BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode survei. Creswell menyatakan metode survei memberikan deskripsi kuantitatif atau numerik mengenai tren, sikap, atau opini suatu populasi dengan mempelajari sampel dari populasi tersebut melalui penggunaan kuesioner atau wawancara terstruktur. Penelitian ini menggunakan beberapa instrumen yang akan disebarkan kepada responden untuk mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel *work-life balance* (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (Y_1) dan komitmen organisasi (Y_2) sebagai variabel dependen (variabel terikat).

B. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data dan sumber data sebagai berikut:

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif mengacu pada data yang direpresentasikan dalam bentuk numerik atau skor. Data kuantitatif mengacu pada informasi yang sering dievaluasi dengan metode atau prosedur statistik. Data dapat terdiri dari kuesioner atau skor yang sering kali diperoleh dengan instrumen pengumpul data yang menghasilkan respons dalam bentuk skor atau pertanyaan berbobot.[1]

2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua kategori sumber data yaitu primer dan sekunder.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

[1] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019), 59.

a. Sumber data primer adalah sumber data utama dalam penelitian ini, yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada responden. Partisipan dalam penelitian ini adalah pendidik di Pesantren Persis 259 Firdaus Pangalengan, Kabupaten Bandung.
b. Sumber data sekunder berfungsi sebagai sumber pelengkap yang menyempurnakan informasi yang diperlukan untuk data utama. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari literatur yang relevan dengan penelitian ini, termasuk buku, jurnal, artikel, penelitian terdahulu, dan materi yang disediakan oleh pesantren.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[2] Populasi dalam penelitian adalah Pesantren Persis 259 Pangalengan di Kabupaten Bandung, subjek penelitian ini yaitu pendidik.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Madrasah	Jumlah Populasi
1.	RA PPI 259 Firdaus	3 orang
2.	MI PPI 259 Firdaus	33 orang
3.	MTs PPI 259 Firdaus	35 orang
4.	MA PPI 259 Firdaus	35 orang

Sumber; Profil Pesantren Persis 259 Firdaus

2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang digunakan ketika populasi terbagi menjadi beberapa kelompok yang berbeda dan diseleksi secara proporsional. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 84 pendidik yang dipilih sesuai dengan kriteria penelitian menggunakan rumus slovin dan *margin of*

[2] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2019), 126.

error 5%. Adapun dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan rumus slovin, yaitu:[3]

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N :Ukuran populasi

e : *Error* atau kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%

Berdasarkan rumus di atas terdapat populasi sebanyak 106 orang pendidik**,** dapat diambil sampel penelitian sejumlah:

$$n = \frac{106}{1 + 106\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106\ (0{,}0025)}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106\ (0{,}0025)}$$

$$n = \frac{106}{1{,}265}$$

$$n = 83{,}79 = 84$$

Berdasarkan hasil perhitungan melalui rumus slovin diatas jumlah responden yang akan menjadi sampel penelitian sebanyak 84 orang. *Stratified random sampling* digunakan untuk menentukan target sebagai sampel dalam penelitian. Setalah itu, menghitung jumlah sampel tiap angkatan menggunakan rumus *proportionate stratified random sampling.*

$$\frac{Jumlah\ Sampel}{Jumlah\ Populasi} \times Jumlah\ sampel\ yang\ diperlukan$$

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Madrasah	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	RA PPI 259 Firdaus	$\frac{3}{106}(84)$	2

[3] Suryana Yaya, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Garut: Pustaka Setia, 2015), 53.

No	Madrasah	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
2.	MI PPI 259 Firdaus	$\frac{33}{106}(84)$	26
3.	MTs PPI 259 Firdaus	$\frac{35}{106}(84)$	28
4.	MA PPI 259 Firdaus	$\frac{35}{106}(84)$	28
Jumlah			84

Berdasarkan Tabel 3.2 total keseluruhan sampel adalah dari 84 orang yang terdiri dari 2 orang pendidik RA, 26 orang pendidik MI, 28 orang pendidik MTs, dan 28 orang pendidik MA. Hitungan pembagian sampel menggunakan *Stratifieid Randoim Sampling* digunakan untuk memastikan representasi yang proporsional dan akurat dari masing-masing kelompok dalam populasi penelitian.

D. Variabel Penelitian

Variabel *independen* dan variabel *dependen* adalah dua kategori utama yang digunakan untuk mengelompokkan variabel dalam studi ini. Menurut Creswell variabel *independen* adalah elemen yang mempengaruhi atau mennyebabkan perubahan pada variabel dependen, sementara variabel *dependen* adalah variabel yang terpengaruh sebagai akibat dari pengaruh variabel *independen*.[4]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut, karakteristik individu, dan objek yang menunjukkan variasi antar subjek.[5] Dalam penelitian ilmiah, variasi ini menjadi dasar untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel. Secara khusus, penelitian ini menggunakan satu variabel *independen* yaitu *work-life balance* (X) serta dua variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja (Y_1) dan komitmen organisasi (Y_2).

1. Variabel *Work-Life Balance*

Situasi yang dikenal sebagai *work-life balance* mengharuskan seseorang untuk mengelola tuntutan dari kehidupan pribadi dan pekerjaannya guna

[4] Muhammad Ishtiaq. "Book Review Creswell, J. W. Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (4th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage." *English Language Teaching*, 12:5 (April, 2019) 40–47. https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40.

[5] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2019), 68.

mengurangi konflik dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Upaya yang dilakukan seseorang untuk menyeimbangkan kedua peran yang kini dijalankannya disebut sebagai *work-life balance*. Empat dimensi *work-life balance* adalah sebagai berikut:

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dilihat dari sejauh mana pekerjaan seorang individu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut.
b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dilihat sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat menggangu pekerjaannya.
c. *Personal Life Enchancement of Work* (PLEW) dilihat dari sejauh mana kehidupan pribadi seorang individu dapat meningkatkan performa individu dalam pekerjaannya.
d. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dilihat dari sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. *Work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja individu yang telah menikah karena individu yang telah menikah membutuhkan keseimbangan baik pada pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen *Work-Life Balance*

Variabel	Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4
Work-Life Balance	WIPL (Interfensi Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi)	+	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak mengganggu waktu pribadi.
		+	Saya tetap dapat menghadiri acara keluarga meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.
		-	Saya merasa bersalah jika tidak segera merespons pesan atau panggilan pekerjaan di luar jam kerja.
		-	Saya merasa gelisah ketika memikirkan pekerjaan yang akan

