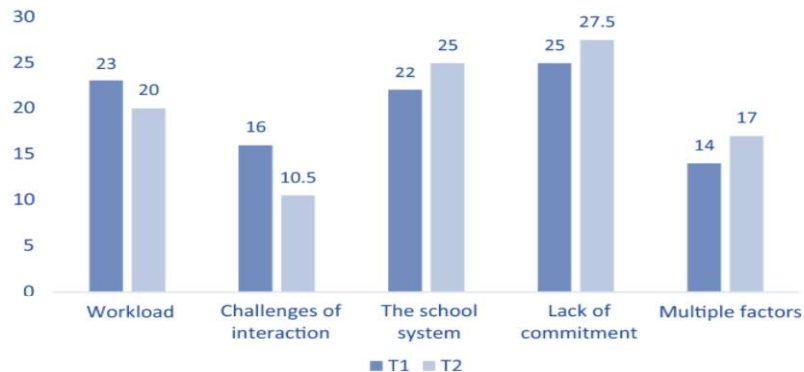


BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

“Komitmen organisasi stakeholder sekolah memiliki posisi yang signifikan dalam menentukan keberhasilan pencapaian strategi pendidikan dari mulai visi, misi hingga tujuan pendidikan” (Santosa B. Raharjo, 2025). Komitmen yang rendah dapat berdampak pada tingkat *turn-over* institusi yang tinggi dikarenakan rasa ketidaknyamanan atau kurangnya rasa aman dari individu stakeholder selama bekerja. Dalam data yang dikumpulkan oleh OECD TALIS 2023 secara global, komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan menurun akibat tekanan kerja pasca-pandemi virus corona, dengan survei menunjukkan 25% guru di 38 negara mengalami *burnout* dan intensi *turnover* tinggi, dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan kepada para pendidik di Finlandia pada tahun 2020, penelitian ini menghasilkan data statistik bahwa rendahnya komitmen memberikan persentase terbesar sebanyak 27% dibanding faktor-faktor lain yang dapat memunculkan keputusan untuk berpindah profesi dari guru atau tenaga kependidikan.



Gambar 1. 1. Data Statistik Internasional Faktor Peralihan Profesi Guru

Sumber: Springer Nature Link (2020)

Penguatan keterikatan mereka pada organisasi atau institusi menjadi acuan strategi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia dalam koridor pendidikan. Di Indonesia, topik kesejahteraan pegawai berlandaskan komitmen mereka terhadap institusi mulai meningkat untuk dijadikan sebuah kajian khusus

meski belum sebanyak di negara-negara maju. Terkhusus di dunia pendidikan, bahasan mengenai komitmen guru terhadap sekolah masih sangat terbatas. Hal ini disebabkan masih banyaknya miskonsepsi terhadap profesi pendidik atau tenaga kependidikan yang dikaitkan dengan nilai ibadah, bahwa mengajarkan ilmu kepada orang lain atau dalam konteks ini adalah peserta didik berlandaskan keikhlasan hati dan tidak mempermasalahkan imbalan atau gaji. Tentu ini adalah suatu pemahaman yang liar. Sebab dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi output pembelajaran hingga tujuan pendidikan secara umum.

“Stakeholder sekolah merupakan pihak yang memiliki kepentingan dalam suatu usaha serta mendukung proses pendidikan atau lembaga sekolah” (Sumiati, 2023). Sehingga perlu diperhatikan pula bagaimana tingkat komitmen para guru di Indonesia. Untuk memperkuat tesis, ditemukan survei terkait tingkat komitmen stakeholder terhadap organisasi dilakukan yang oleh BKN 2025 mencatat 5,3 juta ASN dengan 40% mengalami rendahnya komitmen akibat beban kerja, di mana komitmen afektif guru hanya 62% dari target ideal. Banyak faktor yang melatarbelakangi permasalahan pendidikan di Indonesia termasuk produktifitas guru dan tenaga kependidikan yang perlu diberikan perhatian besar oleh pemerintah. Rasa nyaman dan aman dapat membentuk loyalitas para stakeholder dengan menunjukkan

