BAB IV
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Pemaparan deskriptif bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai analisis yang akan disajikan. Hal ini dicapai dengan menyajikan data yang relevan mengenai objek studi, konteks latar belakang serta karakteristik responden, dan penjelasan masing-masing variabel penelitian. Unsur-unsur fundamental berfungsi sebagai pijakan dalam menafsirkan hubungan antar variabel dan memastikan validitas temuan penelitian. Selanjutnya akan menguraikan secara berurutan deskripsi objek studi, profil informan, dan penjelasan variabel-variabel yang diaplikasikan.

1. Deskripsi Objek Penelitian

Pondok Pesantren Persatuan Islam (PPI) 259 Firdaus Pangalengan, yang terletak di dataran tinggi Kabupaten Bandung, Jawa Barat adalah lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan pengajaran agama tradisional dengan pengembangan keterampilan modern. Pesantren ini didirikan pada tahun 1990 sebagai bagian dari organisasi Jam'iyyah Persatuan Islam (PERSIS) dan mengikuti filosofi pendidikan "Ta'dib" yang dijelaskan oleh Al-Attas. Konsep "Ta'dib" menekankan pembentukan siswa secara holistik, mengembangkan aspek moral dan intelektual mereka.[1]

Lingkungan pesantren yang terletak di Jalan Raya Pangalengan No.18 Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung mendukung program pertanian berbasis prinsip Islam yang disesuaikan dengan konteks agraris lokal Sunda. Institusi ini telah berkembang pesat sejak didirikan dan pada tahun 2013 secara resmi diwakafkan kepada PERSIS. Pesantren ini berperan penting dalam mencetak ulama moderat yang sejalan dengan agenda nasional untuk memerangi radikalisasi, sesuai dengan kebijakan Kementerian Agama Republik Indonesia pada 2019.

[1] Abdul Rosyad and Wasehudin, "Terminologi Ta'dib dalam Perspektif Syed Mohammad Naquib Al-Attas," *J. Innov. Res. Knowl.* 1 (March 25, 2022) 1177-1186.

Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus menawarkan berbagai program pendidikan mulai dari Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Diniyah Ula (MDU), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), hingga Madrasah Aliyah (MA) atau Mu'allimien. Kurikulumnya mengintegrasikan silabus nasional dengan pengajaran khas PERSIS, termasuk penguasaan bahasa Arab, kewirausahaan pertanian, dan teknologi digital. Kegiatan ekstrakurikuler seperti Muhadharah, LDKS, dan Bai'at mingguan menekankan nilai toleransi berdasarkan QS. Al-Hujurat ayat 13 yang secara logis mencegah potensi ekstremisme melalui interaksi terbuka dengan masyarakat sekitar. Ustadz Endar Pratama Sopian, S.Kom.I., M.Pd. sebagai Mudirul'Am, PPI 259 telah memprioritaskan transformasi organisasi di era Industri 4.0. Prestasi yang menonjol antara lain keberhasilan tim sepak bola santri dan bazar amal tahunan.

a. Kondisi Objek Pesantren Persatuan Persis 259 Pangalengan

Pesantren Persatuan Islam (PPI) 259 Firdaus Pangalengan merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam jenjang pesantren berstatus swasta yang berada di wilayah Kecamatan Pangalengan, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. didirikan pada tahun 1990 dengan wakaf tanah dan secara resmi diwakafkan pengelolaannya kepada Jam'iyyah Persatuan Islam (PERSIS) pada 17 Februari 2013 (1434 H), yang berada dalam naungan Jam'iyyah Persatuan Islam serta terdaftar di Kementerian Agama.[2]

Tabel 4.1 Profil Pesantren Persatuan Islam 259 Pangalengan

Informasi	Keterangan
1	2
Nama Madrasah	Pesantren Persatuan Islam 259 Pangalengan
NSM	111232040206
NPSN	69976206
Akreditasi	B
Alamat	Jalan Raya Pangalengan No.18 Desa Margamekar Kecamatan Pangalengan Kabupaten Bandung Jawa Barat
Luas Lahan	14.360 m²
Kepala Pesantren	Endar Pratama Sopian, S.Kom.I., M.Pd.

Sumber: Dokumentasi profil PPI 259 Firdaus (2025)

[2] Dokumen Profil PPI 259 Firdaus tahun 2025 "Data Pendidikan Kemendikdasmen," [https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id/pendidikan/npsn/69976206; accessed: December 10, 2025].

Tabel 4.2 menyajikan data pendidik di Pondok Pesantren Persatuan Islam (PPI) 259 Firdaus berdasarkan beberapa kategori, yaitu jenis kepegawaian, jenis kelamin, kualifikasi pendidikan, dan status sertifikasi. Data ini memberikan gambaran mengenai karakteristik tenaga pengajar di pesantren tersebut.

Tabel 4.2 Pendidik Pesantren Persatuan Islam 259 Pangalengan

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan			Tersertifikasi	
	L	P	S1	S2	S3	Sudah	Belum
1	2	3	4	5	6	7	8
ASN	-	-	-	-	-	-	-
GTY	33	24	57	8	1	39	45
GTT	17	10	18	-	-	-	-
Jumlah	50	34	75	8	1	39	45
Presentase	59,52	40,48	89,29	9,52	1,19	46,43	53,57

Sumber: Dokumentasi profil PPI 259 Firdaus (2025)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merujuk pada berbagai atribut yang menggambarkan individu atau kelompok yang memberikan data dalam penelitian. Atribut ini mencakup aspek-aspek seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan, pengalaman, serta elemen sosial lainnya yang relevan dengan isu yang sedang diteliti. Mengetahui karakteristik responden sangat penting karena dapat mempengaruhi keakuratan dan keterandalan data yang dikumpulkan. Pemahaman yang mendalam tentang karakteristik ini memungkinkan peneliti untuk memastikan bahwa responden yang dipilih dapat memberikan informasi yang akurat dan dapat diandalkan. Selain itu, penjelasan yang rinci tentang karakteristik responden juga memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai siapa saja yang terlibat dalam penelitian, sehingga memudahkan dalam menginterpretasi hasil dan menarik kesimpulan yang lebih tepat. Teknik sampling yang digunakan untuk memilih responden juga harus disesuaikan dengan desain penelitian yang diterapkan. Berbagai teknik seperti stratified sampling di mana populasi dibagi menjadi subkelompok berdasarkan karakteristik tertentu dan responden dipilih secara acak dari setiap subkelompok, atau sampling purposif, di mana responden dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian, sering

digunakan dalam proses pemilihan responden. Teknik lainnya adalah sampling acak, yang memberikan peluang yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk dipilih. Memilih teknik sampling yang tepat, penelitian dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan bersifat representatif dan mendukung validitas analisis yang dilakukan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam studi ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	**2**	**3**	**4**
1	Laki-Laki	50	60%
2	Perempuan	34	40%
Total		84	100%

Sumber: Data Diolah oleh peneliti (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 84 responden. Responden laki-laki sebanyak 50 atau 60% sedangkan responden perempuan sebanyak 34 atau 40%. Mayoritas responden adalah laki-laki yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam rasio responden laki-laki dan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tugas

Tabel 4.4 di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan tempat tugas dalam studi ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Tempat Tugas

No	Tempat Tugas	Frekuensi	Presentase
1	**2**	**3**	**4**
1	RA	2	3%
2	MI	26	31%
3	MTs	28	33%
4	MA	28	33%
Total		84	100%

Sumber: Data Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.4, responden yang terlibat dalam penelitian ini tersebar di empat jenis tempat tugas, yaitu RA, MI, MTs, dan MA. Dari total 84

responden, sebanyak 2 orang (3%) berasal dari RA, 26 orang (31%) berasal dari MI, 28 orang (33%) berasal dari MTs, dan 28 orang lainnya (33%) berasal dari MA. Jumlah responden terbanyak ditemukan pada tempat tugas di MTs dan MA, masing-masing dengan jumlah 28 orang (33%). Sedangkan tempat tugas dengan jumlah responden paling sedikit adalah RA, dengan hanya 2 orang (3%) yang berasal dari sana. Dengan demikian, mayoritas responden berasal dari MTs dan MA, yang masing-masing menyumbang proporsi terbesar dalam keseluruhan jumlah responden**.**

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

Tabel 4.5 di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan kualifikasi pendidikan dalam studi ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No	Kualifikasi Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	**2**	**3**	**4**
1	S3	1	1%
2	S2	5	6%
3	S1	78	93%
Total		84	100%

Sumber: Data Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 jika dilihat dari segi kualifikasi pendidikan, mayoritas dari 84 responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 78 orang (93%). Sementara itu, responden dengan latar belakang pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 5 orang (6%), dan hanya 1 responden (1%) yang memiliki kualifikasi pendidikan Strata 3 (S3). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir S1 merupakan yang paling dominan di antara para responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik umum data penelitian pada masing-masing variabel. Analisis ini mencakup perhitungan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (*mean*), serta simpangan baku (*standard deviation*) yang bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh terhadap sebaran data. Berikut ini rangkuman hasil analisis statistik deskriptif yang

tertera pada tabel 4.6 yang menunjukkan parameter-parameter berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Tabel 4.6 Hasil Variabel

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	2	3	4	5	6
Work-Life Balance	84	57	79	65.94	4.169
Kepuasan Kerja	84	57	79	69.49	4.806
Komitmen Organisasi	84	27	45	35.10	3.801

Sumber: Hasil olah data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil analisis statistik deskriptif terdiri atas tiga variabel utama yaitu *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang menyajikan gambaran secara responden yang cukup seragam. Nilai rata-rata *work-life balance* sebesar 65,94 dengan simpangan baku 4,169 menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berada pada tingkat tinggi dan relatif stabil. Kepuasan kerja tercatat sebagai variabel dengan rata-rata tertinggi, yaitu 69,49 dan simpangan baku 4,806 yang mengindikasikan bahwa responden secara umum merasa puas terhadap kondisi kerja mereka, meskipun terdapat sedikit variasi dalam persepsi tersebut. Sebaliknya, komitmen organisasi menunjukkan rata-rata terendah, yakni 35,10 dengan simpangan baku 3,801 menandakan bahwa tingkat komitmen responden terhadap organisasi berada pada level yang lebih rendah, meskipun sebaran data tetap konsisten. Nilai simpangan baku yang relatif kecil di ketiga variabel memperlihatkan bahwa persepsi responden tidak banyak berbeda satu sama lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi yang stabil dan representatif terhadap karakteristik populasi yang diteliti.

a. Deskripsi Variabel *Work-Life Balance* (X)

Untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai persepsi responden terhadap variabel *work-life balance* data yang terkumpul dikelompokkan secara sistematis ke dalam empat kategori utama yaitu sangat baik, baik, cukup baik, dan kurang baik. Analisis distribusi responden dilakukan dengan menghitung persentase setiap kategori, yang mencerminkan tingkat persepsi yang dimiliki oleh

responden. Hasil dari pengelompokan ini disajikan secara terperinci dalam Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7 Pengelompokkan *Work-Life Balance*

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	88-100	Sangat baik	0	0%
2	66-87	Baik	37	44,04%
3	44-65	Cukup baik	47	55,96%
4	22-43	Kurang baik	0	0%
Jumlah			84	100%

Sumber: Hasil pengolahan data lapangan (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa persentase terbesar responden berada pada kategori cukup baik dengan 47 responden atau 55,96% dari total responden yang memberi penilaian dalam rentang skor 44-65. Sebagian besar responden menilai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka berada pada tingkat yang cukup baik. Sementara itu, kategori baik memperoleh 37 responden atau 44,04% dengan rentang skor 66-87, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa *work-life balance* mereka berada dalam kategori yang baik. Di sisi lain, kategori sangat baik tidak memperoleh responden sama sekali dengan frekuensi 0 dan persentase 0% artinya tidak ada responden yang menilai *work-life balance* mereka sangat baik (skor 88-100). Terakhir, kategori kurang baik juga tidak memiliki responden, dengan frekuensi 0 dan persentase 0%.

Berdasarkan mayoritas distribusi persentase, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap *work-life balance* mereka cenderung berada pada kategori cukup baik menunjukkan bahwa meskipun terdapat sebagian besar penilaian yang positif, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal *work-life balance* di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus.

Disajikan data pada tabel 4.8 sebagai distribusi tanggapan responden terhadap aspek *work-life balance* di PPI 259 Firdaus yang mencerminkan sejauh mana para responden merasa bahwa *work-life balance* mereka tercapai dengan baik. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mengukur empat

dimensi. Semua data yang diperoleh telah disusun dalam format terstruktur dan disajikan pada Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Responden terhadap *Work-Life Balance*

Dimensi	Indikator	No. Item	Rata-rata	Kriteria
1	2	3	4	5
WIPL (Interfensi pekerjaan dengan kehidupan pribadi	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	1	4,25	Sangat tinggi
	2. Perasaan bersalah saat di luar jam kerja.	2	3,22	Tinggi
	3. Kekhawatiran tentang pekerjaan.	3	3,44	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,63	Tinggi
PLIW (Interferensi Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan)	1. Kemampuan mengatur kebutuhan pribadi tanpa gangguan kerja.	4	3,60	Tinggi
	2. Kemampuan fokus bekerja meski ada masalah keluarga.	5	3,57	Tinggi
	3. Penggunaan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi.	6	3,68	Tinggi
	4. Emosi terganggu oleh masalah pribadi.	7	3,52	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,59	Tinggi
PLEW (Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan)	1. Pencapaian kerja meningkatkan citra keluarga.	8	3,64	Tinggi
	2. Keterampilan organisasi untuk masalah pribadi.	9	3,45	Tinggi
	3. Interaksi di sekolah terbatas.	10	3,51	Tinggi
	4. Pendapatan tidak tercukupi	11	3,04	Sedang
	Nilai rata-rata		3,41	Tinggi

Dimensi	Indikator	No. Item	Rata-rata	Kriteria
1	**2**	**3**	**4**	**5**
WEPL (Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi)	1. Peningkatan semangat kerja setelah bersama keluarga.	12	3,57	Tinggi
	2. Kesulitan mengelola tanggung jawab di rumah.	13	3,26	Sedang
	3. Kurangnya inspirasi dari kehidupan pribadi	14	3,01	Sedang
	Nilai rata-rata		3,28	Sedang
Total nilai rata-rata			**3,47**	**Tinggi**

Sumber: Hasil pengolahan data lapangan (2025)

