

HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KINERJA GURU HONORER SMK NEGERI DI KOTA SURAKARTA

Seraf Hutnikanari¹

Pendidikan Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No. 36A, Surakarta

serafkanari19@gmail.com

Siswandari²

Pendidikan Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No. 36A, Surakarta

siswandari@staff.uns.ac.id

Nurhasan Hamidi³

Pendidikan Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutami No. 36A, Surakarta

Nurhasan.hamidi@staff.uns.ac.id

Abstract

This research aims to determine the correlation of digital literacy on the teachers competence of industrial revolution 4.0 at Surakarta Vocational School. This type of research is quantitative correlational. The population in this research were students in grade XII of accounting skills program in Surakarta vocational school. The sample used in this research was 228 students with a sampling technique using proportional random sampling. Data collection was carried out using a questionnaire. Analysis of the data used in this research is the correlation test and simple regressio test. The results showed that there was a positive and significant correlation between digital literacy on teachers competence in the industrial revolution 4.0.

Keywords: *Digital Literacy, Teacher Competence, Industrial Revolution 4.0*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara literasi digital terhadap kompetensi guru era revolusi industri 4.0 di SMK Surakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII program keahlian akuntansi SMK Se-Surakarta Sampel dalam penelitian ini sejumlah 228 siswa yang diambil dengan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara literasi digital dengan kompetensi guru era revolusi industri 4.0.

Kata Kunci : Literasi Digital, Kompetensi Guru, Era Revolusi Industri 4.0

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan suatu institusi baik institusi pemerintahan maupun non pemerintahan dalam suatu negara terletak pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan dominan dalam suatu manajemen (Limawandoyo & Simanjuntak, 2013). Pentingnya posisi SDM dapat diketahui dari peringkat pengukuran tentang *Human Development Index* (HDI), salah satunya adalah Indonesia yang menduduki pada peringkat 111 dari 189 negara (UNDP, 2019). Pentingnya posisi SDM tersebut juga ditunjukkan dengan adanya pengelolaan dan pemberdayaan secara khusus yang diatur dalam suatu manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang biasanya aktivitas MSDM digunakan untuk mencapai keberhasilan dalam meraih tujuan termasuk dalam tujuan pada bidang pendidikan.

Dalam bidang pendidikan yang disebut sebagai SDM adalah semua orang yang terlibat baik yang bekerja di atau untuk pendidikan maupun sistem penyelenggaraan pendidikan. SDM dalam bidang ini menjadi sangat strategis guna mengelola peserta didik menjadi luaran yang berdampak bagi masyarakat. Dengan demikian, guru mempunyai kebermaknaan yang sangat penting. Namun, untuk mencapai kebermaknaan guru yang optimal diperlukan perencanaan akan kebutuhan guru seperti penggajian, lingkungan kerja, kesempatan dalam pengembangan diri, kesempatan maju, dan lainnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diwujudkan dalam *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja). Adanya *quality of work life*

dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi *turnover* karyawan dalam suatu tempat kerja. Produktivitas kerja ini menghasilkan pengukuran dari kinerja, yang artinya semakin baik *quality of work life* maka semakin baik produktivitas kerja dan semakin baik pula kinerja.

Pada kenyataannya dilihat dari beberapa terakhir, terdapat berbagai permasalahan yang menyebabkan kinerja guru di Indonesia mengalami penurunan khususnya di tahun 2016 lalu di Indonesia terdapat 15,18% kepala sekolah dan guru tidak layak mengajar. Begitupula di Provinsi Jawa tengah, kinerja kepala sekolah dan guru termasuk kedalam ketegori kurang dengan nilai 75,06. Penurunan kinerja guru disebabkan oleh upaya atau strategi pengembangan yang kurang memadai atau *quality of work life* yang menurun dan kurang baik. Terkhusus di Kota Surakarta yang terdapat penurunan *quality of work life* sehingga berdampak pada kinerja guru.

Beberapa masalah yang terjadi antaranya di Indonesia hanya terdapat 16 % satuan pendidikan di Indonesia yang memiliki lingkungan kerja yang baik. Begitupula pada tahun 2019, di Kota Surakarta juga terdapat masalah akan kebutuhan guru seperti 2,7% guru belum memenuhi kualifikasi pendidik, 54% SMK belum terakreditasi A, dan beban kerja guru yang tinggi, sehingga berdampak negatif akan luaran seperti di jenjang SMK sebanyak 44 siswa dan 90 siswa mengulang pembelajaran.