Data Dinas Pendidikan tahun 2024 yang mengindikasikan bahwa 35% guru SMA Negeri di Jawa Barat melaporkan komitmen normatif berada pada tingkat rendah dikarenakan ketidakseimbangan beban tugas. Angka tersebut belum mengakumulasi persentase rendahnya komitmen organisasi stakeholder sekolah secara komprehensif sebab hanya membawa satu jenis lembaga pendidikan, belum mengumpulkan dari jenis pendidikan dari berbagai lini. Belum lagi kondisi yang lebih spesifik di Bandung sebagai salah satu kota besar di Indonesia yang diperkirakan tingkat masyarakat yang mengenyam pendidikan memiliki intensitas tinggi, SMA Labschool Percontohan UPI Cibiru sebagai sekolah swasta unggul dipilih oleh peneliti untuk menjadi lokus penelitian, semoga penelitian ini dapat menghasilkan manfaat bagi dunia pendidikan di ranah lokal.

“Rendahnya tingkat komitmen terhadap organisasi ini tentu perlu dibedah, sebab berpengaruh pada kualitas pendidikan sebagai sektor penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi” (Dita F. Sari, 2025). “Dalam sejumlah temuan penelitian, komitmen organisasi pada stakeholder dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja hingga keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi atau *work-life balance*” (Conchita V. Latupapua, 2022). Faktor tersebut menyumbang atas ketidak efektifan produktifitas guru di Indonesia yang tersebar luas sehingga perlu dibedah satu persatu terutama terkait keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Sejalan dengan teori Meyer dan Allen pada tahun 1991 bahwa “komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu terdiri dari tiga pilar utama, yakni komitmen afektif (*affective*), komitmen kontinuans (*continuans*) dan komitmen normatif (*normative*) sehingga dapat menjadi suatu kesatuan dalam membentuk komitmen yang kuat”. Tiga pilar ini dapat dijadikan tolak ukur kondisi komitmen organisasi stakeholder di lokasi penelitian sesuai dengan prosedur. “komitmen organisasi juga dapat diperkuat dengan *Side-Bet Theory* dari Becker (1960) yang menyatakan bahwa komitmen timbul karena adanya investasi waktu, tenaga, dan pengalaman yang membuat individu cenderung tetap bertahan dalam organisasi.”

Lima tahun berlalu setelah terjadinya Pandemi COVID-19 yang memberikan dampak buruk WLB para guru secara global, dengan data dari Gallup 2024 melaporkan 44% *educator* di 142 negara alami konflik kerja-keluarga yang kronis. Jika melihat data statistik negara-negara Asia Tenggara cenderung memiliki persentase yang rendah dalam menunjukkan tingkat *work-life balance*.

Tabel 1. 1. Perbandingan Skor *Work-life Balance Index* di Indonesia

Peringkat	Negara	Skor
1	Italia	59,83
2	Jepang	57,61
3	Singapura	56,84
4	Taiwan	53,09
5	Arab Saudi	50,8
6	Korea Selatan	46,62
7	Indonesia	39,36

8	Hongkong	39,25
9	Malaysia	39,09

Sumber: FEB Unpad (2025)

ASN Indonesia hadapi jam kerja 37,5/minggu, namun survei KemenPANRB 2025 tunjukkan 52% pegawai pendidikan alami interferensi WLB akibat FWA transisi. Rasio menunjukkan banyaknya murid yang ditangani satu guru dapat membantu menggambarkan kualitas pendidikan nasional, bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan pada tahun ajaran 2024/2025 terdapat 3, 06 juta guru di Indonesia, naik sebesar 0, 97% dibanding tahun ajaran sebelumnya. Maka rasio murid-guru untuk tingkat SMP jadi yang terendah, sebesar 14:1. “Sementara untuk jenjang SMA, rasio menunjukkan angka 20:1, rasio guru-murid lebih tinggi yang berarti seorang guru SMA rata-rata bertanggung jawab atas 20 murid sekaligus” (Yonatan, 2025).