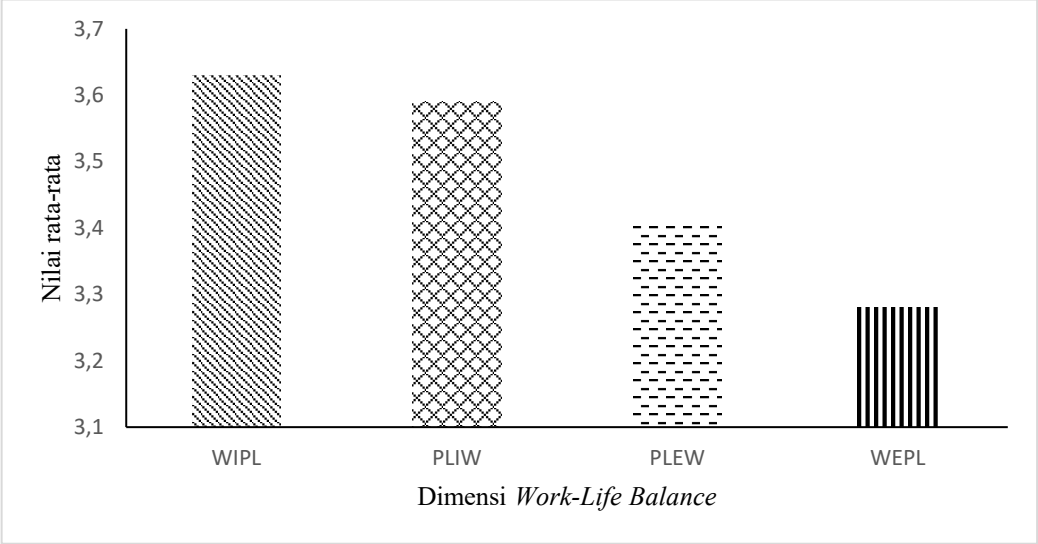
Berdasarkan hasil analisis tabel 4.8 terhadap data distribusi jawaban responden mengenai *work-life balance* dapat disimpulkan bahwa dimensi WIPL (Interferensi Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi) menunjukkan nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,63 dengan kriteria tinggi. Sub-indikator yang memperoleh nilai tertinggi dalam dimensi ini adalah "kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" dengan nilai 4,25 yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para responden merasa cukup baik dalam mengelola pekerjaan mereka sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Sub-indikator dengan nilai terendah dalam dimensi ini adalah "perasaan bersalah saat di luar jam kerja" yang memperoleh nilai rata-rata 3,22 dengan kriteria tinggi. Meskipun masih dalam kategori tinggi, sub-indikator ini menunjukkan bahwa perasaan bersalah terkait pekerjaan di luar jam kerja masih ada, namun tidak terlalu mengganggu.

Dimensi PLIW (Interferensi Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan) memperoleh nilai rata-rata 3,59 dengan kriteria tinggi. Sub-indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah "emosi terganggu oleh masalah pribadi" dengan nilai 3,52 yang menunjukkan bahwa emosi pribadi cukup memengaruhi kinerja pekerjaan. Sementara sub-indikator dengan nilai terendah adalah "kemampuan mengatur kebutuhan pribadi tanpa gangguan kerja" yang memperoleh nilai 3,60, masih dalam kategori tinggi tetapi menunjukkan adanya tantangan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Dimensi PLEW (Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan) menunjukkan nilai rata-rata 3,41 dengan kriteria tinggi, meskipun ada satu sub-indikator yang menonjol dengan nilai rendah. Sub-indikator yang memperoleh nilai tertinggi adalah "pencapaian kerja meningkatkan citra keluarga" dengan nilai 3,64 yang menunjukkan bahwa kerja yang berhasil dapat memberikan dampak positif pada citra pribadi di keluarga. Sub-indikator "pendapatan tidak tercukupi" dengan nilai 3,09 berada di bawah rata-rata dan termasuk dalam kriteria sedang, mengindikasikan adanya ketidakpuasan terkait penghasilan yang tidak mencukupi kebutuhan keluarga.

Dimensi WEPL (Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi) mencatatkan nilai rata-rata terendah, yaitu 3,28 dengan kriteria sedang. Sub-indikator "peningkatan semangat kerja setelah bersama keluarga" memperoleh nilai tertinggi 3,57, yang menunjukkan bahwa waktu bersama keluarga dapat memberikan semangat lebih dalam bekerja. Sub-indikator "kurangnya inspirasi dari kehidupan pribadi" dengan nilai 3,01 menunjukkan bahwa kehidupan pribadi tidak selalu dapat memberikan inspirasi yang cukup untuk pekerjaan, dan hal ini menjadi faktor yang menghambat.

Secara keseluruhan, dimensi WIPL menunjukkan pengelolaan waktu yang baik dan lebih efektif dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, dimensi WEPL mencatatkan hasil yang lebih rendah, mengindikasikan bahwa kehidupan pribadi kurang memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan semangat atau inspirasi untuk pekerjaan.



Gambar 4.1 Grafifk Deskripsi Data *Work-Life Balance*

Rincian mengenai berbagai *work-life balance* yang diterapkan di PPI 259 Firdaus dapat ditemukan pada penjelasan berikut ini:

1) Dimensi WIPL

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS), dimensi Interferensi Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi (WIPL) mencatat nilai rata-rata 3,63 yang menempatkannya pada tingkat klasifikasi tinggi. Fakta ini mencerminkan bahwa responden merasa cukup mampu dalam mengelola pekerjaan mereka sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Persepsi responden terhadap item-item dalam dimensi ini umumnya menunjukkan konsistensi yang positif. Item dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada nomor 1, yaitu 4,25 (kategori Sangat Tinggi) pada indikator "kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" menunjukkan bahwa para responden merasa sangat baik dalam mengelola pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Sementara itu, skor rata-rata terendah tercatat pada item ke-2 dengan angka 3,22, pada indikator Perasaan bersalah saat di luar jam kerja, yang meskipun merupakan nilai terendah dalam dimensi ini, tetap tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian responden merasa sedikit bersalah ketika tidak bekerja di luar jam kerja, perasaan tersebut tidak cukup mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan meskipun ada sedikit perasaan bersalah terkait pekerjaan di luar jam kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dikelola dengan baik. Kinerja ini menjadi indikator penting dalam menciptakan kehidupan kerja yang lebih efektif dan seimbang di lingkungan kerja.

2) Dimensi PLIW

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS), dimensi PLIW (Interferensi Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan) mencatat nilai rata-rata 3,59, yang menempatkannya pada tingkat klasifikasi tinggi. Fakta ini mencerminkan bahwa responden merasa cukup mampu mengelola kehidupan pribadi mereka meskipun ada gangguan pekerjaan, dengan mayoritas merasa dapat menjaga keseimbangan antara keduanya. Persepsi responden terhadap item-item dalam dimensi ini menunjukkan konsistensi yang positif.

Item dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada nomor 3, yaitu 3,68 (kategori tinggi) pada indikator "penguasaan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi" menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa fasilitas yang ada mendukung mereka dalam menjalankan kehidupan pribadi tanpa mengganggu pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya dukungan yang baik dari fasilitas yang tersedia dalam mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sementara itu, skor rata-rata terendah tercatat pada item ke-4 dengan angka 3,52, pada indikator "emosi terganggu oleh masalah pribadi" meskipun merupakan skor terendah dalam dimensi ini, tetap tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian responden merasa emosi mereka sedikit terganggu oleh masalah pribadi, dampaknya tidak terlalu besar terhadap pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, mengindikasikan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola kehidupan pribadi mereka, meskipun ada sedikit gangguan dari masalah pribadi. Menunjukkan bahwa keseimbangan antara

kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat dipertahankan dengan baik di lingkungan kerja.

3) Dimensi PLEW

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS), dimensi PLEW (Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan) mencatat nilai rata-rata 3,41 yang menempatkannya pada tingkat klasifikasi tinggi. Fakta ini mencerminkan bahwa responden merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang cukup signifikan dalam meningkatkan kehidupan pribadi mereka, meskipun beberapa aspek masih perlu perbaikan. Persepsi responden terhadap item-item dalam dimensi ini umumnya menunjukkan hasil yang konsisten dan positif.

Item dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada nomor 1, yaitu 3,64 (kategori tinggi) pada indikator "pencapaian kerja meningkatkan citra keluarga" yang menunjukkan bahwa responden merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaan berkontribusi positif terhadap citra mereka di keluarga. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan tidak hanya memberikan kepuasan pribadi, tetapi juga meningkatkan hubungan keluarga.

Sementara itu, skor rata-rata terendah tercatat pada item ke-4 dengan angka 3,04 pada indikator "pendapatan tidak tercukupi" meskipun merupakan skor terendah dalam dimensi ini, tetap tergolong dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan sebagian responden terkait dengan pendapatan yang mereka peroleh, yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga.

Secara keseluruhan, mengindikasikan bahwa pekerjaan memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kehidupan pribadi, terutama dalam meningkatkan citra keluarga. Namun, ada beberapa area, seperti masalah pendapatan, yang masih perlu perhatian untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4) Dimensi WEPL

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS), dimensi WEPL (Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi)

mencatat nilai rata-rata 3,28 yang menempatkannya pada tingkat klasifikasi singgi. Fakta ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaan mereka memberikan dampak positif terhadap peningkatan kehidupan pribadi, meskipun ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut. Persepsi responden terhadap item-item dalam dimensi ini menunjukkan adanya keseimbangan, dengan beberapa sub-indikator mencatatkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan yang lain.

Item dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada nomor 1, yaitu 3,57 (kategori tinggi) pada indikator "peningkatan semangat kerja setelah bersama keluarga" menunjukkan bahwa responden merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja setelah menghabiskan waktu bersama keluarga. Interaksi keluarga memiliki dampak positif terhadap semangat kerja mereka.

Sementara itu, skor rata-rata terendah tercatat pada item ke-3 dengan angka 3,01 pada indikator "kurangnya inspirasi dari kehidupan pribadi" merupakan skor terendah dalam dimensi WEPL tetap tergolong dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa kurang terinspirasi oleh kehidupan pribadi mereka untuk meningkatkan kinerja pekerjaan, meskipun dampaknya tidak terlalu signifikan.

Secara keseluruhan, mengindikasikan bahwa pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja setelah berinteraksi dengan keluarga. Namun, ada tantangan yang perlu diperhatikan, seperti kurangnya inspirasi dari kehidupan pribadi, yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja, data yang terkumpul dikelompokkan secara sistematis ke dalam empat kategori utama, yaitu sangat baik, baik, cukup baik, dan kurang baik. Analisis distribusi responden dilakukan dengan menghitung persentase setiap kategori, yang mencerminkan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh responden terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka. Hasil dari pengelompokan ini disajikan secara terperinci dalam Tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9 Pengelompokkan Kepuasan Kerja

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	88-100	Sangat baik	1	1,20%
2	66-87	Baik	72	85,71%
3	44-65	Cukup baik	11	13,09%
4	22-43	Kurang baik	0	0%
Jumlah			84	100%

Sumber: Hasil pengolahan data lapangan (2025)

Berdasarkan tabel 4.9, hasil pengelompokan menunjukkan bahwa persentase terbesar responden berada pada kategori cukup baik, dengan 72 responden atau 85,71% dari total responden yang memberi penilaian dalam rentang skor 66-87. Sebagian besar responden menilai kepuasan kerja mereka berada pada tingkat yang baik. Sementara itu, kategori sangat baik memperoleh satu responden atau 1,20% yang menunjukkan bahwa hanya sedikit responden yang merasa kepuasan kerja mereka berada pada kategori sangat baik (skor 88-100). Di sisi lain, kategori kurang baik tidak memperoleh responden sama sekali, dengan frekuensi 0 dan persentase 0% artinya tidak ada responden yang menilai kepuasan kerja mereka dalam kategori kurang baik (skor 22-43).

Berdasarkan mayoritas distribusi persentase dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja mereka cenderung berada pada kategori baik yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar penilaian bersifat positif, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal kepuasan kerja di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Disajikan data pada tabel 4.10 sebagai distribusi tanggapan responden terhadap aspek kepuasan kerja yang mencerminkan sejauh mana para responden merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mengukur berbagai dimensi kepuasan kerja. Semua data yang diperoleh telah disusun dalam format terstruktur dan disajikan pada tabel 4.10 di bawah ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

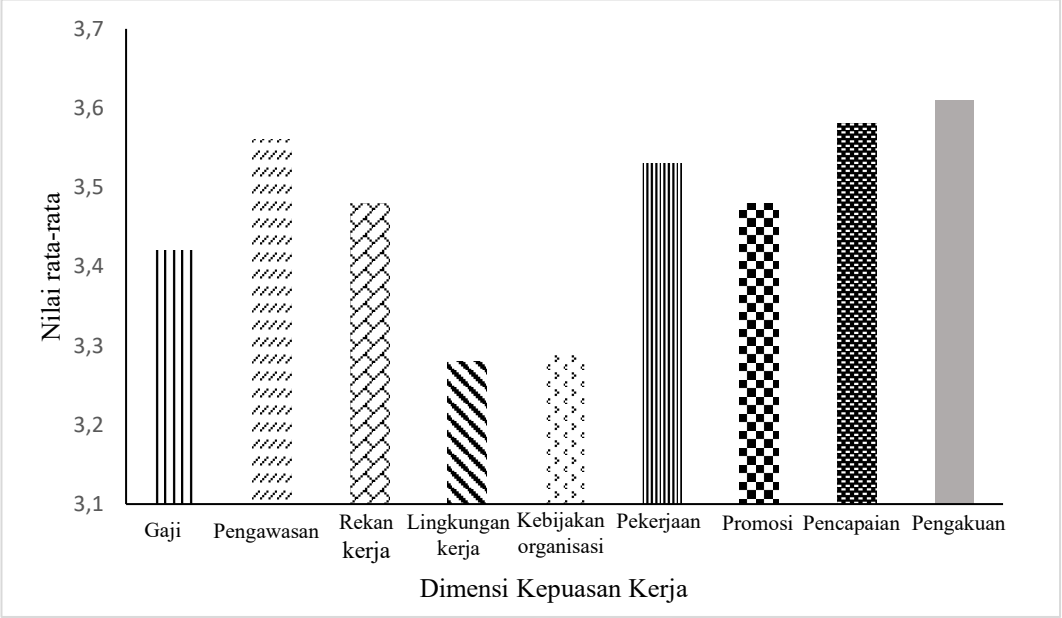
Tabel 4.10 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	No. Item	Rata-rata	Kriteria
1	2	3	4	5
Gaji	1. Gaji memotivasi untuk berprestasi	15	3,62	Tinggi
		16	3,23	Sedang
	2. Keterbukaan dalam sistem penggajian	17	3,42	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,42	Tinggi
Pengawasan	1. Ketersediaan dukungan nyata untuk perbaikan kinerja.	18	3,61	Tinggi
		19	3,56	Tinggi
	2. Kualitas hubungan interpersonal dengan atasan.	20	3,60	Tinggi
		21	3,49	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,56	Tinggi
Rekan kerja	1. Keterbukaan dan saling mendukung antar rekan kerja.	22	3,71	Tinggi
		23	3,56	Tinggi
	2. Solidaritas dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja.	24	3,21	Sedang
		25	3,44	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,48	Tinggi
Lingkungan kerja	1. Kebersihan dan keamanan lingkungan kerja.	26	3,47	Tinggi
		27	3,58	Tinggi
	2. Kolaborasi antar seluruh staf tanpa sekat kelompok.	28	3,09	Sedang
		29	2,99	Sedang
	Nilai rata-rata		3,28	Sedang
Kebijakan organisasi	1. Peluang pengembangan keterampilan	30	3,55	Tinggi
	2. Fleksibilitas kebijakan pesantren	31	3,42	Tinggi
		32	2,90	Sedang
	Nilai rata-rata		3,29	Sedang
Pekerjaan	1. Kesesuaian beban tugas dengan kompetensi dan kapasitas diri	33	3,61	Tinggi
		34	3,58	Tinggi
		35	3,51	Tinggi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Dimensi	Indikator	No. Item	Rata-rata	Kriteria
1	2	3	4	5
Pekerjaan	2. Kemampuan manajemen waktu dan pengorganisasian pembelajaran	36	3,45	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,53	Tinggi
Promosi	1. Ketersediaan peluang pengembangan karier di lembaga	37	3,45	Tinggi
		38	3,56	Tinggi
	2. Kejelasan jenjang karier dan kriteria promosi	39	3,42	Tinggi
		40	3,49	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,48	Tinggi
Pengakuan	1. Pengakuan terhadap pencapaian pekerjaan	41	3,61	Tinggi
		42	3,58	Tinggi
	2. Dampak pencapaian terhadap perkembangan karier	43	3,56	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,58	Tinggi
Pencapaian	1. Keadilan dan frekuensi pengakuan atas kontribusi	44	3,69	Tinggi
		45	3,58	Tinggi
	2. Ketersediaan penghargaan terhadap kerja keras	46	3,56	Tinggi
	Nilai rata-rata		3,61	Tinggi
Total nilai rata-rata			3,47	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data lapangan (2025)