Variabel	Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4
Work-Life Balance			dihadapi esok hari.
	PLIW (Interferensi Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan)	+	Saya mampu mengatur kebutuhan pribadi tanpa harus sering izin saat bekerja.
		+	Saya tetap fokus bekerja meskipun sedang menghadapi persoalan keluarga.
		-	Saya menggunakan fasilitas sekolah, seperti komputer, internet, dan printer untuk keperluan pribadi saat jam kerja.
		-	Saya cenderung mudah tersinggung saat berinteraksi dengan rekan kerja karena beban masalah pribadi yang saya hadapi
	PLEW (Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan)	+	Saya merasa bangga saat pencapaian kerja meningkatkan citra diri di keluarga.
		+	Saya menggunakan keterampilan organisasi untuk menyelesaikan masalah pribadi.
		-	Saya merasa interaksi dengan berbagai individu di sekolah mempersempit pandangan saya tentang kehidupan.
		-	Saya merasa pendapatan pekerjaan belum memenuhi kebutuhan hidup.
	WEPL (Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi)	+	Saya merasa pengalaman dalam mengasuh anak membantu berkomunikasi lebih efektif dengan siswa.
		+	Saya bekerja lebih semangat setelah menghabiskan waktu dengan keluarga.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Variabel	Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4
	WEPL (Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi)	-	Saya lalai dalam mengelola tanggung jawab di rumah sehingga belum terampil dalam mengatur waktu dan prioritas di pekerjaan.
		-	Saya belum menemukan inspirasi dari kegiatan di luar pekerjaan yang relevan untuk diterapkan dalam tugas di sekolah.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Salah satu unsur penting dalam penelitian *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah analisis variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipahami sebagai kondisi emosional yang mencerminkan sejauh mana pendidik merasa puas terhadap peran, tugas, serta lingkungan kerjanya. *Work-life balance* dapat memengaruhi persepsi dan pengalaman pendidik dalam menjalankan pekerjaan, *Work-life balance* berkontribusi terhadap pembentukan tingkat kepuasan kerja. Keseimbangan ini sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi para pendidik, terutama dalam konteks beban kerja yang dinamis dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antara kedua variabel ini menjadi landasan penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan kesejahteraan pendidik secara berkelanjutan.

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4	5
Kepuasan Kerja	*Hygine*	Gaji	+	Saya merasa kompensasi finansial yang layak memperkuat komitmen terhadap tanggung jawab dan tujuan lembaga.

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4	5
Kepuasan Kerja	*Hygine*	Gaji	+	Gaji yang diterima mendorong saya untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.
			-	Saya merasa lembaga mengabaikan prestasi kerja dalam pemberian kenaikan gaji.
			-	Saya merasa sistem penggajian di tempat kerja kurang adil.
		Pengawasan	+	Saya merasa lembaga menyediakan dukungan nyata, seperti pelatihan atau mentoring, sebagai tindak lanjut dari hasil supervisi.
			+	Saya merasa tujuan program kerja sekolah tercapai dengan kualitas yang sesuai.
			-	Saya merasa hubungan dengan atasan tidak harmonis.
			-	Saya merasa pengawasan atasan seringkali bias dan tidak menentu.
		Rekan kerja	+	Saya bekerja sama dengan rekan kerja secara terbuka dan saling mendukung.
			+	Saya merasa setiap konflik atau perbedaan pendapat di tempat kerja diselesaikan melalui dialog terbuka dan saling menghormati.
			-	Saya merasa beberapa staf mendapatkan perlakuan istimewa dari pimpinan meskipun kontribusinya tidak lebih menonjol.
			-	Saya kurang merasakan solidaritas di tempat kerja.
		Lingkungan kerja	+	Saya merasa nyaman dengan kondisi fisik ruang kerja, pencahayaan, dan suhu ruangan.

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Kepuasan Kerja	*Hygine*	Lingkungan kerja	+	Saya bekerja di tempat yang bersih dan aman.
			-	Saya merasa pimpinan sekolah belum menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan staf.
			-	Saya merasa kolaborasi antar staf sering terhambat oleh adanya kelompok-kelompok tertentu yang eksklusif.
		Kebijakan organisasi	+	Kebijakan pesantren memberikan saya peluang yang adil untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan.
			+	Kebijakan pesantren terkait tanggung jawab pekerjaan sangat mendukung saya untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
			-	Kebijakan pesantren tidak fleksibel terhadap kebutuhan pendidik.
			-	Prosedur dan kebijakan pesantren mempersulit serta membatasi kebebasan pendidik dalam mengambil keputusan kerja.
	Motivasi	Pekerjaan	+	Saya merasa pekerjaan ini memberi makna dan kontribusi positif.
			+	Saya menikmati tanggung jawab sesuai kemampuan dan keahlian.
			-	Saya cenderung menunggu arahan daripada bertindak secara mandiri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.
			-	Saya mengalami kesulitan dalam mengatur waktu mengajar sehingga materi tidak tersampaikan secara optimal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4	5
Kepuasan Kerja	Motivasi	Promosi	+	Saya mendapatkan peluang untuk mengembangkan karier di lembaga.
			+	Saya secara aktif mengamati tren pendidikan untuk membantu sekolah menyesuaikan diri dengan perubahan di masa depan.
			-	Saya merasa promosi sering diberikan secara tidak adil.
			-	Saya merasa kecewa dengan lambatnya proses promosi di lembaga.
		Pencapaian	+	Saya merasa pencapaian yang diraih dalam pekerjaan diakui dan dihargai oleh pimpinan.
			+	Saya merasakan kepuasan dan dorongan untuk terus berprestasi setiap kali mencapai suatu pencapaian di tempat kerja.
			-	Saya merasa pencapaian tidak diakui atau dihargai oleh pesantren.
			-	Pencapaian saya di pesantren tidak memberikan kemajuan nyata bagi perkembangan karier
		Pengakuan	+	Saya merasa mendapat pengakuan yang adil atas kerja keras dan kontribusi yang diberikan dalam pesantren.
			+	Pengakuan dari pimpinan di pesantren mendorong saya untuk terus meningkatkan kinerja secara lebih baik.
			-	Saya kurang memperoleh pengakuan atas kontribusi di pesantren.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4	5
Kepuasan Kerja	Motivasi	Pengakuan	-	Saya jarang mendapatkan pengakuan atas kontribusi dan kerja keras di pesantren.