Tabel 1. 2. Rasio Murid-Guru Dari Tingkat Pendidikan di Indonesia

Jenjang Pendidikan	Rasio Murid-Guru
SD	15:1
SMP	14:1
SMA	20:1
SMK	15:1

Sumber: Badan Pusat Statistik (2025)

Sayangnya data tersebut tidak mewakili kondisi aktual di lapangan, atau sekedar menjadi bukti penguat bahwa beban tugas guru dinilai tidak memberatkan. Sebab dalam kenyatannya masih banyak guru yang terhimpit beban jam mengajar diluar kemampuannya, belum lagi tugas seorang guru kini bukan hanya sekedar teknik pedagogik tetapi ada beban lainnya seperti beban administrasi hingga bagi sebagian sekolah swasta unggul ada beban ekstrakurikuler (Permendikdasmen, 2025). Hal yang perlu disorot mengenai lokasi penelitian ini adalah perbedaan budaya pada sekolah swasta , yang memiliki ragam ekstrakurikuler lebih spesifik dan menunjang bakat siswa secara intens dibanding sekolah negeri. Tentu dalam segi pembimbingnya pun tidak disamakan sebab membutuhkan keahlian khusus, seperti research program, yang membutuhkan kepiawaian pembimbing dalam ranah penelitian alamiah atau ekstrakurikuler lain yang dituntut sempurna untuk memberikan kepuasan kepada orang tua murid.

Jawa Barat mencatat 45% guru SMA kekurangan fleksibilitas kerja, PermenPANRB 4/2025 memberikan gambaran atas peningkatan stres kerja sebesar 30%. “Hadirnya ketidakseimbangan ini dapat berujung pada penurunan motivasi, kepuasan hingga berdampak pada pengikisan loyalitas stakeholder terhadap organisasi, dan pada akhirnya berdampak negatif pada mutu pendidikan yang diberikan” (Santi, 2023). Dampak lain dari masalah demikian adalah tingginya kelelahan pada individu, hal ini dapat mempengaruhi performa mengajar, hingga performa manajerial tenaga kependidikan.

“Lain dari kondisi regional, pemerintah Kabupaten Bandung mengakui kekurangan 4.900 tenaga pendidik di Bandung, sehingga membutuhkan upaya untuk memprioritaskan pemenuhan kebutuhan ini” (Pratama, 2026). Dengan adanya kesempatan Indonesia emas 2045 tentu menjadi suatu tantangan besar bagi negara ketika pendorong utama kualitas anak bangsa terhambat kuantitas guru yang cukup besar menginjak angka ribuan. Bupati menyampaikan permohonan kepada pemerintah pusat untuk menambah fleksibilitas untuk penambahan kuota ASN dalam ranah pendidikan. Kaitannya dengan penelitian ini cukup signifikan sebab kurangnya kuantitas guru mendorong optimalisasi hingga maksimalisasi jumlah guru yang ada sehingga rasio antara guru dan murid menjadi jauh dari kata ideal. Keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi nampaknya menjadi sebuah angan-angan jika masalah ini tidak segera ditangani.

Temuan dalam observasi awal di lokasi penelitian pada organisasi lembaga pendidikan swasta unggul yang menunjukkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang seringkali dianggap tidak menjadi masalah utama jika kompensasi finansial yang diterima cukup memadai atau terbilang tinggi. Stakeholder yang memilih tetap bertahan dalam kondisi kerja dengan tekanan tinggi selama gaji dan insentif materi mampu menutupi kebutuhan dan memberikan rasa aman ekonomi.

“Hal ini sejalan dengan pandangan klasik yang mengatakan bahwa faktor ekonomi dan materi merupakan motivator kuat dalam mempertahankan keterikatan kerja” (Akbar, 2023). Namun jika melihat keberlanjutan akan visi misi institusi dapat menimbulkan permasalahan *turnover* pada institusi. Jika hal demikian terjadi

maka akan muncul suatu masa transisi dimana nilai-nilai yang telah dipupuk dalam waktu tertentu mengalami keharusan mengulang yang berdampak pada kemustian peserta didik untuk beradaptasi dengan individu atau cara guru baru tersebut mengajar. Pendekatan semata-mata berdasarkan kompensasi finansial ini mulai dipertanyakan dalam konteks keberlanjutan dan kesejahteraan jangka panjang tenaga kerja. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa meskipun kompensasi finansial penting, ketidakseimbangan yang terus-menerus antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stress kronis, kelelahan kerja, dan gangguan kesehatan mental yang berdampak negatif terhadap produktivitas dan komitmen organisasi (Fadhilah, 2025).