Adanya permasalahan diatas, menjadi tolak ukur bahwa pengelolaan dan pemberdayaan SDM di bidang pendidikan masih diperbaiki dalam bentuk upaya memenuhi setiap kebutuhan yang diwujudkan dalam kondisi *quality of work*

life agar kinerja guru meningkat. Penelitian Maulana, dkk (2017) menyatakan bahwa dengan memenuhi kebutuhan dari guru dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kegiatan dalam penemuan kebutuhan dilakukan dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Sejalan dengan teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom. Dalam teori ini menyatakan bahwa harapan seseorang terhadap upaya yang dilakukan akan diikuti oleh kinerja yang baik untuk memperoleh suatu hasil atau prestasi kerja yang baik pula. Untuk mencapai hasil yang positif maka diperlukan juga pandangan yang positif. Kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja dan kinerja, kualitas kehidupan kerja menjadi bentuk upaya yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan guru sehingga guru mampu melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Dengan hal tersebut maka guru juga akan mencetak hasil atau luaran yang baik pula bagi peserta didik, sekolah, maupun masyarakat.

Robbins dalam Kheradmand E (2010 : 318), mendeskripsikan *quality of work life* merupakan perjalanan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan untuk terlibat penuh dalam memberikan keputusan guna merancang kehidupan kerja pada saat karyawan berada di tempat kerja. Bindu J (2014 : 14) juga mengemukakan *quality of work life* diartikan sebagai suatu nilai secara material maupun non-material yang telah diraih oleh karyawan selama perjalanan karirnya, atau dapat diartikan sebagai peningkatan kehidupan ditempat kerja maupun diluar pekerjaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur *quality of work life* menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Richard E. Walton dalam Muller, Bezuindenhout, & Jooste (2008). Indikator tersebut terdiri dari delapan kategori yaitu : 1) *Adequate and fair compensation*, 2) *Safe and healthy working conditions*, 3) *Immediate opportunity to use and develop human capacities*, 4) *Opportunity for continued growth and development*, 5) *Social intregation in the work organization*, 6) *Constitutionalism in the work organization*, 7) *Work and total life scape*, 8) *The social relevance of work life*.

Wibowo (2007 : 7), kinerja berbicara tentang melaksanakan pekerjaan dari pekerjaan yang diberikan, yang artinya pekerjaan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara pengerjaannya, sehingga dapat dikatakan kinerja merupakan suatu penampilan kerja seseorang tentang bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu. Sedarmayanti (2001 : 53) dalam Hidayati (2016 : 68), mengemukakan bahwa kinerja adalah “bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya”, yang artinya kinerja dinilai dari segala apa yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya

Indikator kinerja merujuk pada pendapat Mathis dan Jackson (2006) yaitu : 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) ketepatan, 4) kehadiran, 5) kemampuan bekerjasama.

METODE

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja guru di Kota

Surakarta yang nantinya akan diolah menggunakan perhitungan statistik. Sampel penelitian menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan jumlah 136 guru honorer di SMK Negeri Surakarta. Dipilihnya guru honorer sebagai responden penelitian dengan asumsi bahwa kepastiaan kehidupan kerja guru honorer jauh berbeda dengan guru tetap (PNS), namun mempunyai kewajiban yang sama. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner.

Uji validitas dan reliabilitas data diikuti oleh 38 responden diluar sampel. Uji validitas menggunakan validitas isi dengan memanfaatkan rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Sedangkan uji reliabilitas mengacu pada perhitungan nilai *Cronbach alpha*. Dalam hasil uji validitas diperoleh hasil bahwa 30 item memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan valid. Selanjutnya, untuk hasil uji reliabilitas, instrumen pada variabel *quality of work life* dan kinerja guru dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji prasyarat, uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linear sederhana, uji korelasi *Product Moment*. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan perhitungan nilai indeks untuk memperoleh gambaran akan persepsi umum dari semua responden penelitian terkait variabel yang sedang diteliti (Ferdinan, 2014). Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{nilai indeks} = \frac{((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4))/4}{4}$$