3. Variabel Komitmen Organisasi

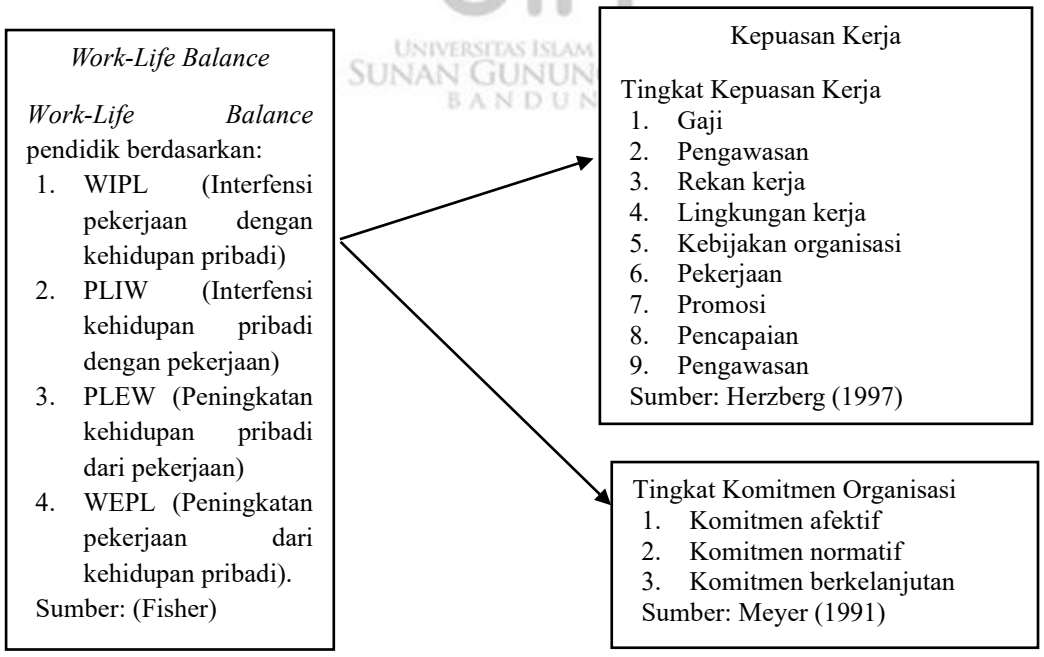
Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, serta loyalitas seseorang terhadap institusi tempat mereka bekerja. *Work-life balance* dapat memengaruhi persepsi, motivasi, dan keinginan seseorang untuk tetap berkontribusi dalam organisasi, pembahasan ini difokuskan pada bagaimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berperan dalam memperkuat atau melemahkan komitmen organisasi.

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	+	Saya akan merasa kehilangan jika harus meninggalkan lingkungan kerja di lembaga.
		+	Saya terlibat aktif dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga.
		-	Saya menjadi bagian kurang penting di lembaga.
		-	Saya hanya bekerja sesuai tugas tanpa merasa perlu peduli terhadap keberhasilan lembaga secara keseluruhan.
	Komitmen Normatif	+	Saya merasa punya kewajiban moral untuk tetap bersama lembaga.
		+	Saya merasa lembaga telah banyak membantu perkembangan karier saya.
		-	Saya kurang memikirkan kepergian saya akan memengaruhi rekan-rekan kerja saya.
		-	Saya mengabaikan pandangan orang lain jika keluar dari lembaga.

Variabel	Indikator	Sifat Soal	Pernyataan
1	2	3	4
Komitmen Organisasi	Komitmen Berkelanjutan	+	Saya mempertimbangkan untuk tetap bekerja di sekolah ini karena tunjangan yang diterima sangat berarti bagi kesejahteraan keluarga.
		+	Saya sudah mengenal sistem, budaya kerja, dan dinamika sekolah ini dengan sangat baik setelah bertahun-tahun bekerja di sini.
		-	Saya memiliki banyak pilihan pekerjaan yang lebih baik dari lembaga ini.
		-	Saya merasa bisa melanjutkan karier dengan baik meskipun tidak lagi bekerja di lembaga sekolah ini.

Work-life balance (X) diasumsikan memiliki kontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kepuasan kerja (Y_1) dan komitmen organisasi (Y_2). Kerangka desain penelitian berikut merupakan model hubungan variabel ganda, terdiri atas satu variabel bebas dan dua variabel terikat yang digambarkan sebagai berikut:



E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini digunakan untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner dan dokumentasi.

1. Angket (Kuesioner)

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang dirancang untuk memperoleh informasi terkait variabel penelitian, yaitu *work-life balance* (X), kepuasan kerja (Y_1), dan komitmen organisasi (Y_2). Tujuan dari penggunaan kuesioner ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur adanya pengaruh *work-life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y_1), dan komitmen organisasi (Y_2). Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan langsung yang ditujukan kepada responden untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan tujuan peneliti.[6] Angket (kuesioner) yang di buat memiliki skala 1 sampai 4. Skala yang di gunakan adalah skala likert yang dapat di sajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.6 Indeks Skala Likert

Alternatif jawaban	Penjelasan	Skor
1	**2**	**3**
STS	Sangat tidak setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
S	Setuju	3
SS	Sangat setuju	4

Sumber: Sugiono (2019)

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai salah satu cara untuk mendapatkan data sekunder di lapangan.[7] Data yang diperoleh melalui fakta yang disimpan dalam

[6] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2019), 199.

[7] Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi 2010)* (PT Rineka Cipta, 2010), 274.

bentuk surat, catatan, arsip, foto, dan lainnya. Data yang ada di dokumen ini dapat digunakan untuk mengetahui peristiwa masa lalu.

3. Obeservasi

Observasi atau pengamatan langsung untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan mengunjungi langsung lokasi penelitian, sehingga peneliti dapat mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Metode observasi digunakan untuk mendalami aktivitas yang terjadi di lingkungan kerja, serta untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi awal *work-life balance,* kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti dapat secara langsung mengidentifikasi berbagai faktor yang berhubungan dengan *work-life balance* di lingkungan kerja, terutama yang terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta interaksi antara keduanya dalam konteks kinerja.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah berikutnya setelah mengumpulkan semua data dari responden atau sumber lain.[8] Pada tahap analisis data dikelompokkan berdasarkan variabel dan kriteria responsnya. Kemudian, data berdasarkan variabel tersebut akan diperiksa dan perhitungan dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan tools program statistik atau biasa diakronimkan dengan SPSS.

1. Uji Instrumen Data

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, Instrumen penelitian adalah teknik atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga mudah untuk diolah.[9] Uji coba tersebut dimaksudkan untuk mengetahui

[8] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2019), 206.

[9] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019), 293.

validitas dan reliabilitas. Dari soal tersebut, dipilih soal yang akan digunakan untuk mengukur variabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahapan untuk menunjukkan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Apabila alat ukur tersebut valid, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sesuai dengan ketepatan data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan software *IBM SPSS Statistics 26 (SPSS Versi 26*). Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Masuk ke program SPSS Versi 26 dan input data hasil uji coba instrumen satu variabel pada fitur *Data View*.
2. Selanjutnya, klik *Analysis* > *Correlate* > *Bivariate*.
3. Pada menu *Bivariate*, pindahkan seluruh item pernyataan ke kotak.
4. *Variables*.
5. Klik OK, dan hasil uji validitas akan terlihat.
6. Terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan sesuai untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:
   a) Jika r_hitung > r_tabel, maka instrumen dikatakan valid.
   b) Jika r_hitung < r_tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid. Nilai rtabel ditentukan pada taraf signifikan 5%.

1) Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

Variabel *work-life balance* dalam penelitian ini mengacu pada kemampuan pendidik untuk mengelola secara seimbang tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. *Work-life balance* diukur melalui empat indikator utama, yaitu WIPL (Interfensi pekerjaan dengan kehidupan pribadi), PLIW (Interfensi kehidupan pribadi dengan pekerjaan), PLEW (Peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan), dan WEPL (Peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi). Rincian hasil uji validitas untuk masing-masing indikator disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

No	Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8
1	WIPL (Interfensi pekerjaan dengan kehidupan pribadi)	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak mengganggu waktu pribadi.	0,376	>	0,268	Valid	Digunakan
2		Saya tetap dapat menghadiri acara keluarga meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.	0,073	<	0,268	Tidak valid	Tidak digunakan
3		Saya merasa bersalah jika tidak segera merespons pesan atau panggilan pekerjaan di luar jam kerja.	0,308	>	0,268	Valid	Digunakan
4		Saya merasa gelisah ketika memikirkan pekerjaan yang akan dihadapi esok hari.	0,527	>	0,268	Valid	Digunakan
5	PLIW (Interfensi kehidupan pribadi dengan pekerjaan)	Saya mampu mengatur kebutuhan pribadi tanpa harus sering izin saat bekerja.	0,453	>	0,268	Valid	Digunakan
6		Saya tetap fokus bekerja meskipun sedang menghadapi persoalan keluarga.	0,483	>	0,268	Valid	Digunakan
7		Saya menggunakan fasilitas sekolah, seperti komputer, internet, dan printer untuk keperluan pribadi saat jam kerja.	0,387	>	0,268	Valid	Digunakan

No	Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8
8	PLIW (Interfensi kehidupan pribadi dengan pekerjaan)	Saya cenderung mudah tersinggung saat berinteraksi dengan rekan kerja karena beban masalah pribadi yang saya hadapi.	0,410	>	0,268	Valid	Digunakan
9	PLEW (Peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan)	Saya merasa bangga saat pencapaian kerja meningkatkan citra diri di keluarga.	0,343	>	0,268	Valid	Digunakan
10		Saya menggunakan keterampilan organisasi untuk menyelesaikan masalah pribadi.	0,407	>	0,268	Valid	Digunakan
11		Saya merasa interaksi dengan berbagai individu di sekolah mempersempit pandangan saya tentang kehidupan.	0,466	>	0,268	Valid	Digunakan
12		Saya merasa pendapatan pekerjaan belum memenuhi kebutuhan hidup.	0,470	>	0,268	Valid	Digunakan
13	WEPL (Peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi)	Saya merasa pengalaman dalam mengasuh anak membantu berkomunikasi lebih efektif dengan siswa.	0,126	<	0,268	Tidak valid	Tidak digunakan
14		Saya bekerja lebih semangat setelah menghabiskan waktu dengan keluarga.	0,352	>	0,268	Valid	Digunakan
15		Saya lalai dalam mengelola tanggung	0,417	>	0,268	Valid	Digunakan

No	Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8
	WEPL (Peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi)	jawab di rumah sehingga belum terampil dalam mengatur waktu dan prioritas di pekerjaan.					
16		Saya belum menemukan inspirasi dari kegiatan di luar pekerjaan yang relevan untuk diterapkan dalam tugas di sekolah.	0,529	>	0,268	Valid	Digunakan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *work-life balance* (X) yang terdiri dari 16 item pernyataan terdapat 14 item pernyataan yang valid dan dua item pernyataan yang tidak valid. Maka dari itu, 14 item pernyataan tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada tingkat gaji, pekerjaan, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja pendidik yang dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mencapai *work-life balance*. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pendidik merasa kebutuhan pekerjaan dan personalnya terpenuhi melalui kondisi kerja yang mendukung. Kepuasan kerja diukur melalui beberapa aspek utama yang mencakup otonomi dalam bekerja, kesempatan untuk berkembang, serta dukungan sosial yang diterima. Rincian hasil uji validitas untuk masing-masing aspek dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.8 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	*Hygine*	Gaji	Saya merasa kompensasi finansial yang layak	0,221	<	0,268	Tidak valid	Tidak digunakan

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Hygine	Gaji	memperkuat komitmen terhadap tanggung jawab dan tujuan lembaga.					
2			Gaji yang diterima mendorong saya untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.	0,347	>	0,268	Valid	Digunakan
3			Saya merasa lembaga mengabaikan prestasi kerja dalam pemberian kenaikan gaji.	0,533	>	0,268	Valid	Digunakan
4			Saya merasa sistem penggajian di tempat kerja kurang adil.	0,700	>	0,268	Valid	Digunakan
5		Pengawasan	Saya merasa lembaga menyediakan dukungan nyata, seperti pelatihan atau mentoring, sebagai tindak lanjut dari hasil supervisi.	0,499	>	0,268	Valid	Digunakan
6			Saya merasa tujuan program kerja sekolah tercapai dengan kualitas yang sesuai.	0,596	>	0,268	Valid	Digunakan
7			Saya merasa hubungan dengan atasan tidak harmonis.	0,700	>	0,268	Valid	Digunakan
8			Saya merasa pengawasan atasan seringkali bias dan tidak menentu.	0,593	>	0,268	Valid	Digunakan
9		Rekan kerja	Saya bekerja sama dengan rekan kerja secara terbuka dan	0,321	>	0,268	Valid	Digunakan

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Hygine	Rekan kerja	saling mendukung.					
10			Saya merasa setiap konflik atau perbedaan pendapat di tempat kerja diselesaikan melalui dialog terbuka dan saling menghormati.	0,346	>	0,268	Valid	Digunakan
11			Saya merasa beberapa staf mendapatkan perlakuan istimewa dari pimpinan meskipun kontribusinya tidak lebih menonjol.	0,411	>	0,268	Valid	Digunakan
12			Saya kurang merasakan solidaritas di tempat kerja.	0,670	>	0,268	Valid	Digunakan
13		Lingkungan kerja	Saya merasa nyaman dengan kondisi fisik ruang kerja, pencahayaan, dan suhu ruangan.	0,386	>	0,268	Valid	Digunakan
14			Saya bekerja di tempat yang bersih dan aman.	0,307	>	0,268	Valid	Digunakan
15			Saya merasa pimpinan sekolah belum menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan emosional maupun fisik staf.	0,702	>	0,268	Valid	Digunakan
16			Saya merasa kolaborasi antar staf sering terhambat oleh adanya kelompok-kelompok tertentu yang eksklusif.	0,548	>	0,268	Valid	Digunakan