Gambar 4.2 Grafik Deskripsi Data Kepuasan Kerja

Rincian mengenai berbagai kepuasan kerja yang diterapkan di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus dapat ditemukan pada penjelasan berikut ini:

1) Gaji

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS), dimensi dimensi gaji mencatatkan nilai rata-rata 3,42, yang menempatkannya pada kategori Tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi pada dimensi ini adalah "gaji memotivasi untuk berprestasi" dengan nilai rata-rata 3,62 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji mereka memotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini mencerminkan pengaruh positif dari gaji terhadap motivasi dan kinerja individu.

Item dengan nilai terendah adalah "keterbukaan dalam sistem penggajian" dengan nilai rata-rata 3,42 yang juga masuk dalam kategori tinggi, namun lebih rendah dibandingkan dengan item pertama. Meskipun masih tergolong tinggi, hasil ini menunjukkan adanya sedikit ketidakpuasan atau kekhawatiran terkait transparansi dan keterbukaan dalam sistem penggajian yang diterapkan. Hal ini bisa menjadi area yang perlu diperbaiki untuk memastikan kejelasan dan keterbukaan sistem penggajian di masa depan.

Dimensi gaji memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden merasa bahwa gaji mereka cukup memotivasi, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal transparansi dan keterbukaan dalam sistem penggajian.

2) Pengawasan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diberikan pada dimensi pengawasan, tercatat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,56 yang ditempatkan dalam kategori tinggi. Item dengan nilai rata-rata tertinggi pada dimensi ini adalah "ketersediaan dukungan nyata untuk perbaikan kinerja" dengan nilai 3,61 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mendapatkan dukungan yang nyata dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan adanya lingkungan yang mendukung pengembangan kinerja di tempat kerja.

Item dengan nilai rata-rata terendah pada dimensi ini adalah "kualitas hubungan interpersonal dengan atasan" mencatatkan nilai 3,49. Meskipun masih dalam kategori tinggi, nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan dengan item pertama. Ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan interpersonal dengan atasan cukup baik, masih ada ruang untuk meningkatkan kualitas hubungan tersebut agar dapat lebih memperlancar komunikasi dan kerjasama di tempat kerja.

Dimensi pengawasan menunjukkan bahwa responden merasakan adanya dukungan yang cukup baik untuk peningkatan kinerja, namun hubungan interpersonal dengan atasan menjadi area yang perlu perhatian lebih untuk meningkatkan efektivitas pengawasan dan hubungan kerja di tempat kerja.

3) Rekan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diberikan, dimensi rekan kerja mencatatkan nilai rata-rata 3,48 yang masuk dalam kategori tinggi. Item dengan nilai rata-rata tertinggi pada dimensi ini adalah "keterbukaan dan saling mendukung antar rekan kerja" dengan nilai 3,71 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa adanya keterbukaan dan dukungan yang kuat antar rekan kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung.

Item dengan nilai terendah adalah "solidaritas dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja" dengan nilai rata-rata 3,21 yang masuk dalam kategori sedang.

Meskipun masih tergolong tinggi, ini menunjukkan bahwa ada beberapa tantangan dalam menciptakan solidaritas yang lebih kuat di lingkungan kerja. Terdapat ruang untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas antar rekan kerja agar lingkungan kerja menjadi lebih kohesif dan harmonis.

Dimensi rekan kerja menunjukkan bahwa meskipun ada dukungan yang kuat antar rekan kerja, solidaritas dan kebersamaan antar mereka perlu diperkuat lebih lanjut untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih solid dan lebih mendukung.

4) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diberikan, dimensi lingkungan kerja mencatatkan nilai rata-rata 3,28 yang menempatkannya pada kategori sedang. Item dengan nilai rata-rata tertinggi pada dimensi ini adalah "kebersihan dan keamanan lingkungan kerja" yang mencatatkan nilai 3,47. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa lingkungan kerja mereka cukup bersih dan aman, yang merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan dan kesejahteraan di tempat kerja.

Item dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada "kolaborasi antar seluruh staf tanpa sekat kelompok" masing-masing mencatatkan nilai 3,09 dan 2,99. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kolaborasi antar staf dalam organisasi belum berjalan optimal. Terdapat hambatan dalam menciptakan kolaborasi yang lebih terbuka dan tanpa sekat antar kelompok, yang bisa menjadi tantangan bagi efektivitas tim dan organisasi.

Dimensi lingkungan kerja menunjukkan bahwa meskipun kebersihan dan keamanan lingkungan kerja sudah cukup baik, kolaborasi antar staf perlu ditingkatkan. Hal ini penting untuk memperbaiki dinamika kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih sinergis dan produktif.

5) Kebijakan Organisasi

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diberikan, dimensi kebijakan organisasi mencatatkan nilai rata-rata 3,29 yang menempatkannya pada kategori sedang. Item dengan nilai rata-rata tertinggi dalam dimensi ini adalah "peluang pengembangan keterampilan" mencatatkan nilai 3,55 menunjukkan bahwa

sebagian besar responden merasa bahwa organisasi memberikan peluang yang baik untuk pengembangan keterampilan mereka. Hal ini mencerminkan bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan pribadi, yang tentu saja berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja.

Item dengan nilai rata-rata terendah adalah "fleksibilitas kebijakan pesantren" dengan nilai 2,90 yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kebijakan pesantren kurang fleksibel dan tidak cukup responsif terhadap perubahan atau kebutuhan yang ada. Hal ini mungkin menghambat adaptasi dan inovasi dalam lingkungan pesantren, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan zaman.

Dimensi kebijakan organisasi menunjukkan bahwa meskipun terdapat peluang yang baik untuk pengembangan keterampilan, kebijakan organisasi, terutama dalam hal fleksibilitas, perlu ditinjau dan diperbaiki agar lebih adaptif terhadap kebutuhan para anggota dan perkembangan yang terjadi di luar organisasi.

6) Pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS) dimensi pekerjaan mencatatkan nilai rata-rata 3,53 yang ditempatkan dalam kategori tinggi. Item dengan nilai tertinggi adalah "kesesuaian beban tugas dengan kompetensi dan kapasitas diri" yang mencatatkan nilai 3,61 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa beban tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kapasitas mereka. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan baik oleh para responden.

Item dengan nilai terendah adalah "kemampuan manajemen waktu dan pengorganisasian pembelajaran" dengan nilai rata-rata 3,45. Walaupun masih dalam kategori tinggi, hasil ini menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan waktu dan pengorganisasian pembelajaran yang bisa mempengaruhi efektivitas kerja.

Dimensi pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaan mereka sesuai dengan kapasitas mereka, namun masih terdapat tantangan dalam hal pengelolaan waktu dan pembelajaran yang perlu diatasi.

7) Promosi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS) dimensi promosi mencatatkan nilai rata-rata 3,48 yang berada dalam kategori tinggi. Item dengan nilai tertinggi adalah "ketersediaan peluang pengembangan karier di lembaga" mencatatkan nilai 3,56, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa ada peluang pengembangan karier yang baik di tempat mereka bekerja. Hal ini memberikan persepsi positif terhadap pengembangan karier yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Item dengan nilai terendah adalah "kejelasan jenjang karier dan kriteria promosi" yang memiliki nilai rata-rata 3,42. Meskipun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden merasa bahwa jenjang karier dan kriteria promosi yang ada kurang jelas dan perlu peningkatan agar lebih transparan dan memotivasi.

Dimensi promosi mencerminkan bahwa meskipun ada peluang pengembangan karier yang baik, beberapa aspek terkait dengan kejelasan jenjang karier dan kriteria promosi perlu diperbaiki agar lebih transparan dan memotivasi para pendidik.

8) Pencapaian

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS) dimensi pencapaian mencatatkan nilai rata-rata 3,61 berada dalam kategori tinggi. Item dengan nilai tertinggi pada dimensi ini adalah "keadilan dan frekuensi pengakuan atas kontribusi" yang mencatatkan nilai 3,69 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa penghargaan terhadap kontribusi mereka cukup adil dan sering diberikan. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung untuk kinerja yang lebih baik.

Item dengan nilai terendah pada dimensi ini adalah "ketersediaan penghargaan terhadap kerja keras" mencatatkan nilai 3,56. Meskipun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan terhadap kerja keras belum optimal dan bisa ditingkatkan lebih lanjut agar lebih memotivasi.

Dimensi pencapaian menunjukkan bahwa meskipun ada penghargaan yang adil terhadap kontribusi dan kerja keras perlu ditingkatkan untuk memastikan semua aspek kerja keras mendapatkan penghargaan yang layak.

9) Pengakuan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan *Weighted Means Score* (WMS) dimensi pengakuan mencatatkan nilai rata-rata 3,58 yang menempatkannya pada kategori tinggi. Item dengan nilai tertinggi pada dimensi ini adalah "pengakuan terhadap pencapaian pekerjaan" dengan nilai 3,61. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaannya diakui, yang memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Item dengan nilai terendah adalah "dampak pencapaian terhadap perkembangan karier" yang mencatatkan nilai 3,56. Meskipun masih dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa pencapaian mereka belum sepenuhnya memberikan dampak langsung terhadap perkembangan karier mereka yang memerlukan perbaikan dalam hal promosi atau pengembangan karier yang lebih jelas.

Dimensi pengakuan menunjukkan bahwa pengakuan terhadap pekerjaan sudah baik, meskipun ada ruang untuk perbaikan terkait dampak pencapaian terhadap perkembangan karier.

c. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Y2)

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi responden terhadap variabel komitmen organisasi, data yang terkumpul dikelompokkan secara sistematis ke dalam empat kategori utama, yaitu sangat baik, baik, cukup baik, dan kurang baik. Analisis distribusi responden dilakukan dengan menghitung persentase setiap kategori, yang mencerminkan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh responden terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka. Hasil dari pengelompokan ini disajikan secara terperinci dalam Tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11 Pengelompokkan Komitmen Organisasi

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	88-100	Sangat baik	0	0%
2	66-87	Baik	0	0%
3	44-65	Cukup baik	2	2,38%
4	22-43	Kurang baik	82	97,61%
Jumlah			84	100%

Sumber: Hasil pengolahan data lapangan (2025)

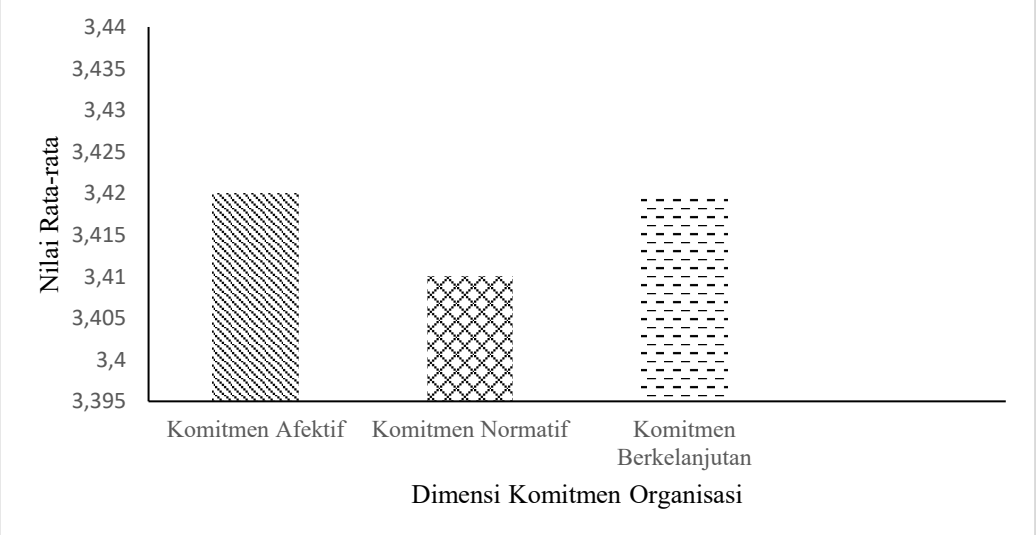
Berdasarkan tabel 4.11, tingkat komitmen organisasi secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 88,4. Sebanyak 82 responden (97,61 %) menunjukkan komitmen organisasi pada level sangat baik (skor 88–100), dan hanya 2 responden (2,38 %) yang berada pada kategori cukup baik (skor 44–65). Tidak ada responden yang berada pada kategori baik maupun sangat baik rendah. Hasil ini menggambarkan bahwa hampir seluruh karyawan memiliki ikatan emosional, normatif, dan berkelanjutan yang sangat kuat terhadap lembaga, sehingga komitmen organisasi secara umum dapat dinilai Sangat tinggi dan menjadi salah satu kekuatan utama dalam mendukung kinerja serta retensi pendidik.

