

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sarana strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul, berkarakter, dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik semata, tetapi juga pada pembentukan karakter peserta didik yang berintegritas, religius, dan berdaya saing.

Kualitas pembelajaran dapat menjadi indikator penting dalam keberhasilan pendidikan. Kualitas pembelajaran tidak hanya diukur dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga dari proses pembelajaran yang aktif, interaktif, inovatif, dan menyenangkan. Kualitas pembelajaran mencakup relevansi kurikulum, kualitas guru, sarana prasarana, serta dukungan manajerial dari pimpinan lembaga pendidikan.¹ Kualitas pembelajaran merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di satuan pendidikan. Kualitas pembelajaran tidak hanya diukur melalui hasil belajar atau capaian akademik peserta didik, tetapi juga melalui proses pembelajaran yang berlangsung secara aktif, interaktif, inovatif, dan menyenangkan. Proses pembelajaran yang berkualitas memungkinkan peserta didik terlibat secara optimal dalam kegiatan belajar, baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Keterlibatan tersebut berperan penting dalam membentuk pengalaman belajar yang bermakna serta meningkatkan kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan reflektif.

¹ Tilaar, H. A. R. (2012). Kebijakan pendidikan: Kajian pendidikan masa depan. Rineka Cipta.

Di era modern ini, tuntutan terhadap tenaga pendidik semakin meningkat seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan sosial yang cepat. Pendidik tidak hanya dituntut untuk mengajar, tetapi juga harus berperan sebagai pembimbing, motivator, dan fasilitator bagi siswa. Dalam menjalankan peran ini, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang dikenal sebagai *work-life balance*, menjadi sangat penting. *Work-life balance* merujuk pada kondisi di mana individu dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga tidak ada satu aspek yang mendominasi yang lainnya².

Industri 4.0 merupakan revolusi industri ke empat yang ditandai dengan adanya kemajuan pesat pada bidang teknologi yang mencakup *Internet of Things and Services* (IoT dan IoS) diberbagai sektor pendidikan yang ada saat ini³. Pesatnya perkembangan teknologi digital pada era industri 4.0 memberikan banyak kemudahan, tetapi terdapat juga beberapa hambatan yang perlu dihadapi, hal ini juga akan memberikan dampak pada berbagai bidang, salah satunya pada bidang sumber daya manusia. Fenomena saat ini dengan penerapan konsep otomatisasi yang dapat dilakukan menggunakan mesin dalam proses kerja, sehingga mengurangi fungsi atau tugas manusia. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk menjadi sumber daya manusia yang berkompeten dan tanggap teknologi pada era industri 4.0, memberikan peluang bagi Indonesia menjadi negara maju dengan memanfaatkan bonus demografi yang mulai terjadi pada tahun 2020 hingga 2030⁴.

Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi yang terus berkembang, tuntutan terhadap tenaga pendidik semakin meningkat. Tenaga pendidik, khususnya di lembaga pendidikan seperti Madrasah Tsanawiyah

² Wardani, Laila, *Work Life Balance Para Pekerja Buruh*, (Pekalongan: NEM, 2021), 7.

³ Muliawati, Triyana, "Peran *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20: 22, (Mei, 2020), 606-620.

⁴ Jefry, Tarantang, "Perkembangan Sistem Digital pada Era 4.0 Di Indonesia," *Jurnal Al-Qordh*, 4: 1, (Juli, 2019), 65.

(MTs), diharapkan tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter dan kepribadian siswa. Hal ini sejalan dengan teori pendidikan yang menekankan pentingnya peran guru sebagai fasilitator dan motivator dalam proses pembelajaran⁵. Namun, tantangan yang dihadapi oleh tenaga pendidik sering kali berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang dikenal sebagai *work-life balance* (WLB).

Kinerja tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan ketika melakukan pekerjaannya atau emosi positif yang akan dialami tenaga pendidik ketika mampu menyelesaikan pekerjaannya. Studi literatur sistematis tentang faktor-faktor yang dianggap berhubungan dengan kepuasan kerja dan menghasilkan beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan, tingkat stress tenaga pendidik, konflik antara keluarga dan pekerjaan (*work-family conflict*), beban kerja, kondisi organisasi dan lingkungan kerja⁶.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian, yaitu faktor-faktor organisasi juga dapat berhubungan dengan kepuasan kerja tenaga pendidik. Faktor imbalan atau gaji, pola kepemimpinan, keterikatan pada organisasi (*organizational engagement*) dan juga iklim organisasi dianggap berkaitan dengan kepuasan kerja tenaga pendidik.⁷ Hal ini didukung juga dengan hasil penelitian dari Davis juga menjelaskan bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Iklim organisasi yang positif membuat tenaga pendidik akan merasa senang, aman, nyaman, dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Akibat dari iklim organisasi yang negatif adalah karyawan tidak akan merasa dan nyaman dalam bekerja, sehingga tenaga pendidik tidak mendapatkan

⁵ Mustofa, Ali, "Konsepsi Peran Guru Sebagai Fasilitator dan Motivator dalam Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam," *Jurnal Annaba'ITIT Muhammadiyah Paciran*, 7: 2, (September, 2021), 171-186.