Sebagai konsekuensi, karyawan dengan ketidakseimbangan kerja-kehidupan pribadi yang tinggi cenderung mengalami penurunan loyalitas dan peningkatan tingkat *turnover*. Dengan demikian organisasi perlu mengedepankan kebijakan yang tidak hanya berfokus pada gaji, tetapi juga memastikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat demi memelihara keberlangsungan dan kinerja optimal para stakeholder sekolah. Dalam menguatkan tingkat WLB stakeholder, terdapat tiga pilar utama keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi menurut Hudson pada tahun 2005, ketiga pilar tersebut yakni “keseimbangan waktu (*time*), keseimbangan keterlibatan (*involvement*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction*).” *work-life balance* juga dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* dari Deci dan Ryan (1985) yang menegaskan bahwa keseimbangan hidup dan kerja terbentuk ketika kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan individu terpenuhi.

Sebagai integrasi dari kedua variabel penelitian, grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial yang dapat menjelaskan bahwa keterikatan dan komitmen individu dalam organisasi muncul karena adanya hubungan timbal balik berbasis *reward* dan *cost* (Blau, 1964). Teori ini memang sejalan dengan apa yang terjadi di lokasi penelitian, hanya tidak secara komprehensif sehingga memunculkan potensi masalah. Dalam konteks pendidikan, ketika sekolah mampu memberikan dukungan terhadap *work-life balance* stakeholder—seperti pemberian kebijakan kerja fleksibel dan memperhatikan kebutuhan pribadi—

maka stakeholder cenderung membalasnya dengan komitmen organisasi yang tinggi yang terimplementasi dari rasa kepemilikan (*sense of belonging*) kepada sekolah sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal bagi segala kegiatan.

Terdapat kesenjangan atau gap penelitian dalam temuan di lokasi penelitian yang menggambarkan bahwa komitmen stakeholder dipandang sebagai hal yang mubah untuk disimpan pada prioritas nomor sekian dalam menunjang kesejahteraan pegawai, atau dalam hematnya, keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi tidak menjadi pembahasan penting atau bahkan tidak diperhitungkan akan dampaknya. Beban diluar mengajar di kelas ditambah kewajiban tugas menjadi guru piket, pembimbing ekstrakurikuler, menjadi wali kelas dan lain halnya menjadi temuan penting di lokasi penelitian.

Penelitian yang membahas pengaruh WLB terhadap komitmen organisasi stakeholder belum banyak dilakukan dalam wilayah pendidikan. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, WLB ini menjadi udara segar dalam topik penelitian yang dapat diteliti oleh manajemen pendidikan karena memiliki potensi dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Guru ataupun staff sekolah sering dianggap sebagai pekerjaan yang hanya berhubungan dengan pedagogik, kegiatan mengajar dan belajar tanpa melihat tupoksi lain yang menjadi kegiatan signifikan diluar pengajaran seperti administrasi, tata kelola kelas, tata kelola keuangan, manajemen risiko dan lain hal yang patut untuk diperhatikan dalam manajemen lembaga pendidikan. Merupakan suatu jejak awal bagi peneliti setelahnya apabila hendak memilih topik permasalahan dalam suatu penelitian dengan membahas keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi.

Semua hal tersebut tentu merujuk pada tantangan yang tidak kecil dalam mengupayakan peningkatan komitmen organisasi stakeholder sekolah kepada institusi SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru. Selain itu dalam mendorong realisasi kesejahteraan masyarakat luas, pemerintah mengupayakan tercapainya keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah mengeluarkan regulasi penting yang secara eksplisit mendorong pelaksanaan

work-Life Balance (WLB) di Lingkungan kerja, terutama bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan juga menjadi acuan bagi sektor lain. Salah satu regulasi paling mutakhir adalah Peraturan Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2025 tentang fleksibilitas pelaksanaan tugas kedinasan. Sepandang kebijakan ini terasa eksklusif terhadap jenis institusi dan tidak menyentuh bentuk organisasi swasta, kebijakan ini merupakan respon atas kebutuhan dunia kerja yang semakin dinamis dan menuntut keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tercipta produktivitas yang lebih optimal dan kesejahteraan kerja bagi tenaga kerja. Upaya ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas kerja dan motivasi para pegawai, namun juga dapat memperkuat komitmen organisasi stakeholder sekolah yang menjadi faktor kunci kesuksesan institusi, termasuk dalam lingkungan pendidikan sebagaimana yang terjadi di SMA Percontohan Labschool UPI Kampus Cibiru.