Berdasarkan mayoritas distribusi persentase dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap komitmen organisasi mereka berada pada kategori cukup baik yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar penilaian bersifat positif, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal komitmen organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Disajikan data pada tabel 4.12 sebagai distribusi tanggapan responden terhadap aspek komitmen organisasi yang mencerminkan sejauh mana para responden merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mengukur berbagai dimensi komitmen organisasi. Semua data yang diperoleh telah disusun dalam format terstruktur dan disajikan pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12 Distribusi Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	No. Item	Rata-rata	Kriteria
1	**2**	**3**	**4**	**5**
Komitmen Afektif	1. Keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.	47	3,66	Tinggi
		48	3,34	Sedang
		49	3,27	Sedang
Nilai rata-rata			3,42	Tinggi
Komitmen Normatif	1. Kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi	50	3,58	Tinggi
		51	3,70	Tinggi
	2. Kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi	52	2,95	Sedang
		53	3,42	Tinggi
Nilai rata-rata			3,41	Tinggi
Komitmen Berkelanjutan	1. Ketergantungan pada tunjangan organisasi	54	3,51	Tinggi
	2. Ketersediaan banyak alternatif pekerjaan	55	3,44	Tinggi
		56	3,43	Tinggi
Nilai rata-rata			3,46	Tinggi
Total Nilai Rata-rata			3,43	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data lapangan (2025)



Gambar 4.3 Grafik Deskripsi Data Komitmen Organisasi

Rincian mengenai berbagai komitmen organisasi yang diterapkan di PPI 259 Firdaus dapat ditemukan pada penjelasan berikut ini:

1) Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diberikan, dimensi komitmen afektif mencatatkan nilai rata-rata 3,42 ditempatkan dalam kategori tinggi. Item dengan nilai tertinggi pada dimensi ini adalah "keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi," mencatatkan nilai 3,66 menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa adanya keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa banyak responden merasa memiliki hubungan yang erat dan emosional dengan organisasi, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka.

Item dengan nilai terendah adalah item kedua, yaitu "keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi," dengan nilai rata-rata 3,27. Meskipun masih tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang merasa keterikatan emosional mereka terhadap organisasi masih kurang kuat dibandingkan dengan item pertama. Faktor-faktor yang mengurangi ikatan emosional ini, seperti kurangnya perhatian atau kurangnya komunikasi antara individu dan organisasi.

Dimensi komitmen afektif menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa terikat secara emosional dengan organisasi mereka, meskipun ada tantangan dalam meningkatkan keterikatan emosional ini untuk semua anggota.

2) Komitmen Normatif

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Dimensi komitmen normatif yang diukur melalui metode *Weighted Mean Score* (WMS) mencatatkan nilai rata-rata 3,41 yang menempatkannya dalam kategori tinggi.

Item dengan nilai tertinggi pada dimensi komitmen normatif adalah "kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi" mencatatkan nilai 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki kewajiban moral yang kuat untuk bertahan di organisasi, yang mencerminkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi mereka.

Item dengan nilai terendah adalah "kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi" dengan nilai rata-rata 2,95 pada item kedua. Meskipun nilai ini masih dalam kategori tinggi, angka ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan dalam

persepsi tentang kewajiban moral untuk bertahan di organisasi. Beberapa responden merasa kurang terikat atau kurang memiliki motivasi moral untuk bertahan, yang bisa jadi disebabkan oleh faktor eksternal atau kurangnya dukungan dari organisasi itu sendiri.

Dimensi komitmen normatif menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki kewajiban moral yang tinggi untuk bertahan di organisasi mereka, meskipun ada beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, terutama terkait dengan perbedaan persepsi mengenai kewajiban moral tersebut.

3) Komitmen Berkelanjutan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang diberikan, dimensi komitmen berkelanjutan mencatatkan nilai rata-rata 3,46 yang menempatkannya dalam kategori tinggi.

Item dengan nilai tertinggi pada dimensi ini adalah "ketergantungan pada tunjangan organisasi" yang mencatatkan nilai 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat bergantung pada tunjangan yang diberikan oleh organisasi. Tunjangan ini menjadi salah satu faktor yang memperkuat komitmen mereka untuk tetap berada dalam organisasi.

Item dengan nilai terendah adalah "ketersediaan banyak alternatif pekerjaan" yang mencatatkan nilai 3,43. Meskipun masih tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa ada keterbatasan dalam jumlah alternatif pekerjaan yang tersedia sehingga dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi, terutama ketika terdapat peluang di tempat lain yang lebih menguntungkan.

Dimensi komitmen berkelanjutan menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa bergantung pada tunjangan organisasi, tantangan terkait dengan kurangnya alternatif pekerjaan yang tersedia masih ada. Ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen jangka panjang, seperti menciptakan peluang karier dan pengembangan lebih lanjut.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian dipaparkan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis mengenai pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus Pangalengan, Kabupaten Bandung. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis untuk memastikan data telah memenuhi asumsi-asumsi statistik yang dipersyaratkan. Hasil pengujian hipotesis disajikan secara terstruktur guna menunjukkan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi (afektif, normatif, serta berkelanjutan), baik secara parsial maupun simultan. Penyajian data ini menjadi landasan ilmiah dalam penarikan kesimpulan mengenai hubungan antar variabel serta implikasinya bagi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus Pangalengan, Kabupaten Bandung.

1. Uji Prasyarat Analisis

Tahapan pertama dalam analisis data kuantitatif pada penelitian ini adalah melakukan pengujian prasyarat analisis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari 84 pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus Pangalengan, Kabupaten Bandung, telah memenuhi seluruh asumsi statistik yang disyaratkan sebelum pengujian hipotesis "Pengaruh *Work-Life Balance* Pendidik terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi" dilakukan. Langkah ini bersifat sangat krusial karena menentukan validitas dan keabsahan seluruh inferensi statistik yang akan ditarik. Pengujian prasyarat yang dilaksanakan meliputi uji normalitas data normal menggunakan *Kolmogorov-Smirnov,* uji linearitas hubungan antarvariabel, serta uji homogenitas varians (*Levene's Test*). Pemenuhan ketiga asumsi tersebut menjadi syarat mutlak agar penerapan teknik regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dalam menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias, konsisten, dan dapat dipercaya secara statistik.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memverifikasi bahwa data variabel *work-life balance* pendidik, kepuasan kerja, serta komitmen

organisasi yang diperoleh dari 84 pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus Pangalengan, Kabupaten Bandung, berdistribusi normal. Normalitas data merupakan syarat utama penggunaan statistik parametrik, termasuk regresi linier agar estimasi koefisien dan uji signifikansi dapat diinterpretasikan secara valid dan tidak bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* karena ukuran sampel lebih dari 50 responden. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Sig.(*2-tailed*) *Kolmogorov-Smirnov* atau *Monte Carlo Sig*. lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas ini menjadi dasar penentu apakah analisis regresi linier dapat dilanjutkan atau perlu menggunakan pendekatan alternatif.

1) Uji Normalitas Variabel *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan Keputusan didasarkan pada nilai Asmp, Sig. (*2-tailed*), jika nilai tersebut lebih dari 0,05 maka dianggap distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas untuk variabel *work-life balance* (X) terahadap kepuasan kerja (Y1)

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Variabel X terhadap Y1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
1		**2**
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21780018
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.040
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 yang menunjukkan bahwa nilainya melebihi batas 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X) terahadap kepuasan kerja (Y1) memiliki distribusi normal.

2) Uji Normalitas Variabel *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan Keputusan didasarkan pada nilai Asmp, Sig. (*2-tailed*), jika nilai tersebut lebih dari 0,05 maka dianggap distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas untuk variabel *work-life balance* (X) terahadap komitmen organisasi (Y2)

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Variabel X terhadap Y2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
1		**2**
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89846535
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.053
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 yang menunjukkan bahwa nilainya melebihi batas 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X) terahadap komitmen organisasi (Y2) memiliki distribusi normal.

3) Uji Normalitas Variabel *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26 menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada nilai Asmp, Sig. (*2-tailed*), jika nilai tersebut lebih dari 0,05 maka dianggap distribusi normal. Adapun hasil uji normalitas untuk variabel *work-life balance* (X) terahadap kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2).

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Variabel X terhadap Y1 dan Y2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
1		2
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97819654
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.050
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 yang menunjukkan bahwa nilainya melebihi batas 0,05. Oleh karena itu, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X) terahadap kepuasan kera (Y1) dan komitmen organisasi (Y2) memiliki distribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Tahapan berikutnya dalam pengujian asumsi klasik adalah melakukan uji homogenitas. Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians antar kelompok sampel seragam (homogen) atau tidak. Kesamaan varians antar kelompok merupakan syarat penting dalam analisis regresi maupun analisis varians, agar hasil model statistik yang diperoleh tidak terpengaruh oleh bias akibat perbedaan sebaran data. Pengujian homogenitas ini diperlukan supaya proses analisis data selanjutnya dapat dilakukan secara valid dan tepat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05, maka data dinyatakan homogen, yang berarti tidak terdapat perbedaan varians yang signifikan di antara kelompok. Berikut disajikan tabel 4.16 yang memuat hasil uji homogenitas pada variabel *work-life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y1).

Tabel 4.16 Hasil Uji Homogenitas Variabel X terhadap Y1

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1		**2**	**3**	**4**	**5**
Work-Life Balance	Based on Mean	1.597	16	65	.095
	Based on Median	.805	16	65	.675
	Based on Median and with adjusted df	.805	16	26.429	.669
	Based on trimmed mean	1.473	16	65	.138

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Berdasarkan uji homogenitas varians menggunakan *Levene's Test* terhadap variabel *work-life balance* pendidik (X), diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,095 (*based on mean*), 0,675 (*based on median*), 0,669 (*based on median and adjusted df*), dan 0,138 (*based on trimmed mean*). Semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka varians data *work-life balance* dinyatakan homogen. Artinya, tidak terdapat perbedaan varian yang signifikan antar kelompok responden di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus Pangalengan, Kabupaten Bandung.

Tabel 4.17 Hasil Uji Homogenitas Variabel X terhadap Y2

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1		**2**	**3**	**4**	**5**
Work-Life Balance	Based on Mean	1.343	13	66	.212
	Based on Median	.942	13	66	.516
	Based on Median and with adjusted df	.942	13	48.513	.519
	Based on trimmed mean	1.321	13	66	.224

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Berdasarkan uji homogenitas varians menggunakan *Levene's Test* terhadap variabel *work-life balance* pendidik (X), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,212 (*based on mean*), 0,516 (*based on median*), 0,519 (*based on median and adjusted df*), dan 0,224 (*based on trimmed mean*). Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data *work-life balance* pendidik bersifat homogen. Artinya, tidak terdapat perbedaan varians yang

signifikan antar kelompok responden di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus Pangalengan, Kabupaten Bandung.

2. Uji Hipotesis Penelitian

Setelah analisis deskriptif serta pengujian prasyarat terhadap setiap variabel dilakukan, langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah melakukan analisis regresi. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh *work-life balance*(X) variabel dependen, kepuasan kerja (Y1) dan komitmen orgqnisasi (Y2) sebagai variabel independent. Setelah diperoleh hasil regresi, selanjutnya dilakukan uji F untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tahap akhir, perhitungan koefisien determinasi dilakukan guna mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam memengaruhi pendidik.

a. Hasil Uji Hipotesis di Pesantren Persatuan Persis 259 Firdaus

Penelitian di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus melakukan pengujian hipotesis untuk menilai sejauh mana pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Proses pengujian ini menerapkan analisis regresi linear sederhana dan berganda, dengan melibatkan uji-t, uji-F, serta analisis koefisien determinasi guna mengevaluasi besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

1) Uji Regresi Sederhana (Uji T) di Pesantren Persatuan Persis 259 Firdaus

Analisis dilanjutkan menggunakan regresi sederhana. Penelitian regresi sederhana menekankan pada pengujian parsial (uji t) untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan pengaruh secara individual terhadap variabel dependen di PPI 259 Firdaus. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *work-life balance* pendidik secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Uji t digunakan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta memperhatikan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil analisis regresi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan. Hasil pengujian ini selanjutnya menjadi dasar dalam menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian. Tabel 4.18 berikut menyajikan hasil uji t antara variabel *work-life balance* pendidik dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di PPI 259 Firdaus.

Tabel 4.18 Uji t *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1		**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1	(Constant)	27.610	5.150		5.361	.000
	Kepuasan Kerja	.552	.074	.636	7.460	.000
a. *Dependent Variable: Work-Life Balance*						

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Selain itu, hasil pengujian statistik memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Nilai t hitung yang tercatat mencapai 7,460. Hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* pendidik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus.

Tabel 4.19 Uji t *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1		**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1	(Constant)	38.271	2.972		12.876	.000
	Komitmen Organisasi	.788	.084	.719	9.363	.000
a. *Dependent Variable: Work-Life Balance*						

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Selain itu, hasil pengujian statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih rendah daripada ambang batas 0,05. Nilai t hitung yang diperoleh mencapai 9,363. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa

work-life balance pendidik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus.

2) Uji Manova (*Multivariate Analysis of Variance)* di Pesantren Persatuan Persis 259 Firdaus

Pengujian MANOVA (*Multivariate Analysis of Variance*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* pendidik (X) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2) di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Analisis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *work-life balance* terhadap kombinasi kedua variabel dependen secara multivariat. Pengujian MANOVA dilakukan dengan memperhatikan nilai statistik multivariat, salah satunya Wilks' Lambda, serta nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* pendidik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan. Hasil analisis MANOVA disajikan pada Tabel 4.20 berikut.

Tabel 4.20 Uji Manova *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Multivariate Tests							
Effect		Value	F	Hypothesis	Error df	Sig	Partial Eta Squared
Intercept	Wilks' Lambda	.000	134525.028[b]	2.000	71.000	.000	1.000
Work-Life Balance	Wilks' Lambda	.006	79.792[b]	22.000	142.000	.000	.925

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji MANOVA melalui statistik Wilks' Lambda, diperoleh nilai Wilks' Lambda sebesar 0,006, nilai F hitung sebesar 79,792, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* pendidik (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2) secara simultan di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh

work-life balance pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dapat diterima.