⁶ Adiyanti, Siska, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *AL-KALAM Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen*, 10: 2, (Juli, 2023), 238-253.

⁷ Anifah, "Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja," *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22: 3, (September, 2022), 253-256.

kepuasan dalam bekerja.⁸

Melihat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan adanya dampak negatif yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap tenaga pendidik, menimbulkan sebuah urgensi bahwa kepuasan kerja pada tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam operasional madrasah tsanawiyah dalam sehari-hari. Hal ini dapat dilihat kepuasan kerja menjadi salah satu komponen madrasah, karena jika tenaga pendidiknya merasa puas terhadap pekerjaannya, maka tenaga pendidik tersebut memiliki loyalitas fokus yang tinggi dan rendahnya angka kemungkinan mengalami turnover⁹.

Kualitas pembelajaran adalah indikator penting dalam menilai efektivitas pendidikan¹⁰. Kualitas ini mencakup berbagai aspek, seperti metode pengajaran, interaksi antara guru dan siswa, serta pencapaian hasil belajar siswa. Tenaga pendidik yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, inovatif, dan mendukung perkembangan siswa¹¹. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *work-life balance* tenaga pendidik dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kualitas pembelajaran di MTs Kabupaten Bandung. Kualitas pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi guru, metode pengajaran, dan lingkungan belajar. Namun, salah satu faktor yang sering diabaikan adalah kondisi mental dan emosional guru itu sendiri. Guru yang mengalami stres akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mungkin akan kurang mampu memberikan perhatian dan dukungan yang dibutuhkan siswa. Sebaliknya, guru yang merasa seimbang cenderung lebih mampu menciptakan suasana belajar yang positif, inovatif, dan mendukung perkembangan siswa.

⁸ Davis (dalam Dewi, tahun 2006), "Psychologymania", indikator-indikator kerjasama, diakses dari: <http://www.psychologimania.com/2013/02/indikator-indikator-kerja-sama.html>. Pada tanggal 2 Februari 2025 pukul 19.17

⁹ Wenno, M., "Hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon," *Jurnal Maneksi*, 7: 1, (Juni, 2018), 47-54.

¹⁰ Efendi, Nur., "Evaluasi dan Monitoring Manajemen Pembelajaran Pendidikan Islam dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1: 2, (Agustus, 2023), 48-73.

¹¹ Mustofa, Maulana., "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9: 1, (Apri, 2024), 69-80.

Dalam era modern ini, tantangan yang dihadapi oleh para pendidik semakin kompleks. Selain tuntutan untuk mencapai standar akademik yang tinggi, tenaga pendidik pun dihadapkan pada berbagai tekanan dari lingkungan kerja, seperti administrasi, interaksi dengan orang tua, dan kebutuhan untuk terus mengembangkan diri. Dalam konteks ini, konsep *work-life balance* (WLB) menjadi semakin relevan. WLB merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk waktu untuk keluarga, hobi, dan kegiatan sosial.

Work-life balance adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Pada umumnya dikaitkan dengan pola hidup yang berupaya menyeimbangkan serta mempertahankan harmoni antara manusia, lingkungan, dan sumber daya untuk masa depan yang baik.¹² Teori ini dikemukakan oleh Fisher menekankan perlunya individu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif, meminimalkan konflik peran. Teori ini menyoroti pentingnya mencapai keseimbangan ini, terutama di antara para pendatang baru di dunia kerja, meskipun tuntutan pekerjaan semakin meningkat¹³. Dalam beberapa tahun terakhir, *work-life balance* telah muncul dan menjadi topik yang berbeda dalam literatur kehidupan kerja. *Work life balance* telah ditetapkan dengan beberapa cara. Misalnya, menggambarkan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan yang individu rasakan ketika mereka bisa berfungsi di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran¹⁴. Temuan empiris menunjukkan bahwa persepsi individu dari keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kepuasan hidup, fungsi keluarga, dan komitmen organisasi¹⁵.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan bahwa *work-life balance*

¹² Hudson, "The Case for Work Life Balance 20:20 series," (2005), E-book, 53.

¹³ Jabeen, "A Study On Work Life Balance," *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*, 11: 8, (September, 2024), 157-160.

¹⁴ Helmle, at. al., "Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms," *Journal of Family Business Management*, 4: 2, (Oktober, 2014), 110–132.

¹⁵ Mujahid, Imam, "Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin," *AL KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen*, 9

merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan pengelolaan peran ganda dalam kehidupan seseorang yang menekankan pada pentingnya individu untuk secara efektif mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meminimalkan konflik peran. Dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, terutama di kalangan pendatang baru di dunia kerja, pencapaian keseimbangan antara aspek-aspek kehidupan ini menjadi semakin krusial untuk meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan individu.