Pentingnya penelitian ini yaitu dapat menunjukkan tingkat komitmen organisasi stakeholder akan meningkat jika sekolah lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi para stakeholder yang telah diuraikan diatas. Oleh karena itu, diperlukan faktor pendorong bagi pembuat keputusan untuk dapat membentuk dan meningkatkan loyalitas individu terhadap institusi. Hadirnya kebijakan dan pemahaman teori yang kuat, implementasi dan dampak *work-life balance* terhadap komitmen organisasi di lingkungan sekolah swasta percontohan dipandang belum dapat menggambarkan secara gamblang terkait dinamika, tantangan serta berbagai potensi permasalahan yang dapat muncul. Studi empiris atau penelitian di lembaga pendidikan swasta unggulan ini sangat dibutuhkan untuk memahami sejauh mana WLB dapat meningkatkan keterikatan emosional sehingga menghasilkan sikap loyalitas yang dapat berdampak pada peningkatan performa mengajar, kualitas pembelajaran serta keterlibatan dalam segala program yang menunjang kualitas pendidikan dengan stakeholder yang menjadi aktor utama terselenggaranya program-program tersebut secara aktif. Masalah-masalah tersebut dirumuskan dan akan diteliti dalam judul **“Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Stakeholder Sekolah SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, dapat dirumuskan permasalahan utama penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi stakeholder sekolah di SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru. Lebih spesifik, dalam pembahasannya penulis *brakedown* kepada beberapa sub masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance* yang dimiliki oleh stakeholder sekolah SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru?
2. Bagaimana komitmen organisasi stakeholder sekolah di SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi stakeholder sekolah di SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah menelaah:

1. Tingkat *work-life balance* stakeholder sekolah di SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru.
2. Tingkat komitmen organisasi stakeholder sekolah di SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru.
3. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi stakeholder sekolah di SMA Labschool Percontohan UPI Kampus Cibiru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini bermanfaat:

- a. Nilai sumbangsih dalam pengembangan khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia di dunia pendidikan,
- b. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini yang diharapkan oleh peneliti antara lain:

- a. Penelitian ini memberikan manfaat bagi lembaga SMA Labshool Percontohan UPI Kampus Cibiru dengan menyajikan data dan temuan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan *work-life balance* stakeholder sekolah .
- b. Penelitian ini juga bermanfaat bagi kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memahami pentingnya pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan mendukung peningkatan komitmen organisasi, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan loyal.
- c. Bagi para pegawai, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana komitmen terhadap organisasi atau dalam hal ini adalah lembaga sekolah kerja yang baik dan mendukung produktivitas mereka, sekaligus menjadi motivasi untuk menjaga komitmen yang loyal dan harmonis.

