# BAB V
# PENUTUP

## A. Simpulan

Berdasarkan interpretasi data yang telah dianalisis dalam penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus Pangalengan, diperoleh sejumlah temuan yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* pendidik terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan interpretasi terhadap temuan penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *work-life balance* pendidik (X) terhadap kepuasan kerja ($Y_1$). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,005 (< 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 7,460 > t-tabel sebesar 1,664. Berdasarkan hasil analisis, $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 40,4% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 59,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pendidik dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, semakin besar kecenderungan pendidik untuk merasakan kenyamanan, kesenangan, dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan tekanan serta mengurangi pengalaman positif pendidik terhadap pekerjaannya. *Work-life balance* menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan pendidik di lingkungan pesantren.
2. Terdapat pengaruh *work-life balance* pendidik (X) terhadap komitmen organisasi ($Y_2$). Temuan tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 9,363 > t-tabel sebesar 1,664, sehingga

H0 ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,517 menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 51,7% terhadap komitmen organisasi, sedangkan 48,3% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang lebih baik dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif bagi pendidik, sehingga mendukung terbentuknya keterikatan terhadap lembaga. Pendidik yang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik untuk mempertahankan keterlibatan, loyalitas, dan kesediaan berkontribusi terhadap organisasi. *Work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan pribadi pendidik, tetapi juga memiliki arti penting dalam mempertahankan keterikatan pendidik terhadap organisasi.

3. Terdapat pengaruh *work-life balance* pendidik (X) terhadap kepuasan kerja ($Y_1$) dan komitmen organisasi ($Y_2$) secara simultan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi multivariat sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 79,792 pada uji *Wilks Lambda* sebesar 139,393 > Ftabel 3,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pendidik. Nilai koefisien determinasi gabungan (R2) sebesar 0,775 menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 77,5% terhadap kedua variabel tersebut, sedangkan 22,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini seperti kepemimpinan spiritual, dukungan organisasi, dan budaya lembaga. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (tawazun) merupakan kondisi fundamental bagi terbentuknya kepuasan kerja sekaligus penguatan komitmen pendidik. Ketika pendidik mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial secara seimbang, kondisi tersebut menciptakan dorongan psikologis yang kuat untuk bekerja secara optimal dan tetap setia berkontribusi pada lembaga. Oleh karena itu, *work-life balance* hendaknya dipandang sebagai salah satu aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan Islam, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung kesejahteraan pendidik sekaligus keberlangsungan jangka panjang organisasi.

## B. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Menguraikan implikasi teoritis dan praktis dari hasil penelitian, serta membahas beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penjelasan ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan penelitian selanjutnya.

1. Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini mencakup tiga komponen utama yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* pendidik (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi pendidik berpotensi mendorong peningkatan kepuasan kerja secara langsung. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam seperti pesantren harus melatih dan mengembangkan program yang mendukung *work-life balance*, sehingga pendidik dapat bertindak lebih proaktif terhadap perubahan dan dinamika pembelajaran, sesuai dengan prinsip tawazun dalam Islam.
b. Berdasarkan hasil uji t, *work-life balance* (X) juga merupakan faktor penentu yang kuat terhadap komitmen organisasi (Y2). Kepercayaan pendidik terhadap keseimbangan ini sangat penting untuk meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka. Konsekuensinya, manajemen pesantren harus meningkatkan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan *work-life balance*, pendampingan, dan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga komitmen organisasi dapat terjaga dan berkontribusi pada retensi pendidik jangka panjang.
c. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, *work-life balance* (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1) dan komitmen organisasi (Y2). Makna dari temuan tersebut adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak dapat ditingkatkan secara parsial, tetapi harus dipandu oleh sinergi antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, pesantren perlu

menetapkan regulasi yang adil terkait beban kerja, sistem penghargaan, dan dukungan kesejahteraan pendidik guna menciptakan stabilitas kerja dan loyalitas organisasi yang berkelanjutan.

**2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat untuk penelitian selanjutnya:

a. Sampel penelitian terbatas pada pendidik di Pesantren Persatuan Islam 259 Firdaus Pangalengan, sehingga generalisasi hasil mungkin terbatas pada konteks pesantren serupa di wilayah agraris seperti Kabupaten Bandung. Penelitian mendatang disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas dari berbagai pesantren di Indonesia.
b. Proses pengumpulan data tercapai melalui mekanisme yang berlangsung di dalam periode waktu yang tidak terlalu lama, sehingga rentan terhadap bias responden, seperti jawaban yang tidak sepenuhnya jujur karena faktor sosial atau budaya.
c. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak menggali aspek kualitatif mendalam seperti dinamika hubungan antar individu, pemaknaan subjektif pendidik terhadap *work-life balance*, atau hambatan psikologis yang dialami pendidik.

**C. Saran**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Berdasarkan temuan dan implikasi, berikut adalah saran praktis:

1. Bagi pesantren: Implementasikan kebijakan fleksibel seperti jam kerja hibrida dan program dukungan spiritual untuk meningkatkan *work-life balance* pendidik, sehingga kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat ditingkatkan.
2. Bagi pendidik: Mengembangkan kesadaran diri melalui pelatihan tawazun untuk menjaga keseimbangan antara tugas mengajar dan kehidupan pribadi, guna mencegah *burnout.*

Bagi peneliti selanjutnya: Melakukan studi longitudinal untuk memantau pengaruh *work-life balance* dalam jangka waktu panjang, serta membandingkan dengan lembaga pendidikan non-Islam untuk perspektif yang lebih luas.