Penelitian menunjukkan bahwa WLB yang baik tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja profesional¹⁶. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan mampu mengelola stres dengan lebih baik. Hal ini berimplikasi langsung pada kualitas pembelajaran yang mereka berikan kepada siswa.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, implementasi kedua aspek tersebut di setiap satuan pendidikan tidak selalu menunjukkan kondisi yang sama. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, kepemimpinan, serta beban tugas yang dihadapi tenaga pendidik menyebabkan setiap sekolah memiliki tantangan yang berbeda dalam mewujudkan pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi kondisi faktual pada lokasi penelitian agar permasalahan yang dikaji benar-benar didasarkan pada fenomena empiris yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di MTs Danul Falah, kualitas pembelajaran masih menghadapi beberapa tantangan yang perlu mendapat perhatian. Meskipun proses pembelajaran telah berjalan sesuai dengan kurikulum yang berlaku, pelaksanaannya belum sepenuhnya menunjukkan pembelajaran yang aktif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik. Sebagian

¹⁶ Zahara, "Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal of Inovation Literacy Studies*, 1: 2, (Desember, 2024), 87-97.

guru masih menghadapi keterbatasan dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga keterlibatan peserta didik dalam proses belajar belum optimal.

Selain itu, tenaga pendidik di MTs Danul Falah dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang cukup kompleks. Guru tidak hanya bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pembelajaran, tetapi juga menyelesaikan administrasi pembelajaran, mengikuti berbagai kegiatan sekolah, serta memenuhi tuntutan pengembangan kompetensi profesional. Di sisi lain, guru juga memiliki tanggung jawab dalam kehidupan keluarga dan sosial. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kondisi psikologis, motivasi kerja, dan kualitas pelaksanaan pembelajaran.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi semangat, komitmen, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Faktor-faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, penghargaan, kepemimpinan, dan hubungan antar rekan kerja diduga turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di MTs Danul Falah. Apabila guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi mengajar, kreativitas dalam pembelajaran, serta kualitas layanan pendidikan kepada peserta didik.

Hingga saat ini, belum terdapat kajian empiris yang secara khusus menganalisis hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran di MTs Danul Falah. Padahal, ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi diperkirakan akan lebih mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Urgensi penelitian ini sangat penting untuk dipahami, karena

peningkatan kesejahteraan guru adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif, dan penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana *work- life balance* (WLB) dan kepuasan kerja guru, dapat mengurangi stres, dan burnout, sehingga guru dapat lebih fokus dan berkomitmen terhadap pengajaran¹⁷. Kualitas pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kinerja guru, sehingga penting untuk mengeksplorasi hubungan antara WLB dan kualitas pembelajaran guna meningkatkan efektivitas pengajaran dan hasil belajar siswa¹⁸. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan dalam merancang program yang mendukung WLB, serta menambah literatur mengenai hubungan antara WLB, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran. Dengan meningkatnya perhatian terhadap kesejahteraan guru, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang berkelanjutan, yang pada akhirnya akan menguntungkan siswa dan masyarakat, serta memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan pendidikan yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (WLB) dan kepuasan kerja terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Pertama, penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana WLB mempengaruhi kepuasan kerja guru, serta mengeksplorasi dampaknya terhadap kualitas pembelajaran, termasuk motivasi dan kinerja guru serta hasil belajar siswa. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi dan praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk mendukung WLB bagi guru, serta memberikan rekomendasi kebijakan berbasis bukti bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan. Dengan menambah khazanah

¹⁷ Khairani, "Manajemen Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5: 5, (Agustus, 2024), 1844.

¹⁸ Zahara, "Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal of Inovation Literacy Studies*, 1: 2, (Desember, 2024), 87-97.

literatur mengenai hubungan antara WLB, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan mendorong penelitian lebih lanjut di bidang ini, sehingga berkontribusi pada pengembangan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang teori *work life balance* dalam pendidikan Islam dan memberikan implikasi praktis untuk upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk kebijakan yang lebih baik untuk pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam, khususnya yang memadukan pendidikan umum dengan keterampilan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, berikut rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kualitas pembelajaran di MTs Danul Falah?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja pendidik terhadap kualitas pembelajaran di MTs Danul Falah?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kualitas pembelajaran di MTs Danul Falah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* tenaga pendidik terhadap kualitas pembelajaran.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja tenaga pendidik terhadap kualitas pembelajaran.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan antara *work-life balance*

dan kepuasan kerja terhadap kualitas pembelajaran.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka kegunaan dan manfaat yang dapat dihasilkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori *work-life balance* dalam konteks manajemen SDM di lembaga pendidikan islam.
- b. Menambah khazanah literatur terkait pengelolaan SDM di lembaga pendidikan islam

2. Manfaat Praktis

a. Untuk MTs Danul Falah

Memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen Mts Kab Bandung untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, dan menjadi acuan bagi madrasah lain dalam mengelola tantangan pekerjaan dan memanfaatkan *work-life balance* secara optimal.

b. Untuk Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan berguna untuk penelitian dimasa yang akan datang.

c. Untuk Penulis

Diharapkan bisa menambah wawasan kependidikan mengenai pengaruh *work-life balance* tenaga pendidik terhadap kepuasan kerja dan kualitas pembelajaran di sekolah islam pada umumnya dan madrasah tsanawiyah khususnya.

d. Untuk Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya Kepuasan kerja dan kualitas pembelajaran dan Pengaruh dari *Work-Life Balance* dalam meningkatkan efisiensi manajemen SDM di lembaga pendidikan.

e. Manfaat akademik dan rekomendasi penelitian lanjutan

Penelitian ini membuka peluang bagi akademisi untuk mengeksplorasi pengaruh *work-life balance* tenaga pendidik terhadap kepuasan kerja dan kualitas pembelajaran di jenjang pendidikan yang berbeda, konteks yang berbeda serta penggunaan metode penelitian yang dapat dikembangkan lebih lanjut dalam membahas manajemen SDM pendidik.