3) Uji Koefisien Determinasi di Pesantren Persatuan Persis 259 Firdaus

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu *work-life balance* pendidik (X) dalam menjelaskan variasi pada variabel independen berupa kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2) di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	.636[a]	.404	.397	3.237

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,404 menunjukkan bahwa *work-life balance* pendidik mampu menjelaskan 40,4% variasi pada kepuasan kerja di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Sementara itu, sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Kontribusi variabel *work-life balance* pendidik tersebut cukup berarti, dengan pengaruh yang terbukti signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* pendidik memberikan peran nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 4.22 Koefisien Determinasi *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	**2**	**3**	**4**	**5**
	.719[a]	.517	.511	2.916

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Koefisien determinasi yang tercatat sebesar 0,517 menunjukkan bahwa *work-life balance* pendidik mampu menjelaskan 51,7% variasi pada komitmen organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Sementara itu, sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini. Kontribusi variabel *work-life balance* pendidik tersebut cukup signifikan, dengan pengaruh yang didukung oleh data statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* pendidik memberikan andil penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Tabel 4.23 Koefisien Determinasi *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Multivariate Tests							
Effect		Value	F	Hypothesis	Error df	Sig	Partial Eta Squared
Intercept	Wilks' Lambda	.001	28482.834[b]	2.000	65.000	.000	0.975
Work-Life Balance	Wilks' Lambda	.128	6.855[b]	34.000	130.000	.000	0.983

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji manova, besarnya pengaruh variabel *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan ditunjukkan oleh nilai *Partial Eta Squared*. Mengacu pada statistik Wilks' Lambda, diperoleh nilai *Partial Eta Squared* sebesar 0,983 atau 98,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* pendidik memiliki ukuran efek yang sangat besar terhadap kombinasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Dengan demikian, variabel *work-life balance* pendidik menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dalam model multivariat yang digunakan untuk menjelaskan perbedaan pada kedua variabel dependen tersebut.

Perlu ditegaskan bahwa dalam analisis multivariat menggunakan manova, nilai *Partial Eta Squared* merupakan ukuran efek (*effect size*) dan bukan koefisien determinasi (R^2) yang secara langsung menunjukkan persentase variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Oleh karena itu, nilai 0,983 atau 98,3% tidak sebaiknya diinterpretasikan secara langsung bahwa 98,3% variasi

kepuasan kerja dan komitmen organisasi dijelaskan oleh *work-life balance*, ataupun bahwa 1,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai tersebut lebih tepat dimaknai sebagai menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kombinasi kedua variabel dependen memiliki ukuran efek yang sangat besar. Temuan ini memperkuat hasil uji manova bahwa *work-life balance* pendidik merupakan variabel yang sangat kuat dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus.

Tabel 4.24 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus

Pengaruh antar Variabel	Regresi	Koefisien Determinasi
1	2	3
X terhadap Y1	Sig. 0,005 > 0,000	0,404 atau 40,4%
X terhadap Y2	Sig. 0,005 > 0,000	0,517 atau 51,7%
X terhadap Y1 dan Y2	Sig. 0,005 > 0,000	0, 983 atau 98,3%

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

3. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dan regresi, baik secara parsial maupun simultan terhadap ketiga variabel di Pesantren Persatuan Persis 259 Firdaus dapat dirangkum dalam tabel:

Tabel 4.25 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

Pengaruh antar Variabel	Regresi	Interpretasi	Koefisien Determinasi	Kriteria
1	2	3	4	5
Work-life balance (X terhadap Kepuasan kerja (Y1)	Sig. 0,000 < 0,05	Terdapat pengaruh *work-life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y1)	0,404 atau 40,4%	Sedang
Work-life balance (X terhadap Komitmen organisasi(Y2)	Sig. 0,000 < 0,05	Terdapat pengaruh *work-life balance* (X) terhadap komitmen organisasi (Y2)	0,517 atau 51,7%	Sedang
Work-life balance (X terhadap Kepuasan kerja (Y1) dan Komitmen organisasi(Y2)	Sig. 0,000 < 0,05	Terdapat pengaruh *work-life balance* (X) terhadap Kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2)	0,983 atau 98,3%	Kuat

Sumber: Hasil olah Data SPSS 2025

C. Pembahasan

Serangkaian proses analisis data yang diperoleh melalui penyebaran angket dan pengolahan statistik disajikan dalam bagian ini untuk memberikan penjelasan mendalam mengenai temuan utama penelitian. Hal ini bertujuan untuk menafsirkan hasil penelitian secara menyeluruh dengan mengacu pada landasan teori yang relevan serta membandingkannya dengan hasil-hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian, diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus.

Setiap hasil yang dipaparkan dianalisis secara objektif dan kritis, tidak hanya untuk menjawab rumusan masalah penelitian, tetapi juga untuk memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan kajian dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Fokus utama pembahasan ini diarahkan pada upaya peningkatan kesejahteraan dan penguatan komitmen pendidik dalam menjalankan peran profesionalnya di lingkungan lembaga pendidikan berbasis pesantren.

1. Uraian Deskripsi *Work-Life Balance* di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus

Teori Fisher menekankan "pentingnya keseimbangan dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi"[3] temuan ini menunjukkan bahwa pendidik yang mampu mengatur waktu dengan baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi. Ngalimun dkk, berpendapat bahwa "keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melibatkan beberapa dimensi, termasuk kemampuan untuk mengelola waktu, mengurangi stres yang berasal dari pekerjaan, dan memberikan waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi. Mengacu pada teori *life satisfaction*, di mana individu yang dapat mengatur pekerjaan dan kehidupannya dengan baik akan mengalami kepuasan hidup yang lebih tinggi".[4]

---

[3] Gwenith Fisher, Carrie Bulger, and Carlla Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *J. Occup. Health Psychol.* 14 (October 1, 2009) 441-56.

[4] Ngalimun, "Quality Of *Work-Life Balance* dalam Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin," *Al-Kalam J. Komun. Bisnis dan Manajemen.* 9 (July 25, 2022) 60.

Temuan deskriptif mengindikasikan bahwa tingkat *work-life balance* di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus berada dalam kategori tinggi, sebagaimana dibuktikan oleh capaian nilai rata-rata 3,47 yang tergolong kategori tinggi. Temuan ini menandakan bahwa secara umum, para responden merasa bahwa *work-life balance* mereka cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa bagian yang memerlukan perhatian lebih lanjut, seperti peningkatan semangat kerja dan inspirasi dalam kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil analisis pada dimensi WIPL (Interferensi Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi), rata-rata keseluruhan mencapai angka 3,63 yang tergolong dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki pandangan yang cukup positif terhadap *work-life balance* dalam konteks dimensi WIPL. Indikator dengan skor tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang memperoleh nilai rata-rata 4,25 (item nomor 1) termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki keterampilan manajemen waktu yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah perasaan bersalah saat di luar jam kerja dengan nilai rata-rata 3,22 (item nomor 2) yang masih tergolong dalam kategori tinggi. Meskipun sebagian besar responden merasa cemas atau merasa bersalah ketika berada di luar jam kerja, hal ini menunjukkan adanya kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan yang masih berlangsung. Secara keseluruhan, temuan ini menandakan bahwa responden mampu menjalani keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, meskipun ada tantangan yang terkait dengan kecemasan di luar jam kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada dimensi PLIW (Interferensi Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan), rata-rata nilai keseluruhan adalah 3,59 yang termasuk ke dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa responden cenderung merasa kehidupan pribadi mereka cukup berpengaruh pada pekerjaan. Indikator skor tertinggi adalah penggunaan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadi dengan nilai rata-rata 3,68 (item nomor 6) yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa fasilitas yang disediakan di tempat kerja

bisa membantu mereka dalam menjalani kehidupan pribadi. Meskipun demikian, indikator ini juga menunjukkan adanya kecenderungan penggunaan fasilitas kerja yang cukup mendukung kehidupan pribadi pendidik. Sementara itu, indikator terendah adalah emosi terganggu oleh masalah pribadi dengan nilai rata-rata 3,52 (item nomor 7) yang masih tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih merasakan adanya gangguan emosional yang disebabkan oleh masalah pribadi yang memengaruhi pekerjaan mereka.

Dimensi PLEW (Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan) memiliki rata-rata keseluruhan 3,41 yang termasuk dalam kategori tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan pribadi seseorang. Indikator tertinggi pada dimensi PLEW adalah pencapaian kerja meningkatkan citra keluarga dengan nilai rata-rata 3,64 (item nomor 8) yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa prestasi atau pencapaian dalam pekerjaan memberikan dampak positif terhadap citra keluarga yang bisa mencerminkan perasaan bangga atau rasa hormat yang diperoleh dari orang lain berkat pekerjaan yang dijalani. Sementara itu, indikator terendah adalah pendapatan tidak tercukupi dengan nilai rata-rata 3,04 (item nomor 11) tergolong dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan hidup yang bisa menjadi salah satu tantangan dalam kehidupan pribadi meskipun ada aspek positif lainnya dari pekerjaan.

Dimensi WEPL (Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi) memiliki rata-rata keseluruhan 3,28 yang tergolong dalam kategori tinggi. WEPL mengukur sejauh mana kehidupan pribadi memberikan dampak positif terhadap pekerjaan. Hal ini mencerminkan bahwa secara keseluruhan, responden merasakan adanya pengaruh positif dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan yang dijalani. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah peningkatan semangat kerja setelah bersama keluarga, dengan nilai 3,57 (item nomor 12) termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan semangat kerja yang meningkat setelah menghabiskan waktu bersama keluarga yang mencerminkan pentingnya *work-life balance* dalam mendukung kinerja di pekerjaan. Sementara itu, indikator

dengan nilai rata-rata terendah adalah kurangnya inspirasi dari kehidupan pribadi yang memperoleh nilai 3,01 (item nomor 14) tergolong dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kurang mendapatkan inspirasi dari kehidupan pribadi mereka yang dapat langsung memengaruhi kinerja pekerjaan.

Penelitian oleh Greenhaus dan Allen mendukung bahwa "individu yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan hidup yang lebih tinggi".[5] Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian oleh Sunyoto dan Mulyono yang menunjukkan bahwa "keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis pekerja, yang pada gilirannya memperbaiki kualitas hidup dan kinerja di tempat kerja".[6] Penelitian oleh Rachmawati menegaskan bahwa "konflik peran yang tidak tertangani dengan baik dapat meningkatkan perasaan cemas dan stres, yang berdampak pada kinerja di tempat kerja".[7] Fakta ini selaras dengan penelitian oleh Lucy yang menegaskan "pentingnya manajemen waktu yang efektif untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak positif pada kesejahteraan pekerja dan produktivitas mereka".[8]

Temuan ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk peningkatan dalam aspek motivasi intrinsik yang berasal dari kehidupan pribadi, terutama dalam menciptakan inspirasi yang dapat memengaruhi kinerja pekerjaan secara langsung. Hal ini tercermin dari rendahnya skor pada indikator kurangnya inspirasi dari kehidupan pribadi pada dimensi WEPL (Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kurang

---

[5] Murugan Pattusamy and Jayanth Jacob, "A Test of Greenhaus and Allen (2011) Model on Work-Family Balance," *Curr. Psychol.* 36 (June 1, 2017) 193-202.

[6] Danang Sunyoto and Agus Mulyono, "Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta," *J. Penelit. Multidisiplin Ilmu* 3 (April 15, 2025) 3017-28.

[7] Ida Rachmawati, *Manajemen Konflik Dan Stres Kerja* (CV. Eureka Media Aksara, no date).

[8] Lucy Mwangi et al., "Effects of Work Life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning: A Case Study of Kabarak University," *Kabar. J. Res. Innov.* 4 (2016) 60-69.

mendapatkan dorongan atau inspirasi dari kehidupan pribadi yang dapat langsung meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang lebih mendalam dan berkelanjutan dalam mengintegrasikan aspek kehidupan pribadi ke dalam pekerjaan dengan menyediakan ruang bagi individu untuk mengembangkan potensi pribadi yang lebih berdampak pada kinerja. Pendekatan yang lebih terintegrasi dan mendukung *work-life balance* seperti melalui program pengembangan pribadi yang memotivasi atau menyediakan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan akan berkontribusi untuk mendorong kinerja serta kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja. Pendekatan kebijakan ini penting untuk mendorong inovasi dan kolaborasi di tempat kerja serta meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh.

2. Uraian Deskripsi Kepuasan Kerja di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus

Berdasarkan analisis yang mengacu pada teori dua faktor Frederick Herzberg serta pandangan Edwin A. Locke mengenai kepuasan kerja, sekaligus mempertimbangkan keterkaitan dengan konsep *work-life balance* yang sering muncul dalam penelitian terdahulu. Herzberg dalam *Two-Factor Theory* menyatakan bahwa "kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja bukanlah dua kutub yang berlawanan, melainkan dua kelompok faktor yang berbeda". Faktor motivator (pekerjaan, promosi, pencapaian, pengakuan) menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan faktor hygiene (gaji, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi) apabila tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan, tetapi apabila terpenuhi tidak serta-merta menciptakan kepuasan tinggi.[9] Locke mendefinisikan "kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan akibat penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan tersebut".[10]

[9] Yuli Wiliandari, "Kepuasan Kerja Karyawan," *SOCIETY* 6 (November 28, 2019) 81-95.

[10] Locke, Edwin A. "What is job satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance* 4:4 (1969), 309–336. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0.

Temuan deskriptif mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus berada dalam kategori tinggi dibuktikan oleh capaian nilai rata-rata 3,42. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum, para responden merasa puas dengan kondisi kerja mereka, meskipun masih terdapat beberapa dimensi yang memerlukan perhatian lebih lanjut, seperti peningkatan kolaborasi antar staf dan kualitas lingkungan kerja yang lebih baik.

Dimensi gaji memiliki rata-rata keseluruhan 3,42 yang tergolong dalam kategori tinggi. Dimensi gaji mengukur sejauh mana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja dan transparansi dalam sistem penggajian. Hal ini mencerminkan bahwa secara keseluruhan, responden merasakan pengaruh positif dari gaji terhadap kinerja. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah gaji memotivasi untuk berprestasi dengan nilai 3,62 (item nomor 15) yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa gaji mereka cukup memotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah keterbukaan dalam sistem penggajian yang memperoleh nilai 3,23 (item nomor 16), tergolong dalam kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa transparansi dalam sistem penggajian, khususnya dalam kaitannya dengan kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja masih perlu ditingkatkan yang berpotensi mempengaruhi kepercayaan mereka terhadap sistem penggajian di lembaga tersebut.

Dimensi pengawasan memiliki rata-rata keseluruhan 3,56 yang tergolong dalam kategori tinggi. Dimensi pengawasan mengukur sejauh mana dukungan yang diberikan oleh pimpinan serta kualitas hubungan interpersonal dalam meningkatkan kinerja. Hal ini mencerminkan bahwa secara keseluruhan, responden merasa bahwa pengawasan yang dilakukan memberikan dampak positif terhadap kinerja. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah ketersediaan dukungan nyata untuk perbaikan kinerja dengan nilai 3,61 (item nomor 18) yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup mendapat dukungan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kualitas hubungan interpersonal dengan pimpinan yang memperoleh nilai 3,49 (item nomor 21) tergolong dalam kategori tinggi,

namun sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa hubungan interpersonal dengan pimpinan perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja mereka secara lebih maksimal.