Hasil nilai indeks dikategorikan melalui kriteria tiga kotak (*Three-box Method*) :

Rentang Kelas	Kriteria
10,00 – 40	Rendah
40,01 – 70	Sedang
70,01 – 100	Tinggi

(Sumber : Ferdinan, 2014)

Uji korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan tingkat keeratan hubungan antar variabel dengan nilai signifikansi < 0,05. Pedoman nilai koefisiensi korelasi adalah sebagai berikut :

Nilai Koefisien Korelasi	Intrepretasi
0.00 – 0.250	Tidak ada korelasi
0.21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 1,00	Sempurna

(Sumber : Sugiyono, 2017)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data

Deskripsi data dilakukan dengan mengacu pada data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang berisi data *quality of work life* sebagai data pada variabel independen dan data kinerja guru sebagai data pada variabel dependen. Data penelitian yang dikumpulkan, diolah dan dianalisis untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Analisis deskriptif pada variabel *quality of work life* diukur melalui 8 indikator dengan perolehan perhitungan rata-rata nilai indeks adalah 80,8 termasuk kategori tinggi. Rincian nilai indeks pada tiap indikator adalah *adequate and fair compensation* sebesar 71,8, *safe and healthy working conditions* sebesar 79,4,

immediate opportunity to use and develop human capacities sebesar 80,7, *opportunity for continued growth and development* sebesar 82,8, *social intregration in the work organization* sebesar 85,2, *constitutionalism in the work organization* sebesar 78,3, *work and total life scape* sebesar 78,4, *the social relevance of work life* sebesar 89,5. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa indikator yang memperoleh skor nilai indeks tertinggi adalah *the social relevance of work life* sebesar 89,5.

Analisis deskriptif pada variabel kinerja guru diukur menggunakan 5 indikator kinerja perolehan perhitungan rata-rata nilai indeks adalah 85,7 termasuk kategori tinggi. Rincian nilai indeks untuk tiap indikator kinerja adalah kuantitas sebesar 81,8, kualitas 90,2, kehadiran 86,3, kemampuan kerjasama 80,4, ketepatan 90,1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa indikator yang mempunyai nilai indeks tertinggi adalah kualitas sebesar 90,2%.

Berdasarkan deskripsi data tersebut menunjukkan bahwa kondisi *quality of work life* guru dari tahun ke tahun semakin meningkat. Peningkatan ini disebabkan adanya pemenuhan kebutuhan yang guru yang baik sehingga mampu menunjang kinerja guru yang salah satunya yaitu kinerja guru dari segi kualitas.

Uji Prasyarat

Pada uji prasyarat diketahui hasil bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, mempunyai hubungan yang linear dengan nilai signifikansi sebesar $0,776 > 0,05$, dan hasil titik-titik pada diagram *Scatterplot* untuk data penelitian tidak membentuk pola yang artinya tidak terjadi

heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji korelasi *pearson product moment*, dan uji regresi linear sederhana. Hasil perhitungan uji korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut :

Correlations			
		Quality of Work Life	Kinerja
Quality of Work Life	Pearson Correlation	1	,558**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	136	136
Kinerja	Pearson Correlation	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	136	136

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi korelasi korelasi (r_{hitung}) sebesar 0,558 dengan nilai signifikasi 0,000, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,558 > 0,141$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a (terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel *quality of work life* dan variabel kinerja guru, serta kategori tingkat kekuatan hubungan termasuk kedalam kategori sedang.

Selanjutnya, menurut uji regresi linear

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,566	3,851		11,055	,000
Quality of Work Life	,298	,038	,558	7,790	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

sederhana memperoleh hasil sebagai berikut :

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel *quality of work life* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Nilai t_{hitung} sebesar $7,790 > t_{tabel}$ 1,978.

Selanjutnya, uji koefisiensi determinasi dilakukan guna mengetahui besarnya pengaruh antar kedua variabel. Hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,312	,307	5,017

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan pada hasil diatas dapat diketahui bahwa variabel *Quality of Work Life* (X) berkontribusi dengan memberi pengaruh sebesar 31,2% terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan, 68,8% sisanya dipengaruhi faktor atau variabel lain.