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
17	*Hygine*	Kebijakan organisasi	Kebijakan pesantren memberikan saya peluang yang adil untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan.	0,343	>	0,268	Valid	Digunakan
18			Kebijakan pesantren terkait tanggung jawab pekerjaan sangat mendukung saya untuk bekerja lebih efektif dan efisien.	0,192	<	0,268		Tidak digunakan
19			Kebijakan pesantren tidak fleksibel terhadap kebutuhan pendidik.	0,383	>	0,268	Valid	Digunakan
20			Prosedur dan kebijakan pesantren mempersulit serta membatasi kebebasan pendidik dalam mengambil keputusan kerja.	0,586	>	0,268	Valid	Digunakan
21	Motivator	Pekerjaan	Saya merasa pekerjaan ini memberi makna dan kontribusi positif.	0,401	>	0,268	Valid	Digunakan
22			Saya menikmati tanggung jawab sesuai kemampuan dan keahlian.	0,432	>	0,268	Valid	Digunakan
23			Saya cenderung menunggu arahan daripada bertindak secara mandiri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.	0,633	>	0,268	Valid	Digunakan
24			Saya mengalami kesulitan dalam mengatur waktu	0,604	>	0,268	Valid	Digunakan

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Motivator	Pekerjaan	mengajar sehingga materi tidak tersampaikan secara optimal.					
25		Promosi	Saya mendapatkan peluang untuk mengembangkan karier di lembaga.	0,584	>	0,268	Valid	Digunakan
26			Saya secara aktif mengamati tren pendidikan untuk membantu sekolah menyesuaikan diri dengan perubahan di masa depan.	0,409	>	0,268	Valid	Digunakan
27			Saya merasa promosi sering diberikan secara tidak adil.	0,557	>	0,268	Valid	Digunakan
28			Saya merasa kecewa dengan lambatnya proses promosi di lembaga.	0,608	>	0,268	Valid	Digunakan
29		Pencapaian	Saya merasa pencapaian yang diraih dalam pekerjaan diakui dan dihargai oleh pimpinan.	0,414	>	0,268	Valid	Digunakan
30			Saya merasakan kepuasan dan dorongan untuk terus berprestasi setiap kali mencapai suatu pencapaian di tempat kerja.	0,150	<	0,268	Tidak valid	Tidak digunakan
31			Saya merasa pencapaian tidak diakui atau dihargai oleh pesantren.	0,564	>	0,268	Valid	Digunakan

No	Indikator	Sub Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8	9
32	Motivator	Pencapaian	Pencapaian saya di pesantren tidak memberikan kemajuan nyata bagi perkembangan karier	0,549	>	0,268	Valid	Digunakan
33		Pengakuan	Saya merasa mendapat pengakuan yang adil atas kerja keras dan kontribusi yang diberikan dalam pesantren.	0,345	>	0,268	Valid	Digunakan
34			Pengakuan dari pimpinan di pesantren mendorong saya untuk terus meningkatkan kinerja secara lebih baik.	0,197	<	0,268	Tidak valid	Tidak digunakan
35			Saya kurang memperoleh pengakuan atas kontribusi di pesantren.	0,678	>	0,268	Valid	Digunakan
36			Saya jarang mendapatkan pengakuan atas kontribusi dan kerja keras di pesantren.	0,455	>	0,268	Valid	Digunakan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y_1) yang terdiri dari 36 item pernyataan terdapat 32 item pernyataan yang valid dan empat item pernyataan yang tidak valid. Maka dari itu, 32 item pernyataan tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada tingkat keterikatan pendidik terhadap institusi tempat mereka bekerja yang mencerminkan

kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kemampuan pendidik dalam mencapai *work-life balance* yang berperan dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Komitmen organisasi diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap organisasi), komitmen berkelanjutan (pertimbangan biaya dan manfaat untuk tetap bertahan), dan komitmen normatif (perasaan wajib untuk tetap menjadi bagian dari organisasi). Rincian hasil uji validitas untuk masing-masing dimensi disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.9 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	R hitung	>/<	R tabel	Ket	Keputusan
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Komitmen Afektif	Saya akan merasa kehilangan jika harus meninggalkan lingkungan kerja di lembaga.	0,396	>	0,268	Valid	Digunakan
2		Saya terlibat aktif dalam mendukung pencapaian tujuan lembaga.	0,266	<	0,268	Tidak valid	Tidak digunakan
3		Saya menjadi bagian kurang penting di lembaga.	0,391	>	0,268	Valid	Digunakan
4		Saya hanya bekerja sesuai tugas tanpa merasa perlu peduli terhadap keberhasilan lembaga secara keseluruhan.	0,601	>	0,268	Valid	Digunakan
5	Komitmen Normatif	Saya merasa punya kewajiban moral untuk tetap bersama lembaga.	0,370	>	0,268	Valid	Digunakan
6		Saya merasa lembaga telah banyak membantu	0,364	>	0,268	Valid	Digunakan

	Komitmen Normatif	perkembangan karier saya.					
7		Saya kurang memikirkan kepergian saya akan memengaruhi rekan-rekan kerja saya.	0,604	>	0,268	Valid	Digunakan
8		Saya mengabaikan pandangan orang lain jika keluar dari lembaga.	0,606	>	0,268	Valid	Digunakan
9	Komitmen Berkelanjutan	Saya mempertimbangkan untuk tetap bekerja di sekolah ini karena tunjangan yang diterima sangat berarti bagi kesejahteraan keluarga.	0,488	>	0,268	Valid	Digunakan
10		Saya sudah mengenal sistem, budaya kerja, dan dinamika sekolah ini dengan sangat baik setelah bertahun-tahun bekerja di sini.	0,173	<	0,268	Tidak valid	Tidak digunakan
11		Saya memiliki banyak pilihan pekerjaan yang lebih baik dari lembaga ini.	0,500	>	0,268	Valid	Digunakan
12		Saya merasa bisa melanjutkan karier dengan baik meskipun tidak lagi bekerja di lembaga sekolah ini.	0,516	>	0,268	Valid	Digunakan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y_2) yang terdiri dari 12 item pernyataan terdapat 10 item pernyataan yang valid dan dua item pernyataan yang tidak valid. Maka dari itu, 10 item pernyataan tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dalam kuesioner bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas setiap item pernyataan, dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS Versi 26 untuk menguji reliabilitas dengan fitur *Analysis > Scale > Reliability Analysis*. Langkah-langkah untuk mengolah data uji reliabilitas di SPSS adalah sebagai berikut:

1. Masukkan data per item dari suatu variabel.
2. Klik *Analyze > Scale > Reliability Analysis.*
3. Akan muncul sebuah tabel. Pindahkan seluruh item variabel ke kolom Items, kecuali item score, dengan memilih model "Alpha".
4. Klik OK, maka hasil interpretasinya akan muncul. Suatu alat ukur dikatakan reliabel berdasarkan teknik *Alpha Cronbach*, jika nilai *Cronbach's Alpha* pada SPSS memenuhi:
   a) Jika alpha > r_tabel, maka instrumen dinyatakan konsisten.
   b) Jika alpha < r_tabel, maka instrumen dinyatakan tidak konsisten. Nilai *Cronbach's Alpha* dianggap cukup jika lebih > 0,6.

