari sisi imbalan semua responden merasa puas dan cukup dengan imbalan yang diterima dan menyatakan sangat setuju pada pernyataan imbalan yang saya terima sebagai guru memenuhi kebutuhan hidup, kelangsungan hidup saya terjamin dengan bekerja sebagai guru, gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan ini mampu dalam mendukung kebutuhan ekonomi keluarga saya.

Sementara dalam posisi partisipasi kerja terdapat beberapa kekurangan karena kurangnya keterlibatan rekan kerja di sekolah dalam menyusun suatu kebijakan di sekolah, komunikasi antar guru kurang terjalin dengan baik, Setiap guru terbuka untuk saling membantu setiap ada masalah, Setiap guru ingin terlihat menonjol di antara guru lain, Setiap guru ingin terlihat berprestasi dan mengabaikan kepentingan guru lain, Tidak ada rasa empati antar guru di sekolah, Tidak ada rasa kebersamaan antara guru di sekolah, Setiap guru akan mengutamakan kepentingan diri masing-masing dibandingkan kepentingan bersama. Berdasarkan hal ini menjelaskan bahwa masing-masing guru kurang dapat bekerja sama dan berpengaruh terhadap kualitas kerja. Sementara jika dilihat dari sisi lingkungan kerja sebagian responden menyatakan lingkungan kerja kurang mendukung terutama guru-guru yang mengajar di daerah yang jauh dan sulit dijangkau, kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja kurang terjamin, jaminan keselamatan kerja pada pekerjaan kurang memadai karena ada beberapa guru yang harus menyeberang sungai atau laut untuk menuju tempat kerja, sekolah yang berada di daerah terpencil terbatas sarana belajar seperti buku, bangku dan meja belajar.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, letak sekolah di Kecamatan Penajam ada yang terletak didaerah yang jauh terpencil dan sulit terjangkau, sehingga membutuhkan waktu untuk menjangkaunya, tetapi guru-guru masih bersemangat menempuh jarak dan kondisi jalan yang jauh untuk melaksanakan tugasnya tetapi beberapa sekolah terletak didaerah perkotaan yang memiliki sarana prasarana yang memadai, sekolah mudah dijangkau dan tersedia transportasi umum. Hal ini akan mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

*Quality of work life* guru sekolah dasar harus terus ditingkatkan untuk terus menjaga kinerja mereka di dalam suatu organisasi. Di antaranya melalui kondisi lingkungan kerja yang mendukung, keterbukaan dalam penyelesaian konflik, komunikasi antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, dan 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 di setiap 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.

Hasil penelitian ini selaras penelitian Maulana et al. (2017) dengan penelitian tentang hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil produk momen koefisien korelasi dinyatakan signifikan. Kontribusi *quality of work life* di sekolah terhadap kinerja Sekolah Menengah Pertama Guru di Wilayah Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur sebesar 37,31%. Beberapa penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dari *quality of work life* terhadap kinerja (Hersanti et al., 2020; Saputra et al., 2016; Sintaasih & Astitiani, 2019).

Bervariasinya *quality of work life* pada responden dipengaruhi oleh kondisi lapangan yang berbeda-beda. Sekolah tempat mengajar setiap guru bervariasi kondisi lingkungannya, sarana dan prasarana serta sarana transportasi yang ada. Hal ini akan berpengaruh terhadap *quality of work life* terutama dari sisi lingkungan kerja dan kemampuan sumber daya manusia. Selain itu dipengaruhi adanya keterbatasan-keterbatasan tiap sekolah serta hambatan guru dalam mengajar. Keterbatasan ini akan mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin meningkat *quality of work life* maka semakin meningkat pula kinerja guru. *Quality of work life* memberikan kontribusi sebesar 67,1% terhadap kinerja guru di sekolah dasar se-Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, T., Tjitrosumarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146–157. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.8629>
- Botutihe, S. N. (2010). Sumbangan Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Quality of Work Life (Studi Kasus Pada Karyawan Televisi Republik Indonesia), *Jurnal Inovasi*, 7(4), 240–253. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/766>
- Fanya, F., Kadir, A. H., & Kusumapradja, R. (2020). Quality of Work Life (QWL) on Professional Care Providers at X Hospital, Jakarta. *JoMA*, 4(1), 21–27. <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/425>
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84–93. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Sains Manajemen*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.30656/sm.v9i1.5861>
- Hersanti, D. W., Gunistiyo, & Rahmatika, D. N. (2020). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life, Motivasi

Berprestasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter (JIPK)*, 5(1), 1–7. <http://www.i-rpp.com/index.php/jipk/article/download/1085/371371581>

- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Maulana, R. A., Karnati, N., & Listyasari, W. D. (2017). Hubungan antara Quality of Work Life dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Pulogadung Kota Administrasi Jakarta Timur. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 4(1), 38–43.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.
- Saputra, N. A., Djaelani, A. K., & Khalikussabir. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Dan Karyawan Smk Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(10), 82–94. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/1809>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sintaasih, D., & Astitiani, N. L. P. S. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i01.p01>
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Pendidikan*. CV. Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Wangke, C. B. (2021). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan pada PT Javas Pelita Indonesia. *JMBA: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Asmi*, 7(1), 20–23. <https://journal.ibmamsi.ac.id/index.php/JMBA/article/view/456>