E. Kerangka Berpikir

Di era modern, tuntutan terhadap tenaga pendidik semakin meningkat akibat perkembangan teknologi dan perubahan sosial. Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga menjadi fasilitator, motivator, dan pembimbing. *Work-life balance* (WLB) menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kualitas pembelajaran.

Teori *work-life balance* didefinisikan bahwa *work-life balance* ialah bagaimana seorang individu dapat mengatur dan menegosiasikan batasan diantara pekerjaan yang dimiliki dan lingkungan keluarga sehingga mencapai keseimbangan diantara keduanya.¹⁹ Inti dari teori ini adalah gagasan bahwa ‘Pekerjaan’ dan ‘Keluarga’ merupakan hal yang berbeda yang dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Penting untuk memahami bahwa *work-life balance* bukan berarti mencurahkan jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan yang dibayar dan peran yang tidak dibayar, namun dalam arti yang lebih luas, *work-life balance* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan atau ‘Keselarasan’ antar berbagai peran dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* (WLB) adalah tingkat kepuasan seseorang dalam mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang.²⁰ Terdapat empat komponen *work-life balance* menjadi dasar dalam mengembangkan alat

¹⁹ Azdanal, “Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja,” *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2: 2, (Juli, 2021),

²⁰ Lazar, at. al., “The Role of Work-life balance Practices in Order to Improve Organizational,” *European Research Studies*, 13: 1, (2010), 201-214.

ukur *work-life balance*. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat dimensi, yaitu:²¹

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.
4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Work-life balance merupakan faktor penting dalam kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang bersifat relatif dan berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan teori keadilan, kewajiban psikologis, dan motivasi, karena mencerminkan kesesuaian antara harapan seseorang dan upah kerja. Kepuasan kerja dapat bersifat umum atau terkait dengan aspek tertentu, seperti jenis tugas dan lingkungan kerja. Survei kepuasan kerja menilai faktor-faktor ini. Sebagai bagian dari kepuasan hidup, kepuasan kerja mempengaruhi kesejahteraan individu. Namun, manajer mungkin tidak selalu dapat membantu dalam aspek lingkungan kerja lainnya. Adapun aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja

²¹ Gwenith Gwyn Fisher, *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*, (Disertation, 2001)

adalah sebagai berikut:²²

1. Gaji atau Upah. Kecakupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-a-vis others*).
2. Pekerjaan. Mencangkup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*) dan pertumbuhan (*growth*).
3. Promosi. Peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
4. Penyeliaan atau Pengawasan Kerja. Kualitas pengawasan, yang mencangkup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosisa (*social support*).
5. Rekan Kerja. Hubungan dengan rekan sekerja, yang mencangkup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).
6. Lingkungan kerja. Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Upaya-upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan, antara lain: melakukan inovasi kurikulum yang dapat mendorong meningkatnya kualitas proses pembelajaran dan prestasi anak didik, meningkatkan kesejahteraan guru melalui pemberian tunjangan profesi, meningkatkan jumlah dana bantuan operasional sekolah (BOS), meningkatkan standar pendidikan guru dan dosen, menyelenggarakan pelatihan kepada guru, meningkatkan kuantitas pemberian beasiswa, menyiapkan sarana dan prasarana sehingga diharapkan terjadinya proses pendidikan dan pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif yang didesain oleh guru dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada anak didik. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, tanpa diimbangi kemampuan guru dalam mengimplementasikannya, maka

²² Robbins dan Judge, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, (Jakarta: Salemba Empat, 2017).