Dimensi rekan kerja memiliki rata-rata keseluruhan 3,48 yang tergolong dalam kategori tinggi. Dimensi rekan kerja mengukur sejauh mana dukungan dan solidaritas antar rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini mencerminkan bahwa secara keseluruhan, responden merasa adanya hubungan yang positif antar rekan kerja dalam mendukung kinerja mereka. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah keterbukaan dan saling mendukung antar rekan kerja dengan nilai 3,71 (item nomor 22) yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan adanya dukungan yang baik dan keterbukaan di antara rekan-rekan kerja mereka yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah solidaritas dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja yang memperoleh nilai 3,21 (item nomor 24) tergolong dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasakan adanya solidaritas, ada ruang untuk perbaikan dalam menciptakan rasa kebersamaan yang lebih kuat di lingkungan kerja.

Dimensi lingkungan kerja memiliki rata-rata keseluruhan 3,28 yang tergolong dalam kategori sedang. Dimensi lingkungan kerja mengukur sejauh mana kebersihan, keamanan, dan kolaborasi antar staf mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Secara keseluruhan, responden merasa bahwa aspek lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja mereka, meskipun terdapat beberapa area yang perlu perbaikan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kebersihan dan keamanan lingkungan kerja dengan nilai 3,47 (item nomor 26) yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja mereka cukup bersih dan aman, yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Namun, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kolaborasi antar seluruh staf tanpa sekat kelompok yang memperoleh nilai 2,99 (item nomor 29) tergolong dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa kolaborasi antar staf masih perlu

diperbaiki, terutama dalam menghilangkan batasan-batasan antar kelompok yang ada di lingkungan kerja.

Dimensi kebijakan organisasi memiliki rata-rata keseluruhan 3,29 yang tergolong dalam kategori sedang. Dimensi kebijakan organisasi mengukur sejauh mana kebijakan organisasi, termasuk peluang pengembangan keterampilan dan fleksibilitas kebijakan, mempengaruhi kinerja. Secara keseluruhan, responden merasa bahwa kebijakan organisasi memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja mereka, meskipun ada beberapa area yang perlu diperbaiki. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah peluang pengembangan keterampilan dengan nilai 3,55 (item nomor 30), yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa mereka memiliki peluang yang baik untuk mengembangkan keterampilan di tempat kerja. Namun, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah fleksibilitas kebijakan pesantren yang memperoleh nilai 2,90 (item nomor 32), tergolong dalam kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kebijakan pesantren kurang fleksibel, yang dapat membatasi adaptasi dan peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja.

Dimensi pekerjaan memiliki rata-rata keseluruhan 3,53 yang tergolong dalam kategori tinggi. Dimensi pekerjaan mengukur sejauh mana kesesuaian beban tugas dan kemampuan manajemen waktu mempengaruhi kinerja. Secara keseluruhan, responden merasa bahwa tugas yang diberikan cukup sesuai dengan kompetensi dan kemampuan mereka, serta mereka mampu mengelola waktu kerja dengan baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kesesuaian beban tugas dengan kompetensi dan kapasitas diri dengan nilai 3,61 (item nomor 33) yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa beban tugas yang diberikan sejalan dengan kemampuan dan kapasitas mereka, yang dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kemampuan manajemen waktu dan pengorganisasian pembelajaran dengan nilai 3,45 (item nomor 36), yang tergolong dalam kategori tinggi, namun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun responden merasa mereka memiliki kemampuan

manajemen waktu yang baik, masih ada ruang untuk peningkatan dalam pengorganisasian pembelajaran atau tugas yang lebih efisien.

Dimensi promosi memiliki rata-rata keseluruhan 3,48 yang tergolong dalam kategori tinggi. Dimensi promosi mengukur sejauh mana peluang pengembangan karier dan kejelasan jalur karier di lembaga mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, responden merasakan adanya peluang yang baik untuk pengembangan karier serta kejelasan mengenai jenjang karier dan kriteria promosi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah ketersediaan peluang pengembangan karier di lembaga dengan nilai 3,56 (item nomor 38) yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa lembaga memberikan peluang yang cukup baik untuk pengembangan karier mereka. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kejelasan jenjang karier dan kriteria promosi yang memperoleh nilai 3,42 (item nomor 39) tergolong dalam kategori tinggi, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun responden merasa ada kejelasan dalam jenjang karier dan kriteria promosi, masih ada ruang untuk memperjelas aspek ini agar semakin mendukung perkembangan karier di masa depan.

Dimensi pengakuan memiliki rata-rata keseluruhan 3,58 yang tergolong dalam kategori tinggi. Dimensi pengakuan mengukur sejauh mana penghargaan terhadap pencapaian pekerjaan dan dampak pencapaian terhadap perkembangan karier mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, responden merasa bahwa mereka mendapatkan pengakuan yang cukup baik terhadap hasil kerja mereka dan dampaknya terhadap karier. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pengakuan terhadap pencapaian pekerjaan dengan nilai 3,61 (item nomor 41) yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup dihargai atas pencapaian pekerjaan mereka. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah dampak pencapaian terhadap perkembangan karier yang memperoleh nilai 3,56 (item nomor 43) masih tergolong dalam kategori tinggi, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa

pencapaian mereka memberikan dampak positif terhadap perkembangan karier, namun masih ada ruang untuk memperkuat hubungan antara pencapaian kerja dan kemajuan karier.

Dimensi pencapaian memiliki rata-rata keseluruhan 3,61 yang tergolong dalam kategori tinggi. Dimensi pencapaian mengukur sejauh mana keadilan dan frekuensi penghargaan atas kontribusi, serta penghargaan terhadap kerja keras mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, responden merasa bahwa mereka mendapatkan penghargaan yang adil atas kontribusi mereka serta penghargaan yang cukup baik terhadap kerja keras yang dilakukan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah keadilan dan frekuensi pengakuan atas kontribusi dengan nilai 3,69 (item nomor 44) yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa penghargaan atas kontribusi mereka cukup adil dan sering diberikan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah ketersediaan penghargaan terhadap kerja keras yang memperoleh nilai 3,56 (item nomor 46) juga tergolong dalam kategori tinggi, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa penghargaan terhadap kerja keras mereka ada, masih terdapat ruang untuk memperbaiki ketersediaan penghargaan untuk mendorong motivasi yang lebih tinggi.

Penelitian oleh Mulyawan mendukung bahwa "faktor psikologis kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa gaji sebagai motivator ekstrinsik tinggi di pendidikan Islam karena terkait nilai spiritual, tetapi transparansi rendah akibat budaya hierarkis yang kurang akuntabel".[11] Hasil ini diperkuat oleh penelitian Jahari yang menunjukkan bahwa "gaji dan insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru, sehingga meningkatkan prestasi dan kepuasan secara keseluruhan, sementara kurangnya transparansi dalam penggajian dapat menurunkan kepercayaan dan motivasi".[12]Penelitian oleh Saifullah menegaskan

[11] Hasna Afifah and Mulyawan Sofwandy Nugraha, "Peran Program Kesejahteraan Psikologi dalam Mengatasi Stres dan *Burnout* Guru di Lembaga Pendidikan," 5 (2024) 1143-1154.

[12] Jaja Jahari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2018), 118.

bahwa “sistem penggajian yang adil dan transparan menciptakan suasana kerja sehat serta meningkatkan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan Islam”.[13] Fakta ini selaras dengan penelitian oleh Diyana yang menyatakan “transparansi gaji (*pay transparency*) meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover*, terutama di konteks organisasi pendidikan di Indonesia, di mana keterbukaan informasi kompensasi memperkuat rasa keadilan”.[14] Penelitian oleh Mukhtar mendukung bahwa dukungan nyata dari pimpinan dalam pengawasan meningkatkan kepuasan kerja guru di pesantren, sementara hubungan interpersonal yang kurang optimal sering kali disebabkan oleh struktur hierarkis tradisional”.[15] Hasil ini diperkuat oleh penelitian Suspa Hariati yang menunjukkan bahwa "kepemimpinan dan pengawasan yang efektif berkontribusi terhadap kepuasan serta kinerja pegawai di universitas pesantren".[16]

Penelitian oleh Sri menegaskan bahwa “dukungan rekan kerja yang kooperatif dan keterbukaan antar staf meningkatkan kepuasan kerja, meskipun solidaritas keseluruhan terhambat oleh fragmentasi kelompok di lingkungan pesantren”.[17] Fakta ini selaras Lina yang menyatakan “kolaborasi antar staf tanpa sekat kelompok masih menjadi tantangan di lembaga pendidikan Islam, di mana kebersihan dan keamanan fisik lebih tinggi karena nilai thaharah, tetapi interaksi lintas unit perlu ditingkatkan”.[18] Penelitian oleh Wahyu yang mendukung bahwa “fleksibilitas kebijakan organisasi di pendidikan Islam meningkatkan

---

[13] Saifullah Et Al., “Integrasi Nilai Syariah dalam Sistem Kompensasi Strategi Peningkatan Loyalitas Pegawai Pendidikan Islam,” *Pendas J. Ilm. Pendidik. Dasar* 10 (June 28, 2025) 297-305.

[14] Diyana Wati, Andreas Wahyu Gunawan Putra, and Justine Tanuwijaya, “Pengaruh *Pay Transparency* Terhadap *Job Satisfaction, Turnover Intention,* dan *Organizational Commitment* Serta Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi,” *Entrep. Bisnis Manaj. Akunt. E-BISMA* (June 19, 2024) 91-108.

[15] Mukhtar, *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik Organisasi* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020) 27.

[16] Aizun Najih, “Efektivitas Komunikasi Organisasi Pimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang,” *Dirasat J. Manaj. Dan Pendidik. Islam* 2 (June 30, 2017) 146-174.

[17] Sri Wahyuningsih and Nurul Hidayati Murtafiah, “Urgensi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah,” 8 (2022) 152-167.

[18] Lina Mahardiana, Anik Herminingsih, and Khasdiyah Dwidewi Setiyoningtyas, “Efektivitas kinerja guru pengabdi di pondok pesantren modern Al-Istiqomah Ngatabaru,” *JPPI J. Penelit. Pendidik. Indones.* 10 (September 24, 2024) 978-987.

keseimbangan kerja-hidup guru, sementara kebijakan yang kaku sering membatasi adaptasi dan menurunkan kepuasan".[19] Hasil ini diperkuat oleh penelitian Khairani yang menunjukkan bahwa "kebijakan fleksibilitas jadwal dan dukungan pengembangan profesional memperkuat profesionalitas serta kepuasan guru di lembaga pendidikan Islam".[20]

Temuan studi menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaji, pengawasan, dan hubungan antar rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Dimensi gaji, pengawasan, dan rekan kerja menunjukkan skor tinggi, mencerminkan motivasi dan dukungan positif terhadap kinerja. Namun, transparansi penggajian, kualitas hubungan interpersonal dengan pimpinan, serta kolaborasi antar staf perlu ditingkatkan. Dimensi lingkungan kerja dan kebijakan organisasi berada dalam kategori sedang, perbaikan pada fleksibilitas kebijakan dan transparansi organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan pendidik. Dimensi pekerjaan, promosi, pengakuan, dan pencapaian sudah tinggi, masih ada ruang untuk memperjelas jenjang karier dan meningkatkan penghargaan terhadap kerja keras. Secara keseluruhan, hasil kepuasan kerja menegaskan pentingnya kebijakan yang lebih fleksibel dan partisipatif, serta peningkatan transparansi dan hubungan interpersonal untuk mendukung kinerja dan inovasi dalam pendidikan.

3. Uraian Deskripsi Komitmen Organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus

Work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada responden. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa semakin baik *work-life balance* semakin tinggi tingkat komitmen pendidik terhadap organisasi. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan menggunakan teori tiga komponen komitmen organisasi (*three*

---

[19] Wahyu Hidayat and Hilyatun Najuba, "Fleksibilitas Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Pendidikan Islam Dari Perspektif Manajemen Pendidikan," *J. Educ. Cult. Polit.* 4 (2024) 875-888.

[20] Khairani Khairani, Amiruddin Siahaan, and Fatkhur Rohman, "Manajemen Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.* 5 (August 23, 2024) 1843-1856.

component model) dari Meyer dan Allen "komitmen organisasi bukan konstruk tunggal, melainkan terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuansi (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*)".[21]

Berdasarkan temuan analisis deskriptif, komitmen organisasi pendidik secara keseluruhan tercatat dalam klasifikasi tinggi dengan nilai rata-rata total 3,46 (kategori tinggi) menunjukkan bahawa responden memiliki tingkat komitmen organisasi yang positif. Dimensi komitmen afektif (*affective commitment*) yang mencerminkan keterikatan emosional kuat terhadap organisasi, memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,42 yang menunjukkan bahwa pendidik merasa nyaman dan terikat secara emosional dengan institusi. Item dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi (item nomor 47) dengan skor 3,66 yang tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidik memiliki rasa bangga dan identifikasi yang kuat terhadap organisasi pendidikan tempat mereka bekerja. Skor rata-rata terendah dalam dimensi ini adalah (item nomor 49) dengan skor 3,27.

Dimensi komitmen normatif (*normative commitment*) memperoleh nilai rata-rata total 3,41 yang termasuk kedalam kategori tinggi. Skor rata-rata tertinggi dicapai oleh indikator kewajiban moral untuk tetap bertahan di organisasi (item nomor 51) dengan skor 3,70 (kategori tinggi) menunjukkan bahwa lembaga mampu mengembangkan karier pendidik. Skor rata-rata terendah (item nomor 52) dengan skor 2,95 (kategori sedang) namun menunjukkan potensi peningkatan dalam persepsi kewajiban jangka panjang.

Dimensi komitmen kontinuansi (*continuance commitment*) mendapat nilai rata-rata total sebesar 3,46. Indikator ketergantungan pada tunjangan organisasi menjadi yang tertinggi dalam dimensi ini dengan skor rata-rata 3,51 (item nomor 54) yang tergolong tinggi dan menunjukkan bahwa stabilitas finansial atau benefit organisasional menjadi faktor penahan utama. Item dengan skor rata-rata terendah muncul pada indikator ketersediaan banyak alternatif pekerjaan (item nomor 56)

[21] Ria Mardiana, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi* (Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT), 2018),18.

dengan skor 3,43 yang tergolong tinggi namun mencerminkan persepsi bahwa meninggalkan organisasi akan menimbulkan biaya tinggi karena kurangnya opsi alternatif.