1) Hasil Uji Realibilitas Variabel *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance* (X) dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,853 > 0,6. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap item mampu mengukur konsep yang sama secara stabil. Dengan demikian, kuesioner layak digunakan untuk pengumpulan data pada tahap penelitian selanjutnya, karena kualitas instrumen telah memenuhi standar ilmiah yang direkomendasikan dalam analisis kuantitatif.

Tabel 3.10 Uji Realibilitas Variabel *Work-Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N *of Items*
.853	16

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

2) Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance* (X) dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937 > 0,6.

Tabel 3.11 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N *of Items*
.937	36

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

3) Hasil Uji Realibilitas Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance* (X) dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,835 > 0,6. Nilai ini menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang kuat dan stabil dalam mengukur variabel yang dimaksud. Tingkat reliabilitas pada setiap item pernyataan dapat dianggap mampu merepresentasikan konstruk *work-life balance* secara akurat. Oleh karena itu, instrumen ini layak digunakan dalam tahap analisis berikutnya untuk memperoleh data yang valid dan terpercaya dalam penelitian.

Tabel 3.12 Uji Realibilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N *of Items*
.835	12

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data, maka jumlah pernyataan angket yang digunakan untuk variabel *work-life balance* (X) yaitu 14 pernyataan, variabel kepuasan kerja (Y_1) sebanyak 32 pernyataan, variabel

komitmen organsasi (Y_2) sebanyak 10 pernyataan. Berikut di bawah ini merupakan pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian setelah melakukan pengujian keabsahan data:

Tabel 3.13 Instrumen Valid *Work-Life Balance*

No	Indikator	Pernyataan
1	**2**	**3**
1	WIPL (Interfensi pekerjaan dengan kehidupan pribadi)	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga tidak mengganggu waktu pribadi.
2		Saya merasa bersalah jika tidak segera merespons pesan atau panggilan pekerjaan di luar jam kerja.
3		Saya merasa gelisah ketika memikirkan pekerjaan yang akan dihadapi esok hari.
4	PLIW (Interfensi kehidupan pribadi dengan pekerjaan)	Saya mampu mengatur kebutuhan pribadi tanpa harus sering izin saat bekerja.
5		Saya tetap fokus bekerja meskipun sedang menghadapi persoalan keluarga.
6		Saya menggunakan fasilitas sekolah, seperti komputer, internet, dan printer untuk keperluan pribadi saat jam kerja.
7		Saya cenderung mudah tersinggung saat berinteraksi dengan rekan kerja karena beban masalah pribadi yang saya hadapi.
8	PLEW (Peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan)	Saya merasa bangga saat pencapaian kerja meningkatkan citra diri di keluarga.
9		Saya menggunakan keterampilan organisasi untuk menyelesaikan masalah pribadi.
10		Saya merasa interaksi dengan berbagai individu di sekolah mempersempit pandangan saya tentang kehidupan.
11		Saya merasa pendapatan pekerjaan belum memenuhi kebutuhan hidup
12	WEPL (Peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi)	Saya bekerja lebih semangat setelah menghabiskan waktu dengan keluarga.
13		Saya lalai dalam mengelola tanggung jawab di rumah sehingga belum terampil dalam mengatur waktu dan prioritas di pekerjaan.
14		Saya belum menemukan inspirasi dari kegiatan di luar pekerjaan yang relevan untuk diterapkan dalam tugas di sekolah.

Tabel 3.14 Instrumen Valid Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sub indikator	Pernyataan
1	**2**	**3**	**4**
1	*Hygine*	Gaji	Gaji yang diterima mendorong saya untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.
2			Saya merasa lembaga mengabaikan prestasi kerja dalam pemberian kenaikan gaji.
3			Saya merasa sistem penggajian di tempat kerja kurang adil.
4		Pengawasan	Saya merasa lembaga menyediakan dukungan nyata, seperti pelatihan atau mentoring, sebagai tindak lanjut dari hasil supervisi.
5			Saya merasa tujuan program kerja sekolah tercapai dengan kualitas yang sesuai.
6			Saya merasa hubungan dengan atasan tidak harmonis.
7			Saya merasa pengawasan atasan seringkali bias dan tidak menentu.
8		Rekan kerja	Saya bekerja sama dengan rekan kerja secara terbuka dan saling mendukung.
9			Saya merasa setiap konflik atau perbedaan pendapat di tempat kerja diselesaikan melalui dialog terbuka dan saling menghormati.
10			Saya merasa beberapa staf mendapatkan perlakuan istimewa dari pimpinan meskipun kontribusinya tidak lebih menonjol.
11			Saya kurang merasakan solidaritas di tempat kerja.
12		Lingkungan kerja	Saya merasa nyaman dengan kondisi fisik ruang kerja, pencahayaan, dan suhu ruangan.
13			Saya bekerja di tempat yang bersih dan aman.
14			Saya merasa pimpinan sekolah belum menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan emosional maupun fisik staf.
15			Saya merasa kolaborasi antar staf sering terhambat oleh adanya kelompok-kelompok tertentu yang eksklusif.
16		Kebijakan organisasi	Kebijakan pesantren memberikan saya peluang yang adil untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan.
17			Kebijakan pesantren tidak fleksibel terhadap kebutuhan pendidik.