Pembahasan

Penelitian ini diikuti oleh 136 responden penelitian yaitu guru honorer di SMK Negeri Surakarta. Dipilihnya guru honorer dengan asumsi bahwa kepastian kehidupan kerja atau kesejahteraan guru honorer berbeda dengan guru PNS seperti salah satu halnya dalam segi gaji yang diterima oleh guru honorer masih rendah, namun mempunyai kewajiban maupun beban kerja yang sama. Pada penelitian ini diikuti oleh guru honorer dengan jumlah terbanyak berpendidikan terakhir yaitu S1 dengan peran di sekolah sebagai guru mata pelajaran. Lama bekerja guru honorer masih

dalam rentang 2 - <5 tahun, artinya banyak *freshgraduate* yang berminat menjadi guru walaupun berstatus honorer.

Hasil analisis deskriptif mengenai kecenderungan umum jawaban responden menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life* guru honorer di SMK Negeri Surakarta cukup baik yang artinya pihak manajemen sumber daya manusia yang ada di sekolah maupun pemerintahan memberikan upaya akan pemenuhan kebutuhan dan kondisi kesejahteraan guru honorer di SMK Negeri Surakarta dengan cukup baik sehingga cukup terpenuhinya kebutuhan guru honorer. Dari kedelapan indikator *quality of work life*, nilai indeks untuk

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	42,566	3,851		11,055	,000
Quality of Work Life	,298	,038	,558	7,790	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

masing-masing indikator tidak memiliki perbedaan yang jauh.

Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi dan menduduki posisi pertama atau paling tinggi yang diterima oleh guru honorer di SMK Negeri Surakarta adalah pada indikator *the social relevance of work life*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tempat kerja (sekolah) memiliki tanggungjawab sosial terhadap lingkungan dan memberikan rasa bangga maupun percaya diri kepada guru honorer pada saat bekerja. Rosidah (2012) menyatakan bahwa citra organisasi yang positif dari sudut pandang

masyarakat terhadap tempat bekerja mampu meningkatkan rasa bangga dalam diri karyawan yang bekerja. Namun, terdapat juga indikator yang mempunyai nilai indeks paling rendah dan menduduki posisi terakhir dari delapan indikator lainnya walaupun masih termasuk kedalam kategori tinggi, indikator tersebut adalah *adequate and fair compensation*. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang didapat oleh guru honorer di SMK Negeri Surakarta berupa gaji dan jaminan sudah cukup seimbang dan adil sesuai dengan kontribusi ataupun kinerjanya. Hal ini didukung oleh pernyataan dalam penelitian Widodo (2015 : 155) menyatakan bahwa kompensasi diberikan berdasarkan kontribusi maupun kinerja pegawai secara produktif. Selain itu, kompensasi yang baik harus sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan (Wukir, 2013 :84).

Indikator kinerja guru memiliki rata-rata nilai indeks yang tinggi sehingga termasuk kedalam kriteria tinggi. Artinya, guru honorer di SMK Negeri Surakarta mempunyai kinerja yang baik atau tinggi. Kinerja guru yang dimaksud adalah kinerja yang merupakan suatu proses untuk menghasilkan kinerja itu sendiri. Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja guru sebagai seorang pegawai pada umumnya bukan guru sebagai seorang profesi.

Kinerja paling tinggi atau baik yang dimiliki oleh guru honorer di SMK Negeri Surakarta adalah kinerja yang dilihat dari segi indikator kualitas dengan tingkat kategori tinggi. Artinya, tingkat proses dan hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh guru honorer selama bekerja sudah hampir mendekati sempurna atau mendekati tujuan yang

diharapkan, sehingga mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, dan mempunyai kecermatan penguasaan akan pekerjaan yang tinggi. Terlebih lagi dalam penelitian ini kualitas guru yang menduduki kategori nilai indeks tertinggi yaitu item pernyataan mengenai keteladanan individu yang mengandung arti guru dapat menjadi teladan yang baik bagi para siswa.

Kualitas guru honorer dalam bekerja dapat dilihat dari keteladanan sikap dan tindakan yang dilakukan. Guru yang mempunyai sikap dan selalu bertindak yang baik dapat menjadi contoh atau teladan bagi siswa yang diampunya. Keteladanan guru menjadi bentuk profesionalisme guru dalam kegiatan penguatan karakter siswa (Pratikno : 2018). Ini sejalan dengan tugas guru yaitu mendidik siswa baik secara pengetahuan dan sikap yang salah satunya menjadi *figur* untuk dicontoh bagi siswa secara nyata (Nurchaili, 2010).