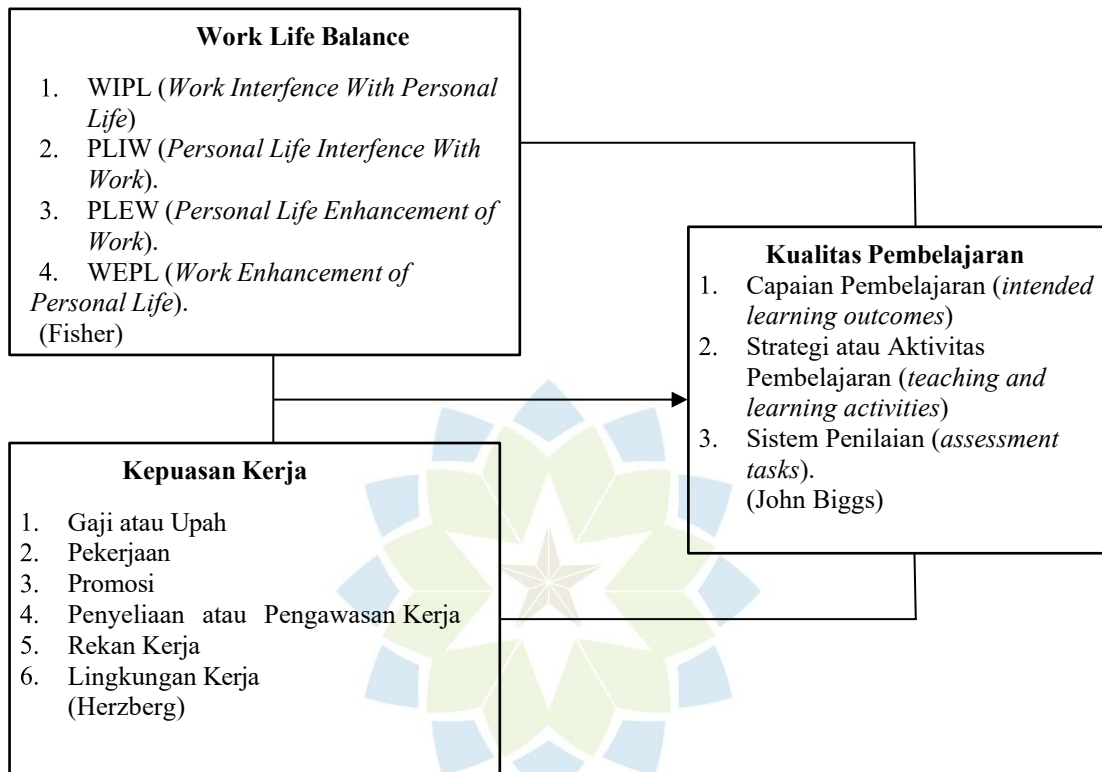
semuanya akan kurang bermakna.

Kualitas pembelajaran adalah mutu yang dihasilkan dari sebuah proses pembelajaran. Suatu pembelajaran bisa dikatakan berkualitas jika menghasilkan output yang bagus, sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan pembelajaran yang berkualitas, perlu adanya sinergi antara input dan proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan definisi kualitas pembelajaran, yaitu sebagai intensitas keterkaitan sistemik dan sinergis antara guru, siswa, iklim pembelajaran, serta media pembelajaran dalam menghasilkan proses dan hasil belajar yang optimal sesuai dengan tuntutan kurikuler. Menurut John Biggs, kualitas pembelajaran dapat dilihat melalui penerapan *constructive alignment*, yaitu keselarasan antara tujuan pembelajaran (*Intended Learning Outcomes*), aktivitas pembelajaran dan pengajaran (*Teaching and Learning Activities*), serta asesmen (*Assessment Tasks*). Semakin selaras ketiga komponen tersebut, semakin tinggi kualitas pembelajaran yang dihasilkan karena proses pembelajaran secara efektif mendukung pencapaian hasil belajar yang telah ditetapkan.²³ Dengan demikian pengaruh *Work-Life Balance* Pendidik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Pembelajaran yang di sajikan dengan cara yang lebih mudah untuk dipahami sebagai berikut:

²³ Biggs, J. (1996). *Enhancing teaching through constructive alignment*. Higher Education, 32(3), 347–364.

Pengaruh *Work-Life Balance* Pendidik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pembelajaran

Tabel 1. 1 Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut:

1. H_o : Tidak terdapat pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kualitas pembelajaran.
 H_a : Terdapat pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kualitas pembelajaran.
2. H_o : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja pendidik terhadap kualitas pembelajaran.
 H_a : Terdapat pengaruh kepuasan kerja pendidik terhadap kualitas pembelajaran.
3. H_o : Tidak terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kualitas pembelajaran

Ha : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kualitas pembelajaran.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang mengkaji tentang *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut diharapkan mampu memperdalam wawasan ketiga variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

1. Ngalimun, dkk (2022)

Ngalimun, dkk (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “*Quality Of Work-Life Balance* dalam Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin”. Bertujuan untuk meneliti pengaruh *work-life balance* dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Populasi penelitian tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin dengan sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 25 responden dari jumlah populasi sebanyak 100 orang. Masalah utama dalam penelitian ini adalah bahwa lembaga pendidikan atau perusahaan harus dapat menyediakan tempat yang layak bagi karyawannya mengingat kontribusi mereka sangat penting dalam menjalankan kegiatan agar suatu lembaga atau perusahaan dapat berkelanjutan.²⁴

2. Rismayan, dkk (2022)

Rismayan, dkk (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Peran

²⁴ Ngalimun, Imam Mujahid, and Imam Makruf, “Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin,” *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 9 (July 25, 2022) 60.