E. Kerangka Berfikir

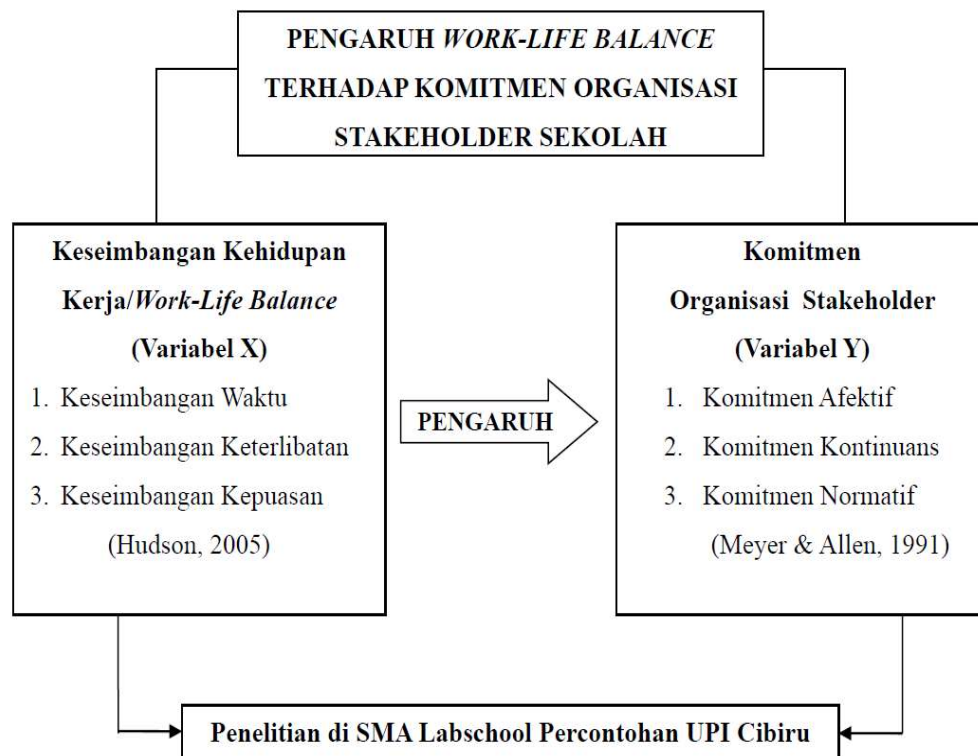
Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu *Work-Life Balance* (variable X) dan variable bebas yaitu Komitmen Organisasi Stakeholder Sekolah (variable Y) keduanya dibahas dalam paragraph eksplanasi berikut.

Istilah *work-life balance* pertama kali diperkenalkan secara luas oleh dua tokoh dari Barat yaitu Greenhaus dan Beutell pada tahun 1985. "Namun istilah ini sudah muncul bahkan sejak tahun 70-an hanya saja belum ada kebijakan yang menjadi legal standing atas *work-life balance* ini" (Nurul, Kajian Teoritis Work-Life Balance, 2022). "Clark (2000) mendefinisikan *work-life balance* sebagai cara

dalam meminimalisir konflik dengan adanya kepuasan dan fungsi yang dicapai di tempat kerja ataupun di rumah” (Ramdhani, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) SEBAGAI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN, 2021). Secara istilah *work-life balance* merupakan suatu konsep kondisi yang menggambarkan posisi individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara efektif sehingga menciptakan keseimbangan dan memberikan istirahat bagi tubuh.

Dalam kaitannya, WLB menyoroti konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi. “Kondisi sosial dan geopolitik di Inggris pada waktu itu dilatarbelakangi oleh revolusi sosial yang ditandai dengan meningkatnya partisipasi perempuan di dunia kerja yang sebelumnya didominasi kaum laki-laki, sehingga muncul lah kesulitan mengatur waktu anatar pekerjaan dengan kehidupan di rumah” (Ananda, Perkembangan Peran Ganda Perempuan Dalam Generasi Sandwich, 2023). “*Work-life balance* memberikan implikasi jangka panjang bagi keberlanjutan perusahaan/institusi” (Zaky, 2021). Inilah yang menjadi potensi masalah ketika keseimbangan ini tidak hadir dalam dunia kerja. Tingkat turnover perusahaan akan tinggi, mengisyaratkan perubahan atau masa transisi yang memberikan efek samping yang cukup besar.

“Komitmen organisasi didefinisikan oleh Budi Rahardjo sebagai tingkatan karyawan saat ia merasa memiliki hubungan psikologis dengan pekerjaannya, dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi” (Rahardjo, 2024). George dan Jones dalam (Barorah, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Jurusan Bimbingan Dan Konseling Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan, 2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap anggota organisasinya secara keseluruhan. Proses internalisasi nilai-nilai institusi atau organisasi kedalam diri seorang individu bukanlah suatu proses yang instan.



Gambar 1. 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diadaptasi/dimodifikasi oleh peneliti (2025)

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah “*work-life balance* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi stakeholder di SMA Percontohan Labschool UPI Kampus Cibiru.”