Berdasarkan hasil uji hipotesis, hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan variabel independen (*quality of work life*) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru). Arah pengaruh tersebut adalah positif dengan makna semakin ditingkatkannya *quality of work life* maka akan meningkat pula kinerja guru. Selaras dengan penelitian Lalompoh, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan menunjukkan bahwa guru akan merasa lebih baik ketika merasakan kenyamanan dalam kualitas kehidupan kerja. Selanjutnya, hasil analisis koefisiensi korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

quality of work life dan kinerja guru honorer di SMK Negeri Surakarta. Jenis hubungan ini bersifat searah atau positif. Selain itu, hasil koefisien determinasi juga menunjukkan *quality of work life* memberikan sumbangan pengaruh sebesar 31,2% atau 0,312 pada kinerja guru dan sisanya 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel *quality of work life*. Dengan demikian, maka hipotesis penelitian (**Ha**) **diterima**. Hasil tersebut menunjukkan pemikiran yang logis karena tingkat tinggi rendahnya *quality of work life* akan berhubungan dengan tingkat tinggi rendahnya kinerja guru honorer di SMK Negeri Surakarta. Terpenuhinya setiap kebutuhan-kebutuhan guru yang diwujudkan dalam kondisi *quality of work life* yang tinggi seperti gaji yang seimbang, pelatihan-pelatihan yang diterima, lingkungan yang baik, relasi dengan rekan kerja yang baik, dan lainnya akan membantu meningkatkan daya tarik guru dalam bekerja, sehingga guru mempunyai kinerja yang tinggi. Kondisi *quality of work life* yang baik menjadi salah satu penunjang guru dalam meningkatkan kinerja guru baik pada kegiatan belajar mengajar maupun diluar belajar mengajar, tanpa adanya *quality of work life* yang tinggi akan menyebabkan kinerja guru rendah karena guru akan merasa tidak didukung karena kebutuhan untuk menunjang dirinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Selaras dengan penelitian Maulana, dkk (2017 : 42) menyebutkan *quality of work life* yang semakin baik akan meningkatkan kinerja guru menjadi semakin tinggi pula, hal ini dikarenakan terdapat dampak positif dari *quality of work life* untuk peningkatan kinerja guru

seperti guru selalu terlibat aktif pada kegiatan-kegiatan sekolah, memiliki rasa tanggungjawab pada tiap pekerjaannya, menciptakan keberhasilan kerja dengan memiliki kualitas mengajar yang baik sebagai bentuk kontribusi dalam perwujudan visi dan misi sekolah. Dengan demikian maka perlu dipertahankan dan dipenuhi kebutuhan-kebutuhan dari guru yang diwujudkan dalam kondisi *quality of work life* yang baik.

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis diatas, maka selaras dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori harapan (*expectancy*). Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan pada korelasi antara upaya, kinerja, dan hasil. Teori harapan ini terdapat tiga unsur yaitu harapan, instrumentalitas, dan valensi. Teori ini juga meyakinkan bahwa banyaknya upaya atau usaha yang dilakukan seseorang dalam meningkatkan kinerja akan memperoleh output atau hasil yang lebih besar. Dalam penelitian ini upaya atau usaha yang dilakukan adalah dalam bentuk *quality of work life*. Dilakukannya upaya pemenuhan *quality of work life* akan membantu dalam meningkatkan kinerja guru honorer sehingga nantinya akan mendapat hasil kerja yang bagus pula.

Penelitian ini telah membuktikan dengan diperolehnya hasil hubungan yang signifikan dan positif, artinya bentuk upaya yang diterima oleh guru berupa wujud *quality of work life* berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu, penelitian Shen, J., Benson, J., & Huang, B (2014) menjelaskan bahwa *quality of work life*

mempunyai dampak yang penting bagi sistem kinerja terutama untuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Artinya, sistem kerja yang tinggi akan berhubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja guru.