Komitmen Profesional Antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Guru Tingkat Menengah Atas”. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh komitmen profesional. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan alat penelitian berupa kuesioner kepada beberapa masyarakat DKI Jakarta yang berprofesi sebagai guru pada jenjang SMA. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi berupa software IBM SPSS versi 26.0 for Windows dengan Process v3.5 oleh Andrew F. Hayes. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* dan komitmen profesional. Demikian pula pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. (3) Terdapat juga hasil positif yang signifikan antara *work life balance* dan *job satisfaction*. (4) Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada peran mediasi komitmen profesional dalam model penelitian ini.²⁵

3. Abdi, Nuskan Muhammad (2023)

Abdi, Nuskan Muhammad (2023), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Teori utama yang digunakan sebagai acuan adalah teori harapan. Berdasarkan jenisnya, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Adapun dalam menentukan sampel, penulis menggunakan teknik random sampling sebanyak 41 orang. Simpulan dari penelitian ini adalah pertama *work life balance*, budaya organisasi,

²⁵ Ngalimun, Imam Mujahid, and Imam Makruf, “Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin,” *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 9 (July 25, 2022) 60.

dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara faktor *work life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap komitmen organisasi, hipotesis yang menunjukkan bahwa *work life balance* adalah faktor yang memiliki nilai pengaruh terbesar terhadap komitmen organisasi tidak terbukti, dilihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan faktor kepuasan kerja yang memiliki nilai signifikansi terbesar diantara ketiga faktor yang diteliti yaitu 0,387 / 38,7%.²⁶

4. Tumbelaka, dkk (2021)

Tumbelaka, dkk (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Budaya Organisasi pada Guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan”. Bertujuan untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software SmartPLS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0.457, t-statistik 2.057, dan p-value 0.040. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan, dengan koefisien 0.047, t-statistik 0.171, dan p-value 0.864. Namun, budaya organisasi memoderasi pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan masing-masing t-statistik sebesar 2.034 dan 1.963, serta p-value 0.042 dan 0.050. Penelitian ini menyarankan peningkatan keseimbangan kerja-hidup dan budaya organisasi yang mendukung untuk meningkatkan

²⁶ Abdi and Chalimah, “Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26:4 (September, 2023), 113- 119.

kepuasan kerja guru.²⁷

5. Sudarusman, dkk (2022)

Sударusman, dkk (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta)”. Manajemen yang baik harus memiliki tujuan utama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelola anggota organisasi perusahaan. Hal bermaksud agar pelaku organisasi tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan disebut. *Turnover intention* dapat menimbulkan masalah diantaranya akan menambah biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan dan juga dapat mengganggu sistem kerja di perusahaan. Faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan karyawan, stres kerja dan *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi milenial yang ada di Yogyakarta. Sampel berjumlah 100 orang yang merupakan pekerja generasi milenial yang telah memenuhi kriteria berusia 21 hingga 40 tahun, bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta. Sampel diambil dengan teknik non probability sampling atau menggunakan *purposive sampling*. Dengan kriteria berusia 21 hingga 40 tahun, dan sudah bekerja minimal enam bulan di Yogyakarta. Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh dan tidak signifikan,

²⁷ Deybi Ocselina Tumbelaka, Rita N. Taroreh, and Jacky S. B. Sumarauw, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja DiModerasi Oleh Budaya Organisasi Pada Guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan,” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 12 (November 6, 2024) 189-200.

stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.²⁸

6. Suseno, dkk (2024)

Suseno, dkk (2024), dalam penelitiannya yang berjudul “*Reviving Organizational Commitment: The Role of Job Satisfaction Transformational Leadership, and Work-Life Balance*”. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap komitmen organisasi dengan menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data numerik. Metode penelitian melibatkan survei deskriptif dan survei eksplanatori. Studi ini mengumpulkan data dari sekitar 45 guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Maitreyawira. Teknik sampling dengan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan *work life balance* mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian secara teoritis mengonfirmasi bahwa hal tersebut dilaksanakan secara strategis untuk mempertahankan komitmen organisasi, dan temuan ini memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komunitas organisasi dan kepuasan kerja. Manfaat praktis khususnya bagi organisasi yang mengoperasikan sistem sekolah penuh hari, meliputi kebutuhan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dan mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk memastikan loyalitas guru.²⁹

7. Quines, Lyndon A. dkk (2023)

Penelitian yang berjudul “*Job Satisfaction, Organizational Culture*

²⁸ Pebriana Barage and Eka Sudarusman, “Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta),” *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3 (August 30, 2022), 81-96

²⁹Suseno and Dewi, “Reviving Organizational Commitment: The Role of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work-Life Balance”, *Nomico* (Juni 27, 2024), 1-11.

And Work-Life Balance: Structural Equation Model Of Organizational Commitment Among Public School Teachers”. Tujuan penelitian untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, budaya organisasi, *work-life balance*, dan komitmen organisasi pada guru sekolah negeri, serta hubungan di antaranya, dan mengembangkan model SEM terbaik. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data numerik. Metode penelitian melibatkan *structural equation modeling* (SEM). Mengumpulkan data dari sampel 420 guru sekolah negeri di Davao Region, Filipina. Teknik sampling dengan taro yamane formula. Hasil penelitian menunjukkan tingkat tinggi pada semua variabel, hubungan signifikan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi, serta model terbaik menunjukkan pengaruh signifikan dari indikator tertentu. Hasil penelitian secara teoritis mengonfirmasi prediksi Meyer dan Allen's model tiga-komponen komitmen organisasi, dan temuan ini memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Manfaat praktis khususnya bagi sekolah untuk mendukung pengembangan profesional guru melalui seminar dan pelatihan guna mencegah turnover.³⁰