Berikut ini hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah:

Ha: Terdapat pengaruh signifikan *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Stakeholder sekolah di SMA Percontohan Labschool UPI Kampus Cibiru.

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Stakeholder sekolah di SMA Percontohan Labschool UPI Kampus Cibiru.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

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

1. Farida dan Gunawan (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Farida dan Gunawan, 2023 yang berjudul “Pengaruh langsung WLB terhadap JC memiliki nilai coefficient, yakni 0,801 dengan t-hitung sebesar 20,468 ($> 1,64$) dan p-value yaitu 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan pada Hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap job commitment. *Work-Life Balance* sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai salah satu variabel terikat. Pembahasan pada penelitian yang dilakukan oleh Farida juga Gunawan memiliki kecenderungan untuk lebih kompleks tidak hanya berfokus pada 2 variabel yang diteliti.

2. Yanti (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti, 2024 yang berjudul “*Work-life balance* berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional” secara signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 0.626 yang berarti bahwa *work-life balance* dapat menjelaskan Komitmen Tenaga Kerja. Penelitian yang memiliki variabel x dan y sama dan Pembahasan cenderung pada faktor yang membahas tema industri sehingga kontrol berbeda pada beberapa konteks.

3. Riffany (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Riffany, 2019 yang berjudul “Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru.” Artinya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru SD di kecamatan kota Masohi. Variabel yang diteliti memiliki kesamaan bebas dan terikat, Memiliki cakupan pada kontrol variabel yang memediasi antara variabel bebas dan terikat.

4. Tania (2025)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tania, 2025 dengan judul “Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian menunjukkan *work-life*

balance berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan sebesar 0,380 dengan $p\text{-value } 0.018 < 0.05$ dan statistic $2,492 > 1,96$ yang menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan fish street Bali.

5. Latupapua (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Latupapua, 2021 berjudul “Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah”. Hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Latupapua dan kawan-kawan memberikan hasil bahwa *work-life balance* yang tinggi membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan akan semakin lebih berkomitmen dengan organisasinya.

6. Nabilah dan Vina (2019)

Penelitian oleh Nabilah dan Vina, 2019 berjudul “Pengaruh *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *Work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi berdasarkan hasil yang muncul pada penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dkk. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi yang terjadi merupakan akibat dari tinggi rendahnya tingkat *work-life balance* dan kepuasan kerja pada ibu bekerja sebagai guru PAUD di Kota Cimahi selain itu, penelitian ini juga menyoroti topik pada koridor pendidikan.

7. Harlan (2024)

Harlan telah melakukan penelitian pada tahun, 2024 dengan judul penelitian “Pengaruh WLB terhadap komitmen organisasi” hasil yang didapatkan bahwa komitmen organisasi seorang pekerja dapat dimediasi oleh motivasi kerja, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai z score pada perhitungan sobel tes sebesar 3.042 dengan tingkat signifikansi 0,0002. Semakin tinggi motivasi kerja maka komitmen semakin tinggi pula menunjukkan motivasi kerja sebagai variabel penengah pada penelitian ini. Penambahan variabel interverning sering menjadi sebab keberagaman hasil penelitian atau hipotesis yang diterima pada akhir penelitian sekaligus menjadi pembeda dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

8. Ahmad Syarief (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syarief pada, 2017 bertajuk “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Syarief pada tahun 2017 ini menghasilkan data bahwa 41.74% cukup tinggi yang menjawab netral/ragu-ragu pada dimensi komitmen afektif. Hasil ini menandakan masih cukup banyak karyawan yang kurang atau ragu memiliki perasaan keterikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi karyawan memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi sehingga ingin tetap tinggal dan tidak memiliki keinginan untuk pindah ke institusi lain.

9. Wirawan dan Sukmarani (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Sukmarani pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank SulutGo” menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena variabel bebas yang digunakan sama-sama mengkaji *work-life balance* dengan pengukuran yang mengacu pada Hudson (2005), sehingga sama-sama menyoroti tiga dimensi utama *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Temuan tersebut mendukung bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat memperkuat komitmen individu terhadap organisasi.