No	Indikator	Sub indikator	Pernyataan
1	**2**	**3**	**4**
18	*Hygine*	Kebijakan organisasi	Prosedur dan kebijakan pesantren mempersulit serta membatasi kebebasan pendidik dalam mengambil keputusan kerja.
19	Motivator	Pekerjaan	Saya merasa pekerjaan ini memberi makna dan kontribusi positif.
20			Saya menikmati tanggung jawab sesuai kemampuan dan keahlian.
21			Saya cenderung menunggu arahan daripada bertindak secara mandiri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.
22			Saya mengalami kesulitan dalam mengatur waktu mengajar sehingga materi tidak tersampaikan secara optimal.
23		Promosi	Saya mendapatkan peluang untuk mengembangkan karier di lembaga.
24			Saya secara aktif mengamati tren pendidikan untuk membantu sekolah menyesuaikan diri dengan perubahan di masa depan.
25			Saya merasa promosi sering diberikan secara tidak adil.
26			Saya merasa kecewa dengan lambatnya proses promosi di lembaga.
27		Pencapaian	Saya merasa pencapaian yang diraih dalam pekerjaan diakui dan dihargai oleh pimpinan.
28			Saya merasa pencapaian tidak diakui atau dihargai oleh pesantren.
29			Pencapaian saya di pesantren tidak memberikan kemajuan nyata bagi perkembangan karier
30		Pengakuan	Saya merasa mendapat pengakuan yang adil atas kerja keras dan kontribusi yang diberikan dalam pesantren.
31			Saya kurang memperoleh pengakuan atas kontribusi di pesantren.
32			Saya jarang mendapatkan pengakuan atas kontribusi dan kerja keras di pesantren.

Tabel 3.15 Instrumen Valid Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan
1	**2**	**3**
1	Komitmen Afektif	Saya akan merasa kehilangan jika harus meninggalkan lingkungan kerja di lembaga.
2		Saya menjadi bagian kurang penting di lembaga.
3		Saya hanya bekerja sesuai tugas tanpa merasa perlu peduli terhadap keberhasilan lembaga secara keseluruhan.
4	Komitmen Normatif	Saya merasa punya kewajiban moral untuk tetap bersama lembaga.
5		Saya merasa lembaga telah banyak membantu perkembangan karier saya.
6		Saya kurang memikirkan kepergian saya akan memengaruhi rekan-rekan kerja saya.
7		Saya mengabaikan pandangan orang lain jika keluar dari lembaga.
8	Komitmen Berkelanjutan	Saya mempertimbangkan untuk tetap bekerja di sekolah ini karena tunjangan yang diterima sangat berarti bagi kesejahteraan keluarga.
9		Saya memiliki banyak pilihan pekerjaan yang lebih baik dari lembaga ini.
10		Saya merasa bisa melanjutkan karier dengan baik meskipun tidak lagi bekerja di lembaga sekolah ini.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Analisis deskriptif ini untuk menggambarkan karakteristik dari setiap perubahan penelitian dalam distribusi frekuensi. Instrumen penelitian dan data mentah setelah terkumpul, tahapan berikutnya adalah menganalisa jawaban dari responden. Mempermudah proses analisa, maka akan dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata skor tanggapan responden. Menentuan kategori skor tanggapan dari responden mengacu pada skor rata-rata yang didapat dengan menggunakan teknik *Weight Means Scored* (WMS). Berikut ini adalah langkah-langkah yang ditetapkan dalam pengolahan data dengan menggunakan rumus *Weight Means Score* (WMS):

a. Memberikan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 4.
b. Menghitung frekuensi dari setiap alternatif jawaban yang dipilih responden.
c. Menjumlahkan jawaban dari setiap responden untuk setiap item yang kemudian dikaitkan dengan bobot alternatif jawaban.
d. Menghitung nilai rata-rata untuk setiap item pada masing masing kolom.
e. Menentukan kriteria untuk setiap item dengan menggunakan tabel konsultasi hasil perhitungan WMS. Hasil perhitungan dengan metode *Weighted Means Scored* (WMS) ini untuk dijadikan patokan atau acuan pada saat menetukan gambaran umun variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya, gambaran dari setiap variabel penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 16 Konsultasi Hasil Perhitungan WMS

Nilai Interval	Kategori
1	**2**
4,21 – 5,00	Sangat tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1,80	Sangat rendah

Sumber: Diadopsi dari Muhidin & Abdurrahman (2007)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau memiliki sebaran normal. Peneliti menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika penyebaran data normal, maka digunakan statistik parametrik. Sebaliknya, jika penyebaran data tidak normal, maka digunakan teknik statistik non-parametrik. Data dinyatakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui berdasarkan kriteria berikut:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.
2) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan varians data pada kelompok yang dibandingkan. Pengujian ini merupakan salah satu uji prasyarat analisis yang dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi statistik sebelum dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Uji homogenitas varians dilakukan menggunakan *Levene's Test of Homogeneity of Variances* dengan bantuan program IBM SPSS. *Levene's Test* digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians yang signifikan pada data yang dibandingkan. Pengujian *Levene* dapat ditampilkan berdasarkan beberapa pendekatan, yaitu *based on mean*, *based on median, based on median with adjusted df*, dan *based on trimmed mean.* Interpretasi uji homogenitas didasarkan pada nilai signifikansi *based on mean.* Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai Sig. > 0,05, maka varians data dinyatakan homogen, yang berarti tidak terdapat perbedaan varians yang signifikan.
2) Jika nilai Sig. < 0,05, maka varians data dinyatakan tidak homogen, yang berarti terdapat perbedaan varians yang signifikan.

Uji homogenitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kesamaan varians data *work-life balance* pendidik (X) dalam kaitannya dengan kepuasan kerja (Y_1) dan komitmen organisasi (Y_2). Hasil pengujian homogenitas selanjutnya menjadi bagian dari pertimbangan dalam menentukan terpenuhinya prasyarat analisis statistik sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan validitas hipotesis. Salah satu tujuan dari analisis hipotesis penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen*nya. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: nilai uji t dihitung dengan analisis regresi sederhana untuk menentukan pengaruh variabel X terhadap Y_1 dan X terhadap Y_2 secara parsial atau masing-masing; nilai uji F dihitung dengan uji manova untuk menentukan pengaruh simultan dari variabel X terhadap Y_1 dan Y_2.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara individual memengaruhi variabel dependen (Y). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Apabila T hitung > T tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2) Apabila T hitung < T tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

b. Uji Manova

Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* terhadap dua atau lebih variabel dependen secara simultan. Pada penelitian ini, manova digunakan untuk menguji pengaruh *work–life balance* (WLB) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (multivariat). Selain itu, uji manova dapat diolah menggunakan SPSS dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

1) Klik menu *analyze* - *General Linear Model* - *Multivariate*
2) Pindahkan variabel ke kotak:
    a) *Dependent Variables*: masukkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
    b) *Fixed Factor* (s): masukkan *work-life balance* jika *work-life balance* berbentuk kategori (misalnya: rendah/sedang/tinggi)
    c) *Covariate* (s): masukkan *work-life balance* jika *work-life balance* skor kontinu (misalnya: skor total/*mean Likert)*

Jika ada variabel kontrol:

a) Kontrol kategori (misalnya jenis kelamin) - *Fixed Factor*(s)
b) Kontrol kontinu (misalnya usia) - *Covariate* (s)
c) *Descriptive statistics*
d) *Homogeneity* tests (misalnya Levene)
e) *Estimates of effect size* (*Partial Eta Squared*)

f) *Observed power*

3) Lalu klik *Continue*

Jika *work-life balance* adalah kategori dan jumlah level > 2, klik *Post Hoc*

4) Pilih variabel faktor (*work-life balance*), lalu pilih metode (misalnya *Bonferroni* atau *Tukey*), klik *continue*
5) Klik OK untuk menjalankan analisis.

Untuk menguji hipotesis ketiga, pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi menggunakan uji manova pada nilai signifikansi 0,05. Langkah pertama adalah melihat hasil tabel melihat tabel *multivariate tests* dan melihat sig. pada Pillai's Trace atau Wilks' Lambda. Dasar pengambilan keputusan uji manova pada nilai signifikansi 0,05 adalah sebagai berikut:

1) Bila nilai sig. < 0,05 mengartikan H_0 ditolak H_a diterima.
2) Bila nilai sig. > 0.05 mengartikan H_0 diterima H_a ditolak.

5. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengungkapkan seberapa besar atau kecil tingkat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasi adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

Dalam SPSS, koefisien korelasi dikenal dengan istilah R square. Nilai R square berkisar antara 0 hingga 1, dengan catatan:

a. Semakin kecil nilai R square, semakin lemah hubungan antara kedua variabel.
b. Sebaliknya, semakin besar nilai R square, semakin kuat hubungan antara kedua variabel

Adapun tolak ukur koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3.17 di bawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 3. 17 Kriteria Uji Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien	Presentase	Kriteria
1	2	3
0,800 – 1,000	80%- 100%	Sangat kuat
0,600 – 0,799	60% – 79,9%	Kuat
0,400 – 0,599	40% - 59,9%	Sedang
0,200 – 0,399	20% - 39,9%	Rendah
0,200 – 0,399	0% - 19,9%	Sangat rendah

Sumber: Diadopsi dari Muhidin & Abdurrahman, 2007

G. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Pesantren Persatuan Islam (Persis) 259 Pangalengan, Kabupaten Bandung, yang terdiri dari empat tingkatan pendidikan yang berbeda, yaitu:

a) Raudhatul Athfal (RA): Setara dengan TK/PAUD.
b) Madrasah Ibtidaiyah (MI): Setara dengan SD.
c) Madrasah Tsanawiyah (MTs): Setara dengan SMP.
d) Madrasah Aliyah (MA): Setara dengan SMA.

Pesantren Persis 259 Pangalengan beralamat di Jl. Raya Pangalengan No.18 Desa Margamukti, Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40378.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilaksanakan dengan jangka waktu tertentu. Berikut agenda kegiatannya:

Tabel 3.18 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2024 - 2025											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1	Pengajuan Judul Peneilitian	√											
2	Studi Eksplorasi Lapangan	√											
3	Penyusunan Proposal Penelitian	√											
4	Sidang Proposal Tesis		√										
5	Bimbingan Lanjutan BAB I, II, III			√	√								
6	Memasuki lapangan *grand tour* dan analisis data lapangan penelitian					√	√	√					
7	Penyusunan BAB IV dan V											√	
8	Sidang laporan penelitian											√	
9	Penyempurnaan Laporan											√	

Penelitian dilaksanakan pada tahun akademik 2024–2025 dengan rangkaian kegiatan sebagai berikut. Januari dilakukan pengajuan judul penelitian, studi eksplorasi lapangan, dan penyusunan proposal penelitian. Februari dilaksanakan sidang proposal tesis. Kegiatan dilanjutkan pada Maret sampai April berupa bimbingan lanjutan penyusunan BAB I, II, dan III sekaligus pemantapan rancangan metode, termasuk penyiapan instrumen dan rencana pengambilan data. Tahap lapangan dilakukan pada Mei sampai Juli, yaitu memasuki lapangan (*grand tour*), pelaksanaan pengambilan data, serta analisis awal data lapangan. November dilakukan penyusunan BAB IV dan V, kemudian sidang laporan penelitian, dan penyempurnaan laporan sampai final.

Tahapan penyusunan instrumen penelitian diawali dengan menetapkan definisi operasional setiap variabel, yaitu *work–life balance,* kepuasan kerja, dan komitmen organisasi beserta indikator-indikatornya. Peneliti menyusun butir-butir kuesioner dengan mengadaptasi skala atau indikator dari literatur yang relevan dan menentukan format skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Instrumen yang telah disusun kemudian diuji kelayakan isinya melalui expert *judgement*, misalnya oleh dosen pembimbing, untuk memastikan kesesuaian indikator dan kejelasan redaksi, lalu dilakukan perbaikan bila diperlukan. Peneliti melakukan uji coba terbatas (*pilot test*) guna menilai kualitas butir dan menguji reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach's Alpha.* Instrumen difinalisasi dengan penomoran item,

penentuan aturan penskoran, penanganan item negatif (*reverse scoring*), serta penyusunan pedoman pengisian.

Tahapan pengambilan data dilakukan dengan menetapkan populasi dan sampel penelitian sesuai kriteria responden pendidik, sekaligus mengurus perizinan yang diperlukan. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner baik secara daring melalui *google form*, disertai penjelasan tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data, dan persetujuan responden. Selama proses pengisian, peneliti melakukan monitoring dan tindak lanjut (*follow-up*) agar jumlah responden memenuhi target. Dilakukan skrining data untuk memastikan kelengkapan jawaban, memeriksa kemungkinan duplikasi, serta mengidentifikasi respons yang tidak wajar sebelum data dianalisis lebih lanjut.

Tahapan analisis data menggunakan SPSS 26.0 diawali dengan pengolahan data hasil angket, kemudian dilakukan uji kualitas instrumen melalui uji validitas butir dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk memastikan item layak digunakan. Penelitian ini melaksanakan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas menggunakan *Kolmogorov–Smirnov*, uji linearitas hubungan antarvariabel, serta uji homogenitas varians dengan *Levene's Test* sebagai dasar pemenuhan asumsi statistik (kriteria Sig. > 0,05 dinyatakan memenuhi). Prasyarat terpenuhi, pengujian hipotesis simultan dilakukan menggunakan manova melalui menu *analyze, general linear model, multivariate* dengan memasukkan kepuasan kerja (Y_1) dan komitmen organisasi (Y_2) sebagai variabel dependen dan work-life balance (X) sebagai prediktor. Keputusan utama diambil dari tabel *Multivariate Tests Wilks' Lambda* pada taraf signifikansi 0,05 jika signifikan dilanjutkan melihat *Tests of Between-Subjects Effects* untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* pada masing-masing variabel *dependen*.