8. Ramadhan, Nabilah dkk (2019)
 Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi”. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh work- life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada ibu bekerja sebagai guru PAUD di Kota Cimahi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data numerik. Metode penelitian melibatkan asosiatif dengan teknik analisis deskriptif dan regresi berganda. Studi ini mengumpulkan data dari

³⁰ Lyndon A. Quines and Editha I. Arendain, “Job Satisfaction, Organizational Culture And Work-Life Balance: Structural Equation Model Of Organizational Commitment Among Public School Teachers,” *EJES* 10 (August 7, 2023), 285-315

sampel 100 responden guru PAUD yang berstatus ibu. Teknik sampling dengan sampling kuota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sudah baik (kategori tinggi), pengaruh simultan sebesar 38,2%, namun secara parsial *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian secara teoritis mengonfirmasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks guru PAUD wanita, dan temuan ini memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada ibu bekerja. Manfaat praktis khususnya bagi institusi PAUD untuk meningkatkan kepuasan kerja guna memastikan komitmen organisasi yang lebih tinggi pada guru wanita.

9. Riffay, Achmat (2019)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SD negeri di Kecamatan Kota Masohi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data numerik. Metode penelitian melibatkan survei dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Mengumpulkan data dari populasi 772 guru dengan sampel 263 guru. Teknik sampling dengan *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dan *work-life balance* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara teoritis mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan *work-life balance* dan kepuasan kerja, dan temuan ini memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas guru. Manfaat

praktis khususnya bagi sekolah untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru guna memastikan komitmen organisasi yang lebih tinggi.³¹

10. Ertürk, Ramazan (2022)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions*”. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja guru, kepuasan kerja, dan niat turnover. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data numerik. Metode penelitian melibatkan model survei relasional. Studi ini mengumpulkan data dari sampel 368 guru sekolah dasar di distrik pusat Bolu, Turki. Teknik sampling dengan partisipasi sukarela (tanpa sampling khusus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kualitas kehidupan kerja guru sedang secara keseluruhan, rendah pada kontrol diri atas pekerjaan, dan tinggi pada kesejahteraan umum; kepuasan kerja dan niat turnover sedang; terdapat hubungan positif kuat antara kualitas kehidupan kerja (kecuali stres) dengan kepuasan kerja, serta hubungan negatif kuat dengan niat turnover (kecuali stres yang positif). Hasil penelitian secara teoritis mengonfirmasi bahwa kualitas kehidupan kerja memprediksi kepuasan kerja dan niat turnover, dan temuan ini memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku guru di sekolah. Manfaat praktis khususnya bagi administrator sekolah untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru guna memastikan kepuasan kerja lebih tinggi dan mengurangi niat turnover.³²

³¹ Nabilah Ramadhan and Vina Silviani Marinda, “Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi,” *JMK* 4 (September 30, 2019) 205.

³² Ramazan Ertürk, “The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions,” *Int. J. of Cont. Edu. Res.* 9 (October 30, 2022) 191-203.

Tabel 1. 2 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Kebaruan Penelitian
1.	<i>Reviving Organizational Commitment: The Role of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work-Life Balance.</i>	<i>Work-Life Balance</i> , Komitmen Organisasi	Transformational Leadership dan Kepuasan Kerja sebagai mediasi	Fokus pada lingkungan pesantren dan menambahkan konteks kerja pendidik
2.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .	<i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i> sebagai variabel dependen	Menambahkan Komitmen Organisasi dan konteks pesantren
3.	Peran Komitmen Profesional antara <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Guru SMA.	<i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja	Komitmen Profesional sebagai mediasi	Meneliti langsung hubungan terhadap komitmen organisasi pendidik pesantren
4.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.	<i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja	Lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai moderator	Fokus pada organisasi pesantren dan hubungan langsung terhadap komitmen
5.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.	<i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Budaya organisasi sebagai tambahan variabel	Spesifik pada pendidik di pesantren dengan jam kerja fleksibel
6.	<i>Quality of Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja.	<i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Fokus pada kualitas <i>work-life balance</i> dan motivasi kerja	Fokus lokasi di pesantren, bukan institusi universitas
7.	<i>Job Satisfaction, Organizational Culture And Work-Life Balance: Structural Equation Model Of Organizational Commitment Among Public</i>	<i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	<i>Organizational Culture</i> sebagai variabel tambahan dan menggunakan metode SEM	Penelitian diusulkan menghilangkan <i>organizational culture</i> untuk fokus murni pada hubungan langsung <i>work-life balance</i> ke kepuasan kerja dan komitmen, dengan kebaruan

	<i>School Teachers</i>			pada konteks pendidik Indonesia (bukan Filipina) dan potensi penambahan variabel seperti profesionalisme atau lingkungan pesantren.
8.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi.	<i>Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi</i>	Subjek penelitian adalah guru PAUD perempuan, dengan variabel demografis (status ibu bekerja) sebagai pembeda.	Fokus pada pendidik pesantren.
9.	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi	<i>Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi</i>	Fokus pada guru SD negeri dengan metode survei dan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Fokus pada pendidik pesantren.
10.	<i>The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions.</i>	<i>Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi</i>	<i>Turnover Intentions</i> sebagai dependen utama	Mengganti <i>turnover intentions</i> dengan komitmen organisasi sebagai dependen, dengan kebaruan pada konteks Indonesia (bukan Turki) dan fokus langsung pada <i>work-life balance</i> pendidik tanpa dimensi <i>quality of work-life</i> yang lebih luas.