10. Santosa (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Santosa, 2024 dengan tajuk “Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur”. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting, karena dampaknya antara lain pada keterlambatan, absensi, keinginan berpindah pekerjaan, dan perputaran tenaga kerja. Komitmen organisasi merupakan cerminan dari sikap atau perilaku karyawan terhadap perusahaan berupa loyalitas dan tindakan untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	2	3	4	5
1	Pengaruh <i>Work Liffe Balance</i> Terhadap Employee Performance Dengan Job Stress Dan Job Commitment Sebagai Variabel Mediasi (Farida dan Gunawan, 2023)	<i>Work-Life Balance</i> sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai salah satu variabel terikat	Pembahasan lebih kompleks tidak hanya berfokus pada 2 variabel yang diteliti	Pengaruh langsung WLB terhadap JC memiliki nilai menunjukkan pada Hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>job commitment</i> .
2	Pengaruh Dimensi <i>Work-life balance</i> Terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional Dan Kinerja Proyek (Yanti, 2024)	Peneitian yang memiliki variabel x dan y sama	Pembahasan cenderung pada faktor yang membahas tema industri sehingga kontrol berbeda pada beberapa konteks	<i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional secara signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 0.626
3	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-life balance</i>) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi (Riffany, 2019)	Variabel yang diteliti memiliki kesamaan bebas dan terikat	Memiliki cakupan pada kontrol variabel yang memediasi antara variabel bebas dan terikat	peningkatan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi guru SD di kecamatan kota Masohi.
4	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Komitmen	Variabel X dan Y sama, sehingga alat	Menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work-life balance</i> berpengaruh

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	2	3	4	5
	Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Tania A. Meisy, 2025)	pengukuran pun demikian		positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan sebesar 0,380 dengan p-value $0.018 < 0.05$ dan statistic $2,492 > 1,96$
5	Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah (Latupapua, 2021)	Membahas pengaruh variabel x dan y yang sama	Memiliki cakupan pada kontrol variabel yang memediasi antara variabel bebas dan terikat	<i>Work-life balance</i> yang tinggi membuat karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan akan semakin lebih berkomitmen dengan organisasinya.
6	Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi (Nabilah, Vina, 2019)	Keseragaman dalam variabel juga lokus berada di wilayah pendidikan	Pengaruh variabel x mengugurkan kesamaan penelitian	Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi yang terjadi merupakan akibat dari tinggi rendahnya tingkat <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja pada ibu bekerja sebagai guru PAUD di Kota Cimahi.
7	Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan <i>Work-life balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi dengan	Meneliti pengaruh WLB terhadap komitmen organisasi, hipotesis yang	Variabel Intervening memberikan dampak lain terhadap output penelitian	Pengaruh WLB terhadap komitmen organisasi dapat dimediasi oleh motivasi kerja, hal tersebut

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	2	3	4	5
	Motivasi sebagai Variabel Intervening (Yanti, 2024)	diterima adalah alternatif,		ditunjukkan oleh nilai z score tes sebesar 3.042 dengan tingkat signifikansi 0,0002
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi (Ahmad Syarief, 2017)	Indikator pengukuran variabel y sama	Memiliki cakupan pada kontrol variabel yang memediasi antara variabel bebas dan terikat	Hasil dalam organisasi. karyawan memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi sehingga ingin tetap tinggal dan tidak memiliki keinginan untuk pindah ke institusi lain.
9	Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank SulutGo (Wirawan dan Sukmarani (2023)	Variabel bebasnya sama sehingga menggunakan pengukuran Hudson (2005), grand teori sama	Objek lokasi penelitian bukan ranah pendidikan	Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian ini karena variabel bebas yang digunakan sama-sama mengkaji <i>work-life balance</i> .
10	Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur (Santosa, 2024)	Indikator pengukuran komitmen organisasi dominan sama Komitmen Organisasi	Memiliki cakupan pada kontrol variabel yang memediasi antara variabel bebas dan terikat	Komitmen organisasi merupakan cerminan dari sikap atau perilaku karyawan terhadap perusahaan berupa loyalitas

Sumber: Data Modifikasi Peneliti (2025)