Quality of work life guru berperan penting terhadap prestasi guru dengan diperkuat adanya domain pekerjaan dan keluarga. Penelitian Akar, H. (2018) yang menyatakan baik secara langsung maupun tidak langsung kualitas kehidupan kerja guru mempengaruhi komitmen guru terhadap pekerjaan. Guru dengan *quality of work life* yang rendah akan mengalami kelelahan dan keterasingan di sekolah serta akan menghadapi hambatan dalam mengembangkan komitmen terhadap sekolah tempat bekerja. Maka perlu adanya *quality of work life* sebagai bentuk kesejahteraan secara fisik, mental, dan spiritual karyawan yang dapat membuat kinerja yang baik. Penelitian Ozgenel, M. (2021) yang menyatakan bahwa *quality of work life* melemahkan dampak negatif pada kinerja guru dan mampu memperbaiki kondisi kerja sehingga memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas sekolah, perubahan dan pengembangan, produktivitas kerja, dan perilaku pegawai.

Dengan demikian, cara paling tepat untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan *quality of work life* yang tinggi pula, yang artinya guru terutama guru honorer dengan keadaan *quality of work life* yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja dengan lebih maksimal. Untuk itu, baik dari pihak manajemen sumber daya manusia (SDM) sekolah maupun pemerintah dapat mengevaluasi dalam setiap upaya atau kebijakannya untuk meningkatkan

kinerja guru secara dini yaitu dengan memberikan mengatur dan memberikan guru lingkungan kerja yang berkualitas dalam wujud *quality of work life*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja guru honorer SMK Negeri di Kota Surakarta. Hasil analisis juga menunjukkan arah hubungan bersifat positif dimana $r = 0,558$ dan $Y = 42,566 + 0,298X$. Variabel *quality of work life* juga menentukan variabel kinerja sebesar 0,312 atau 31,2%.

Hasil penelitian telah mendukung teori harapan (*expectancy theory*) yang menjadi dasar penelitian dan penelitian terdahulu yang relevan. Adanya peningkatan *quality of work life* dapat mendorong peningkatan kinerja guru, sehingga dengan adanya *quality of work life* yang baik dapat menekan dampak negatif dari kinerja serta memberikan dampak positif untuk proses maupun hasil kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 169-180.
- Bindu, J., & Yashika, S. (2014). Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector. *Business Administration Dept., University of Rajasthan, Jaipur*,

India : Research Journal of Management Sciences vol. 3(1), 14-17.

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. VI, No. 1, 67-76.*
- Kheradmand, E., Valilu, M. R., & Lotfi, A. (2010). The relation between Quality of Work Life and Job Performance. *Middle-East of Scientific Research, 6(4), 317-323.*
- Lalompoh, A., Moerjati, Hermawati, A., Suci, R., & Mas, N. (2019). The Quality of Work Life in School and Its Effect on the Teachers' Performance. *Journal of Socioeconomics and Development, 23-31.*
- Limawandoyo, E. A., & Simanjuntak, A. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra, Vol 1, No. 2.*
- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management. Edisi 10. Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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 (Jakarta, 2017). *Jurnal Ilmiah Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan Vol 4 No 1, 38-43.*
- Muller, M. B. (2018). *Health care service management*. Cape Town: Juta and Co.Ltd.
- Nurchaili. (2010). Membentuk Karakter Siswa Melalui Keteladanan Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 233-244.*
- Ozgenel, M. (2021). The Effect of Quality of Life Work on Organizational Commitment: A Comparative Analysis on School Administrators and Teachers. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online, 129-144.*
- Pratikno, H. (2018). Keteladanan Sebagai Bentuk Profesionalisme Guru Untuk Penguatan Karakter Siswa. *Prosiding "Profesionalisme Guru Abad XII, Seminar Nasional IKA UNY, 147-153.*
- Rosidah, D. (2012). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja/Quality of Work Life dengan Kinerja Bidan Puskesmas Dalam Penatalaksanaan Pertolongan Persalinan di Kabupaten Bogor Tahun 2012. *Skripsi Universitas Indonesia.*
- Shen, J., Benson, J., & Huang, B. (2014). High-Performance Work Systems And Teachers' Work Performance : The Mediating Role of Quality Of Working Life. *Human Resource Management, 817-833.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- UNDP. (2019). *Human Development Report 2019*. New York: United Nations Development Programme (UNDP).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.