Berdasarkan kajian terhadap enam penelitian terdahulu, terdapat persamaan dalam hal fokus kajian yang menyoroti pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kualitas pembelajaran. Mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, serta melibatkan subjek pendidik, baik guru sekolah menengah maupun guru madrasah. Persamaan lainnya terletak pada penggunaan variabel *work-life balance* sebagai faktor yang memengaruhi aspek kesejahteraan psikologis atau sikap

kerja guru.

Namun demikian, perbedaan yang menonjol terlihat pada konstruksi variabel maupun model analisis yang digunakan. Beberapa penelitian sebelumnya menambahkan variabel budaya organisasi, stres kerja, atau kepemimpinan sebagai variabel moderator atau mediator, sementara sebagian lainnya hanya menguji hubungan langsung antara *work-life balance* dan satu variabel outcome saja, seperti kepuasan kerja atau komitmen profesional.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada penggabungan dua variabel outcome secara simultan, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dalam konteks spesifik guru di lingkungan pesantren Persatuan Islam. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara khusus meneliti *work-life balance* pada guru-guru yang berada dalam sistem pesantren, yang memiliki beban kerja dan keterikatan lembaga lebih tinggi dibanding sekolah umum. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan yang signifikan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan kerja pendidik dalam konteks pendidikan berbasis pesantren.

H. Definisi Operasioal

Ruang lingkup penelitian dijelaskan melalui definisi operasional yang dirancang secara spesifik bagi setiap variabel utama dalam penelitian.

1. *Work-Life Balance* (WLB)

Work-life balance merupakan suatu kondisi di mana pendidik mampu mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* diukur melalui empat dimensi, yaitu WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).³³ *Work-life balance* pendidik mencerminkan sejauh mana guru mampu menyeimbangkan aktivitas mengajar, kewajiban keagamaan, dan kehidupan pribadi secara proporsional.

2. Kepuasan Kerja

³³ Fisher, Bulger, and Smith, "Beyond Work and Family." *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (Oktober, 2009), 441-456.

Istilah kepuasan kerja menurut Frederick Herzberg ialah “perasaan positif yang muncul dari pemenuhan faktor motivator yang memberikan kepuasan sejati, serta tidak adanya ketidakpuasan akibat terpenuhinya faktor hygiene”.³⁴ Kepuasan kerja pendidik pesantren dalam konteks manajemen pendidikan Islam, sering dievaluasi untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya terbebas dari ketidakpuasan material dan administratif, tetapi juga memperoleh motivasi intrinsik yang mendalam dalam menjalankan amanah mendidik dan membentuk akhlak generasi muslim. Kepuasan kerja di pesantren merupakan cerminan dari keseimbangan antara pencegahan ketidakpuasan melalui faktor hygiene (gaji, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi) serta peningkatan kepuasan sejati melalui faktor motivator (pekerjaan, peluang promosi, serta rasa pencapaian dan pengakuan atas kontribusi pendidikan Islam).

3. Kualitas Pembelajaran

Kualitas pembelajaran merupakan tingkat keberhasilan proses pembelajaran dalam mencapai capaian pembelajaran yang telah ditetapkan. Kualitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh penyampaian materi oleh pendidik, tetapi juga oleh keselarasan antara tujuan pembelajaran, aktivitas pembelajaran, dan asesmen. Ketiga komponen tersebut harus dirancang secara terpadu agar seluruh proses pembelajaran mampu mendukung peserta didik dalam mencapai kompetensi yang diharapkan.

Pembelajaran yang berkualitas ditandai dengan tujuan pembelajaran yang jelas dan terukur, aktivitas pembelajaran yang mendorong keterlibatan aktif peserta didik, serta asesmen yang sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai. Aktivitas pembelajaran dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang bermakna sehingga peserta didik mampu membangun pengetahuan, mengembangkan keterampilan berpikir

³⁴ Frederick Herzberg, *The Motivation to Work* (New York : J. Wiley, 1997). 186.

kritis, memecahkan masalah, serta mengaplikasikan pengetahuan dalam berbagai situasi.

Selain itu, kualitas pembelajaran tercermin dari kesesuaian antara proses pembelajaran dan hasil belajar yang diperoleh peserta didik. Asesmen yang dilaksanakan harus mampu mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran secara valid sehingga memberikan informasi mengenai penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Dengan adanya keselarasan antara tujuan pembelajaran, aktivitas pembelajaran, dan asesmen, proses pembelajaran akan berlangsung secara efektif dan mampu menghasilkan capaian belajar yang optimal.