Penelitian oleh Meyer & Allen mendukung bahwa "komitmen terhadap organisasi berhubungan erat dengan identifikasi emosional dan rasa tanggung jawab individu terhadap tujuan organisasi".[22] Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Jahari dan Rusdiana "kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan".[23] Hasil penelitian ini selaras denga penelitian yang di lakukan oleh Karanita dan Kurniawan yang menunjukkan bahwa "komitmen afektif berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena semakin besar rasa bangga terhadap tempat mereka bekerja, semakin tinggi pula motivasi dan kualitas kinerja mereka di organisasi pendidikan".[24] Penelitian oleh Susilawati menegaskan bahwa "kesempatan untuk berkembang dalam karier pendidikan dapat meningkatkan komitmen normatif, karena individu merasa berhutang kepada organisasi atas kesempatan tersebut".[25] Fakta ini selaras dengan penelitian oleh Alifia yang menegaskan "pentingnya stabilitas keuangan dan tunjangan organisasi dalam memperkuat komitmen kontinuitas, karena hal ini memberikan jaminan keamanan yang mendorong pendidik untuk bertahan dalam organisasi".[26]

Temuan studi mengindikasikan bahwa komitmen organisasi pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang positif, terikat, dan mendukung pengembangan profesional para

---

[22] John P. Meyer and Natalie J. Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Hum. Resour. Manag. Rev.* 1 (March 1, 1991) 61-89.

[23] Jaja Jahari Rusdiana, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2020).

[24] Widya Karanita and Ignatius Soni Kurniawan, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah* 4 (January 16, 2022) 1013-31.

[25] Tri Elsa Susilawati, "Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinuan, Dan Normatif Pada Intensi Keluar," *Optim. J. Ekon. Dan Kewirausahaan* 12 (2018) 154-170.

[26] Alifia Fitranti, Umi Anugerah Izzati, and Sri Setyowati, "Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren," *J. Basicedu* 5 (November 28, 2021) 6168-76.

pendidik. Tingginya skor pada dimensi komitmen afektif, normatif, dan kontinuansi menunjukkan bahwa para pendidik memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi, serta merasa terikat secara emosional dan moral untuk terus bertahan di dalamnya. Meski demikian, peningkatan masih dibutuhkan pada aspek pengembangan karier jangka panjang dan peluang insentif yang lebih berkelanjutan, sehingga perlu kebijakan yang lebih mendalam dan partisipatif yang dapat memperkuat komitmen jangka panjang, mendukung kesejahteraan pendidik, serta mendorong kinerja dan inovasi dalam pendidikan.

4. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Frederick Herzberg serta pandangan Edwin A. Locke mengenai kepuasan kerja, sekaligus mempertimbangkan keterkaitan dengan konsep *work-life balance* yang sering muncul dalam penelitian terdahulu. Herzberg dalam *Two-Factor Theory* menyatakan bahwa "kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja bukanlah dua kutub yang berlawanan, melainkan dua kelompok faktor yang berbeda". Faktor motivator (pekerjaan, promosi, pencapaian, pengakuan) menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan faktor hygiene (gaji, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi) apabila tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan, tetapi apabila terpenuhi tidak serta-merta menciptakan kepuasan tinggi.[27] Locke mendefinisikan "kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan akibat penilaian seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan tersebut".[28] Kepuasan kerja berfokus pada perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang sangat dipengaruhi oleh harapan yang mereka miliki dan hasil yang mereka peroleh dari pekerjaan tersebut.

Menurut Hackman dan Oldham (*Job Characteristics Model*) menyatakan bahwa "kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan seperti *skill variety, autonomy, dan feedback* yang menciptakan kondisi psikologis bermakna".

---

[27] Wiliandari, Yuli. "Kepuasan kerja karyawan." *Society* 6:2 (2019), 81–95. doi:10.20414/society.v6i2.1475.

[28] Edwin A. Locke, "What Is Job Satisfaction?," *Organ. Behav. Hum. Perform.* 4 (November 1, 1969) 309-36.

[29]*Skill variet*y (variasi keterampilan) mengacu pada sejauh mana pekerjaan memerlukan berbagai keterampilan dan talenta yang berbeda. Pekerjaan dengan variasi tinggi membuat pekerja merasa pekerjaannya bermakna karena melibatkan kemampuan holistik, bukan tugas monoton. Seorang guru yang mengajar mata pelajaran beragam seperti fiqih, akhlak, dan sains akan merasakan variasi yang meningkatkan rasa pencapaian. *Autonomy* (otonomi) tingkat kebebasan dan kemandirian dalam menjalankan tugas, termasuk pengambilan keputusan. Otonomi tinggi menciptakan rasa tanggung jawab pribadi atas hasil kerja. Tercermin pada kebebasan guru dalam merancang metode pengajaran berbasis nilai-nilai Islam, yang menurut Hackman & Oldham, memperkuat kondisi psikologis "*experienced responsibility for outcomes of the work*". *Feedback* (umpan balik) informasi langsung tentang efektivitas kinerja, baik dari pekerjaan itu sendiri maupun dari pimpinan. *Feedback* yang jelas membantu seorang pekerja mengetahui hasil kerja mereka (*knowledge of the actual results*), sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan.[30]

Penelitian yang dilakukan di Pesantren Persatuan Islam menunjukkan pengaruh positif *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pendidik mengungkapkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hasil regresi yang menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 menegaskan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik, artinya tidak terjadi secara kebetulan dan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja memang nyata. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,404 atau 40,4% menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan sekitar 40,4% variasi dalam kepuasan kerja pendidik, sementara 59,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini. Konteks manajemen pendidikan Islam, hasil ini memiliki implikasi yang sangat penting, yaitu perlunya pesantren atau lembaga pendidikan Islam untuk

[29] Hackman, J. Richard, and Greg R. Oldham. "Motivation through the design of work: test of a theory." *Organizational Behavior and Human Performance* 16:2 (1976), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7.

[30] Hackman, J. Richard, and Greg R. Oldham. "Motivation through the design of work: test of a theory." *Organizational Behavior and Human Performance* 16:2 (1976), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7.

memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi para pendidik, melalui kebijakan yang mendukung seperti pengaturan waktu yang fleksibel atau memberikan dukungan psikologis dan spiritual. *Work-life balance* memegang peranan penting, faktor-faktor lain seperti penghargaan terhadap dedikasi para pendidik dan penciptaan lingkungan sosial yang mendukung juga berkontribusi pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, pendekatan holistik atau pendekatan yang melihat suatu masalah atau fenomena secara menyeluruh dengan mempertimbangkan semua aspek yang saling terkait dan mempengaruhi daripada hanya fokus pada bagian-bagian tertentu saja yang mencakup keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan atas kontribusi pendidik, dan pengembangan spiritual sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pendidik di pesantren atau lembaga pendidikan Islam.

Konsep kepuasan kerja pada pendidik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dalam lembaga pendidikan termasuk di pesantren. Kepuasan kerja pendidik dipengaruhi oleh berbagai faktor baik hygine maupun motivasi. Faktor hygine terkait dengan gaji, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi. Faktor motivasi terkait pekerjaan, promosi, pencapaian, dan pengakuan.[31]

Work-life balance yang menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dapat berdampak langsung pada produktivitas pendidik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis yang berujung pada peningkatan motivasi dan kinerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan teori kepuasan kerja yang menyebutkan bahwa individu yang merasa kebutuhan dasarnya seperti penghasilan yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih produktif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI

[31] Jaja Jahari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2018), 118.

Manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, melalui kebijakan seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel dan perhatian terhadap kesejahteraan sosial serta emosional pendidik, juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Secara keseluruhan, penerapan *work-life balance* yang baik dalam konteks pendidikan Islam dapat meningkatkan kepuasan kerja pendidik yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pengajaran dan kinerja di lembaga pendidikan.

Implikasi studi ini mengungkapkan bahwa *work-life balance* pendidik berperan strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pendidik di pesantren. Kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu pendidik merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini membangun suasana kerja yang lebih aktif, penuh semangat, dan mendukung, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran. Kebijakan yang mendukung *work-life balance* memungkinkan pendidik untuk menghadapi tantangan di dunia pendidikan, seperti digitalisasi pembelajaran dan perubahan kurikulum, dengan lebih siap dan fleksibel. Kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan emosional, sosial, dan fisik pendidik, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang memberdayakan pendidik untuk berinovasi dalam pengajaran dan terus berkembang secara profesional. Selain itu, dengan menyediakan kesempatan untuk pelatihan dan evaluasi yang konstruktif, lembaga pendidikan dapat menumbuhkan budaya kolaboratif dan reflektif yang memperkuat rasa tanggung jawab dan profesionalisme pendidik. Pengembangan kebijakan yang mendukung *work-life balance* menjadi sangat penting untuk menciptakan lembaga pendidikan yang responsif terhadap tantangan pendidikan masa kini dan mendukung kesejahteraan pendidik dalam jangka panjang.

5. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen, "komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi: *affective commitment* (komitmen emosional), *normative commitment* (komitmen berdasarkan kewajiban), dan *continuance commitment* (komitmen

berdasarkan pertimbangan biaya)".[32] Konteks *work-life balance* pendidik yang memiliki keseimbangan hidup yang baik akan merasa lebih terikat secara emosional (*affective commitment*) dengan organisasi, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam kesejahteraan pribadi. Peningkatan kesejahteraan dapat mengurangi kelelahan dan stres yang biasanya menyebabkan penurunan komitmen dalam pekerjaan, sehingga pendidik lebih mungkin untuk bertahan di lembaga pendidikan tersebut.

Work-life balance pendidik berperan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi. *Work-life balance* yang baik yang melibatkan pengaturan waktu kerja yang fleksibel, dukungan sosial di tempat kerja, serta perhatian terhadap kesejahteraan emosional dan fisik pendidik, dapat memperkuat *affective commitment* terhadap lembaga pendidikan. Pendidik yang merasa didukung dalam kehidupan pribadi akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi, yang sesuai dengan temuan Meyer dan Allen tentang pengaruh komitmen emosional terhadap loyalitas dan produktivitas individu di dalam organisasi.[33]

Studi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* pendidik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap komitmen organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. Nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi pendidik adalah hubungan yang nyata dan tidak terjadi secara kebetulan, dengan kata lain hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Nilai signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan mencerminkan kenyataan yang ada, bukan sekadar kebetulan atau hasil yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terukur. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,517 atau 51,7% menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam komitmen organisasi pendidik. Hal

[32] Meyer, John P., and Natalie J. Allen. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review* 1:1 (1991), 61–89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z.

[33]Meyer, John P., and Natalie J. Allen. "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review* 1:1 (1991), 61–89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z.

ini berarti bahwa sekitar 51,7% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi para pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk komitmen pendidik terhadap organisasi, seperti pesantren atau lembaga pendidikan Islam.

Hasil penelitian menegaskan bahwa penerapan *work-life balance* yang baik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pendidik. Pendidik yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap lembaga pendidikan mereka. Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tujuan dan visi organisasi, serta meningkatkan dedikasi mereka dalam memberikan kontribusi terbaik untuk perkembangan lembaga pendidikan. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, dukungan terhadap kesejahteraan emosional dan sosial, serta kesempatan untuk pengembangan diri, dapat meningkatkan komitmen pendidik terhadap lembaga pendidikan mereka. Lembaga pendidikan Islam harus memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pendidik sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan komitmen organisasi dan memastikan keberhasilan jangka panjang lembaga tersebut.

Implikasi temuan ini menegaskan pentingnya penguatan *work-life balance* sebagai faktor kunci dalam meningkatkan komitmen organisasi pendidik di pesantren. *Work-life balance* yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen emosional pendidik terhadap lembaga pendidikan. Pendidik yang merasakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih terikat secara emosional dengan organisasi, meningkatkan loyalitas, dan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tujuan dan visi lembaga. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung *work-life balance* eperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, dan dukungan sosial di tempat kerja harus menjadi prioritas utama. Pesantren perlu menciptakan lingkungan yang mendukung *work-life balance* pendidik melalui kebijakan yang memfasilitasi kesejahteraan pendidik secara menyeluruh. Hal ini akan mendorong pendidik untuk berkontribusi

lebih banyak, berinovasi dalam pengajaran, dan berkomitmen lebih tinggi terhadap organisasi. Pesantren dapat memberikan pelatihan berkelanjutan, kesempatan untuk pengembangan diri, serta umpan balik konstruktif kepada pendidik, yang semuanya berperan dalam memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Penguatan *work-life balance* tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pendidik, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan lembaga pendidikan, meningkatkan kualitas pengajaran, dan membantu pesantren mencapai tujuannya sebagai lembaga pendidikan yang unggul.

6. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Menurut Herzberg (Teori Dua Faktor) kepuasan kerja muncul dari faktor motivator intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan, dan promosi. Sementara ketidakpuasan dicegah oleh faktor hygiene ekstrinsik seperti gaji, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dann kebijakan organisasi. Meyer dan Allen mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konstruk multidimensional dengan tiga komponen afektif emosional, "ingin bertahan", continuance rasional "perlu bertahan" karena investasi, dan normatif moral "seharusnya bertahan" sebagai kewajiban. Allen dan Meyer menekankan komitmen sebagai ikatan psikologis yang memprediksi retensi dan kinerja.[34] Ahli lain seperti Locke melihat kepuasan kerja sebagai emosi positif dari pencapaian nilai kerja pribadi, sementara Hackman & Oldham menghubungkannya dengan karakteristik pekerjaan seperti otonomi[35]. Taufiq mengintegrasikan keduanya dengan tawazun sebagai prinsip wasatiyyah untuk kehidupan muslim modern, menambah dimensi spiritual.[36]

Hasil analisis regresi simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa hubungan antara work-

[34] Locke, Edwin A. "What is job satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance* 4:4 (1969), 309–336. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0.

[35]Hackman, J. Richard, and Greg R. Oldham. "Motivation through the design of work: test of a theory." *Organizational Behavior and Human Performance* 16:2 (1976), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7.

[36] Muhammad Taufiq Ridlo Maghriza, Irwan Ledang, and Uci Purnama Sari, "Tawazun Sebagai Prinsip Wasatiyah Dalam Kehidupan Muslim Kontemporer," *INSANI J. Ilmu Agama Dan Pendidik.* 1 (December 28, 2023) 164-82.

life balance (X) dengan kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2) sangat signifikan secara statistik pada level 5%. Hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh antara *work-life balance* dan kedua variabel tersebut dapat ditolak, sementara hipotesis alternatif yang menunjukkan pengaruh positif dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap kedua variabel tersebut, yaitu kepuasan kerja pendidik dan komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,775 atau 77,5% mengindikasikan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan 77,5% variasi dalam kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik secara gabungan. Artinya, faktor *work-life balance* berperan sangat besar dalam membentuk dan mempengaruhi kedua variabel ini. Sisa 22,5% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti dukungan organisasi, nilai spiritual, atau faktor eksternal lain yang turut berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik. Hasil penelitian ini memberikan implikasi yang sangat penting dalam konteks manajemen pendidikan Islam, di mana keseimbangan kehidupan kerja pendidik harus diperhatikan secara serius. Kebijakan yang mendukung *work-life balance* seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel, dukungan psikologis dan sosial, serta penghargaan terhadap kontribusi pendidik, dapat memperkuat kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap lembaga pendidikan Islam. Selain itu, faktor-faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, penghargaan organisasi, dan nilai-nilai spiritual yang dimiliki oleh pendidik juga sangat penting untuk dipertimbangkan dalam memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja adalah respons emosional positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian apakah pekerjaan tersebut memenuhi harapan, nilai, dan kebutuhan mereka.[37] Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menggambarkan ikatan karyawan dengan organisasi, memengaruhi keputusan untuk bertahan dan memberikan kontribusi maksimal.

[37] Jahari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*.

Kedua konsep ini mencakup aspek emosional, rasional, dan moral yang mendorong loyalitas serta kinerja berkelanjutan.[38] Keduanya diperkaya dengan nilai-nilai seperti amanah (tanggung jawab) dan tawazun (keseimbangan), di mana para pendidik memandang tugas mengajar sebagai bentuk ibadah yang menyatukan urusan dunia dan akhirat. Konsep ini menekankan bahwa kepuasan dan komitmen bukan hanya kewajiban formal, melainkan sebuah kerjasama antara individu dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Konteks yang lebih spesifik seperti tuntutan tinggi di pesantren, kedua konsep ini menjadi dasar ketahanan, yang berdampak jangka panjang pada kesejahteraan secara menyeluruh.[39]

Bagi pendidik di lembaga Islam seperti pesantren, esensi kepuasan kerja adalah perasaan positif yang menjaga motivasi intrinsik, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan kinerja mengajar sebagai amanah. Komitmen organisasi adalah ikatan holistik yang menggabungkan emosi, moral, dan spiritual untuk loyalitas jangka panjang. Kedua konsep ini mendukung kesejahteraan menyeluruh (mental, sosial, spiritual), memastikan pendidik tetap efektif dalam membentuk karakter siswa sesuai tawazun dan wasatiyyah, meskipun menghadapi tuntutan tinggi seperti pembelajaran hibrida. Dalam situasi khusus seperti perubahan kebijakan, keduanya mencegah burnout. Dampak jangka panjangnya adalah kontribusi pada visi lembaga sebagai pusat pendidikan unggulan yang seimbang antara dunia dan akhirat, dengan nuansa bahwa tanpa keduanya, pendidik rentan kehilangan dedikasi.

Work-life balance memberikan dampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dengan hubungan erat karena mengurangi konflik peran, stres, dan kelelahan, sekaligus memperkuat ikatan emosional serta moral.[40] *Work-life balance* selaras dengan tawazun, memungkinkan pendidik menggabungkan tugas mengajar sebagai ibadah dengan kehidupan pribadi,

[38] Fitranti, Izzati, and Setyowati, "Gambaran Komitmen Organisasi pada Guru di Lembaga Pendidikan Pesantren."

[39] Maghriza, Ledang, and Sari, "Tawazun Sebagai Prinsip Wasatiyah Dalam Kehidupan Muslim Kontemporer."

[40] Khairani, Siahaan, and Rohman, "Manajemen Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di MAS Al-Washliyah 12 Perbaungan."

sehingga kepuasan dan komitmen menjadi lebih kuat.[41] Penelitian empiris menunjukkan korelasi positif, di mana keseimbangan tinggi meningkatkan kepuasan intrinsik dan komitmen afektif atau normatif. Namun, dalam situasi khusus seperti pandemi, konflik peran bisa memburuk jika tidak ditangani. Dampak jangka panjangnya adalah turnover rendah, kinerja holistik lebih baik, sesuai nilai adl dan mas'uliyyah, dengan implikasi pada kesejahteraan menyeluruh.

Kepuasan kerja w*ork-life balance* mengurangi ketidakpuasan pada faktor hygiene (gaji adil dengan kebijakan fleksibel, pengawasan dukung, rekan kerja kolaboratif, lingkungan kondusif, kebijakan organisasi tanpa konflik) dan meningkatkan kepuasan intrinsik pada faktor motivator (pencapaian tugas bermakna sebagai ibadah, pengakuan holistik, promosi berbasis kinerja seimbang, pekerjaan sebagai amanah).[42] Komitmen organisasi meningkatkan afektif melalui rasa bangga dan selaras nilai tawazun "ingin bertahan" normatif melalui kewajiban moral tanpa rasa bersalah "seharusnya bertahan" berkelanjutan melalui pencegahan burnout dan integrasi spiritual "perlu bertahan". Pengaruh lebih kuat pada normatif karena budaya kolektif, sementara situasi khusus seperti administrasi berat memerlukan kebijakan fleksibel untuk menjaga keduanya. Penelitian menunjukkan pengaruh positif simultan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik, dengan nilai Islam seperti tawazun memperkuat ikatan holistik, mengurangi konflik peran, dan meningkatkan dedikasi spiritual di lingkungan pesantren dinamis.

Implikasi temuan ini menegaskan pentingnya penguatan *work-life balance* sebagai faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus. *Work-life balance* tidak hanya berhubungan dengan fisik dan psikologis pendidik, tetapi juga mencakup keterikatan emosional dan moral mereka terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Pendidik yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terlibat secara emosional dengan organisasi, merasa dihargai, dan

[41] Maghriza, Ledang, and Sari, "Tawazun Sebagai Prinsip Wasatiyah Dalam Kehidupan Muslim Kontemporer."

[42] Jahari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*.

memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan dan visi lembaga. Mereka juga lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik, mengurangi risiko *burnout*, dan meningkatkan kinerja pengajaran.

Pendidikan Islam perlu membangun iklim kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja para pendidik, melalui kebijakan yang fleksibel seperti pengaturan waktu kerja yang lebih adaptif, dukungan psikologis dan sosial, serta penghargaan terhadap kontribusi mereka.[43] *Work-life balance* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi secara menyeluruh. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran, peningkatan dedikasi, dan kontribusi positif pendidik terhadap perkembangan lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan nilai-nilai seperti tawazun (keseimbangan) dan amanah (tanggung jawab) dalam kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan pendidik.[44] Pendekatan ini memastikan bahwa pendidik tetap efektif dalam menjalankan tugas mereka, baik secara profesional maupun spiritual, yang pada gilirannya mendukung pencapaian visi lembaga pendidikan sebagai lembaga yang unggul, berimbang antara dunia dan akhirat. *Work-life balance* menjadi elemen penting dalam memperkuat komitmen pendidik, menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas, dan mencapai tujuan jangka panjang lembaga pendidikan Islam.[45] Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memberdayakan pendidik untuk terus berkembang secara profesional, dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang lembaga tersebut.

---

[43] Mochamad Irfan Et Al., "Studi Empiris Tentang Kajian Peran Kebijakan Penggajian Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *J. Pendidik. Penelit. Dan Pengabdi. Masy.* 3 (October 27, 2023) 21-34.

[44] Maghriza, Ledang, and Sari, "Tawazun Sebagai Prinsip Wasatiyah Dalam Kehidupan Muslim Kontemporer."

[45] Mwangi et al., "Effects of Work Life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning."

D. Penawaran Gagasan Baru

Berdasarkan bukti empiris yang menunjukkan pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus, peneliti mengusulkan sebuah "Model Pengembangan Kinerja Pendidik Berbasis *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi". Gagasan ini berfokus pada pengintegrasian tiga konsep utama, yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, dalam sebuah model yang terstruktur dan saling mendukung.

1. Desain Program *Work-Life Balance* yang Komprehensif untuk Pendidik

Gagasan pertama adalah pengembangan program pelatihan dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi para pendidik. Berdasarkan teori Fisher, keseimbangan ini sangat penting karena dapat mengurangi stres, meningkatkan motivasi kerja, serta memperbaiki kualitas hidup secara keseluruhan. Program ini akan mencakup pelatihan tentang manajemen waktu, teknik untuk mengurangi interferensi pekerjaan dengan kehidupan pribadi, serta penerapan kebijakan yang memfasilitasi fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang lebih fleksibel dan cuti yang lebih terstruktur. Program ini akan mengintegrasikan nilai-nilai Islam, yang memberikan penekanan pada keseimbangan dunia dan akhirat, sesuai dengan prinsip tawazun dalam manajemen pendidikan Islam.

2. Peningkatan Kepuasan Kerja melalui Pengakuan dan Penghargaan yang Berkelanjutan

Mengacu pada teori Herzberg mengenai kepuasan kerja, penting untuk memfokuskan perhatian pada faktor-faktor motivator yang intrinsik, seperti pengakuan atas pencapaian, pekerjaan yang bermakna, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Program ini akan merancang sistem penghargaan yang lebih transparan dan berbasis pada kinerja pendidik. Penyediaan peluang pengembangan diri melalui pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi dapat membantu pendidik merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

3. Model Komitmen Organisasi yang Terintegrasi dengan Nilai-nilai Islam

Berdasarkan teori Meyer dan Allen, komitmen organisasi dapat dibangun melalui tiga dimensi komitmen afektif (emosional), komitmen normatif (moral), dan komitmen berkelanjutan (rasional). Penting untuk mengembangkan program yang menekankan pada hubungan emosional yang kuat antara pendidik dengan lembaga pendidikan. Hal ini dapat dicapai dengan membangun rasa kebanggaan terhadap lembaga melalui pengakuan terhadap kontribusi mereka, serta memperkuat komitmen moral yang sejalan dengan prinsip amanah (tanggung jawab) dan tawazun (keseimbangan). Pendekatan ini juga harus menyertakan faktor-faktor eksternal yang mendukung komitmen berkelanjutan, seperti tunjangan yang memadai dan peluang karier yang jelas.

4. **Pengintegrasian *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi dalam Sistem Evaluasi Kinerja**

Mengusulkan pengembangan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya mengukur hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan dimensi *work-life balance* dan komitmen organisasi. Hal ini akan mencakup pengukuran terhadap keseimbangan kehidupan kerja para pendidik, kepuasan mereka terhadap pekerjaan, serta tingkat keterikatan mereka pada lembaga pendidikan. Evaluasi ini akan memberikan gambaran yang lebih holistik tentang kinerja pendidik, yang akan menjadi dasar dalam merancang kebijakan pengembangan karier yang lebih adaptif dan sesuai dengan kebutuhan individu.

5. **Implementasi Model di Berbagai Pesantren dan Lembaga Pendidikan Islam**

Mengacu pada hasil penelitian, model ini dapat diterapkan secara luas di berbagai pesantren atau lembaga pendidikan Islam dengan menggunakan pendekatan zonasi atau pengelompokan pesantren berdasarkan karakteristik daerahnya. Pendekatan ini memungkinkan kolaborasi antar pesantren dalam mengembangkan kepemimpinan yang adaptif serta meningkatkan efikasi diri pendidik secara lebih efektif dan terintegrasi.

Gagasan ini diharapkan dapat memperkuat kerangka kerja manajerial dalam pengelolaan pesantren dan lembaga pendidikan Islam dengan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta

meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Model ini berpotensi untuk meningkatkan kinerja pendidik dan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inovatif dan produktif.

E. Temuan Kebaruan dan Orisinalitas Penelitian

Kebaruan dan orisinalitas dalam penelitian ini sangat penting karena memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang masih jarang dijelajahi dalam literatur pendidikan Islam, khususnya pada tingkat lembaga pendidikan Islam seperti pesantren atau madrasah. Temuan ini memperkenalkan kerangka baru dalam memahami hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam konteks pendidikan Islam.

1. Topik Penelitian

Penelitian ini mengangkat topik yang belum banyak dijelajahi, yaitu pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik di lembaga pendidikan Islam. Topik *work-life balance* telah banyak dikaji dalam konteks organisasi umum, penelitian ini memberikan kontribusi orisinal dengan fokus pada pendidikan Islam, yang memiliki karakteristik dan tantangan spesifik. Penelitian ini juga menggabungkan teori-teori yang relevan, seperti Teori Fisher mengenai work-life balance, Teori Herzberg mengenai kepuasan kerja, dan Teori Meyer dan Allen mengenai komitmen organisasi, untuk memberikan wawasan lebih dalam mengenai pengaruh keseimbangan hidup-kerja terhadap kinerja pendidik.

Penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur teori manajemen pendidikan Islam, tetapi juga menawarkan model praktis yang dapat diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pendidik mereka.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus, yang mencerminkan kondisi nyata dalam lembaga pendidikan Islam di Indonesia.

Keberagaman peserta yang terlibat di pesantren menunjukkan pentingnya penelitian ini untuk memberikan kontribusi terhadap pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam di daerah tersebut. Pemilihan lokasi ini memberikan dimensi baru dalam penelitian manajemen pendidikan Islam, karena berbeda dengan penelitian lain yang sering dilakukan di sekolah-sekolah negeri atau swasta umum.

3. Teori Penelitian

Penelitian ini mengadopsi teori Fisher tentang *work-life balance* yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan profesional pendidik. Keseimbangan yang baik ini diyakini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Penelitian ini juga mengadopsi Teori Herzberg mengenai kepuasan kerja, yang membedakan antara faktor motivator dan hygiene dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor motivator, seperti pengakuan, pencapaian, pekerjaan, dan promosi dihubungkan dengan *work-life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja pendidik, sedangkan faktor hygiene yang terdiri dari gaji, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan kebijakn organisasi berperan dalam mengurangi ketidakpuasan. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan Teori Meyer dan Allen mengenai komitmen organisasi, yang menggambarkan komitmen sebagai keterikatan emosional, moral, dan rasional terhadap organisasi. *Work-life balance* dapat memperkuat komitmen pendidik terhadap lembaga pendidikan Islam melalui peningkatan *affective commitment* (komitmen emosional) dan *normative commitment* (komitmen moral), yang secara langsung berkontribusi pada pengurangan tingkat *turnover* dan peningkatan kualitas pendidikan.

4. Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik. Hasil regresi menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pendidik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka dan semakin kuat komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini menyoroti

pentingnya kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti pengaturan waktu yang fleksibel, dukungan sosial di tempat kerja, serta penghargaan terhadap prestasi pendidik. Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bahwa meskipun faktor internal seperti kepuasan terhadap pekerjaan berperan penting, faktor eksternal seperti kebijakan organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pendidik juga mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

5. Kontribusi terhadap Kebijakan Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

Penelitian ini memberikan kontribusi besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam dengan menawarkan model yang mengintegrasikan *work-life balance* dalam pengelolaan kinerja pendidik. Model ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi lembaga pendidikan Islam untuk merancang kebijakan yang lebih holistik dalam memperhatikan kesejahteraan pendidik yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan loyalitas mereka terhadap lembaga. Kebijakan-kebijakan yang mendukung *work-life balance* pendidik ini akan membantu menciptakan lingkungan yang lebih inovatif dan produktif dalam dunia pendidikan Islam. Secara keseluruhan, penelitian ini memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam serta memberikan model aplikatif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidik dengan memperhatikan *work-life balance.*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG