

Work-Life Balance dan Implikasinya Terhadap Loyalitas Serta Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Pribadi Bandung

Nurhaeni Sikki^{1✉}, Eunice Shaloom Kurniawan^{2✉}, Endro Antono^{3✉}, Siska Indriani^{4✉}, Nia Kurniati^{5✉}

^{1,2,3,4,5}Universitas Sangga Buana Bandung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis praktik work-life balance (WLB) serta implikasinya terhadap loyalitas dan kinerja guru serta tenaga kependidikan di Sekolah Pribadi Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur terhadap 10 partisipan dengan masa kerja 4–24 tahun. Analisis tematik menunjukkan bahwa responden menjaga WLB dengan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara tegas. Dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen menurunkan turnover intention setelah masa adaptasi sehingga meningkatkan loyalitas. Selain itu, kesejahteraan pribadi berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas layanan pendidikan. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja. Sekolah disarankan memperkuat dukungan melalui kebijakan beban kerja yang adil serta penyediaan lingkungan kerja yang ramah keluarga.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Abstract

This study examines work-life balance (WLB) practices and their implications for employee loyalty and performance among teachers and educational staff at Pribadi Bandung School. A qualitative approach was employed through semi-structured interviews with ten participants who had 4–24 years of work experience. Thematic analysis revealed that participants maintained WLB by establishing clear boundaries between work and personal life. Strong support from colleagues and school management reduced turnover intention after the initial adaptation period, thereby strengthening employee loyalty. Personal well-being also positively influenced productivity and the quality of educational services. These findings highlight the importance of psychological well-being in enhancing employee loyalty and performance. Schools are therefore encouraged to implement fair workload policies and family-friendly workplace practices.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Loyalty, Employee Performance, Human Resource Management*

Copyright (c) 2026 Sikki, N., dkk.

✉ Corresponding author :

Email Address : nurhaeni.sikki@usbypkp.ac.id; antonoendro@gmail.com; euniceskurniawan@gmail.com; nenknie84@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang dapat sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pendidikan, kualitas guru dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Selain dituntut untuk menjalankan tugas profesionalnya, guru dan tenaga kependidikan juga harus mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan administrasi yang menyertai proses pembelajaran. Kondisi ini sering kali menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial lainnya. Keseimbangan yang baik memungkinkan individu menjalankan berbagai peran secara harmonis tanpa konflik berlebih. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan (*burnout*), menurunnya kepuasan kerja, serta berkurangnya keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam lingkungan pendidikan, guru dan tenaga kependidikan menghadapi berbagai tanggung jawab yang tidak hanya terbatas pada jam kerja formal. Guru sering kali harus melaksanakan persiapan pembelajaran, penilaian, pengembangan kompetensi, serta berbagai tugas administratif di luar jam kerja. Di sisi lain, tenaga kependidikan juga dituntut untuk memberikan dukungan administratif dan operasional yang berkelanjutan untuk dapat menunjang kelancaran kegiatan sekolah. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut memiliki potensi untuk mempengaruhi kemampuan seorang guru maupun tenaga kependidikan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Berbagai penelitian yang sudah sebelumnya dilakukan, menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dengan loyalitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, menunjukkan loyalitas yang lebih kuat, serta mampu memberikan kinerja yang optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, peningkatan keinginan untuk berpindah pekerjaan, serta penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk di lembaga pendidikan.

Sebagai salah satu institusi pendidikan swasta yang terus berkembang, Sekolah Pribadi Bandung yang berdiri semenjak tahun 2002 memiliki tuntutan untuk menjaga kualitas layanan pendidikan melalui kinerja guru dan tenaga kependidikan yang

optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, sekolah perlu paham bagaimana kondisi work-life balance yang dirasakan oleh para karyawan serta bagaimana keseimbangan tersebut mempengaruhi loyalitas dan kinerja mereka. Namun, kajian yang secara khusus mengeksplorasi pengalaman guru dan tenaga kependidikan terkait work-life balance dalam sekolah swasta masih relatif terbatas, terutama dengan pendekatan kualitatif yang mampu menggali pengalaman dan persepsi informan secara lebih mendalam.

Di sisi lain, penelitian dengan pendekatan kualitatif mengenai work-life balance masih lebih banyak diarahkan untuk memahami pengalaman subjektif karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi daripada mengkaji dampaknya terhadap loyalitas karyawan. Penelitian fenomenologi oleh Fadilah et al. (2024) menemukan bahwa work-life balance dimaknai sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan personal melalui dukungan organisasi, keluarga, serta pengelolaan waktu yang efektif. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kesejahteraan psikologis dan kualitas pelaksanaan pekerjaan, namun penelitian ini belum mengeksplorasi bagaimana pengalaman tersebut membentuk loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, penelitian fenomenologi terhadap karyawan shift di PT PLN Nusantara Power menunjukkan bahwa work-life balance tidak hanya dipahami sebagai pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga sebagai terciptanya harmoni emosional, fisik, dan sosial yang dipengaruhi oleh dukungan keluarga, kemampuan beradaptasi, serta karakteristik sistem kerja shift. Penelitian tersebut lebih menitikberatkan pada pemaknaan pengalaman work-life balance daripada implikasinya terhadap loyalitas karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian kualitatif telah berhasil menjelaskan makna dan dinamika work-life balance dari perspektif pengalaman individu, namun masih terdapat keterbatasan dalam menjelaskan bagaimana pengalaman work-life balance membentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pendekatan kualitatif sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses terbentuknya loyalitas karyawan sebagai konsekuensi dari tercapainya work-life balance.

Dasar Teori

1. Grand Theory: *Work-Life Balance* berdasarkan *Border Theory* oleh Sue Campbell Clark.
2. Middle Theory: Teori Loyalitas dan Komitmen Organisasi oleh John Meyer dan Natalie Allen.
3. Applied Theory: Teori Kinerja Karyawan dari A. A. Anwar Prabu Mangkunegara.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memiliki tiga tujuan yang saling terhubung:

1. Mendeskripsikan praktik work-life balance yang diterapkan oleh guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Pribadi Bandung.
2. Menganalisis implikasi work-life balance terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan.
3. Menganalisis implikasi work-life balance terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Pribadi Bandung.

Urgensi Penelitian

Penelitian ini memiliki urgensi baik secara teoritis maupun praktis.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian mengenai work-life balance dengan mengintegrasikan aspek loyalitas dan kinerja dalam konteks institusi pendidikan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak membahas faktor-faktor pembentuk WLB atau dampaknya terhadap kesejahteraan dan produktivitas secara umum, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana praktik WLB memengaruhi loyalitas organisasi sekaligus kinerja guru dan tenaga kependidikan pada sekolah swasta berkurikulum internasional. Temuan penelitian diharapkan dapat memperluas pengembangan teori mengenai WLB dalam sektor pendidikan.

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi manajemen sekolah dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan dukungan organisasi, penyediaan lingkungan kerja yang ramah keluarga, serta program peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai. Implementasi kebijakan tersebut diharapkan mampu meningkatkan loyalitas, menekan turnover intention, memperbaiki kinerja, serta mendukung keberlanjutan mutu layanan pendidikan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada sektor pendidikan, tetapi juga menghasilkan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan oleh sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran

Work-Life Balance merupakan kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Keseimbangan tersebut dapat menciptakan kepuasan, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Ketika tenaga kerja merasakan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki rasa memiliki (sense of belonging) yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi ini akan meningkatkan loyalitas karyawan yang tercermin dari komitmen, kesediaan bertahan dalam organisasi, serta kesediaan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Loyalitas yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih

bertanggung jawab, disiplin, dan produktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, Work-Life Balance juga dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan karena kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Work-Life Balance kami duga sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui loyalitas sebagai variabel intervening.

Work-Life Balance: Loyalitas Karyawan

Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Work-Life Balance: Kinerja Karyawan

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah sehingga dapat bekerja lebih efektif dan produktif.

Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

Karyawan yang loyal akan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Work-Life Balance: Loyalitas dan Kinerja

Loyalitas karyawan berperan sebagai variabel yang menjembatani pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut teori Border Theory yang dikembangkan oleh Clark (2000), Work-Life Balance merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Adapun indikator Work-Life Balance meliputi:

1. Keseimbangan waktu (Time Balance)
2. Keseimbangan keterlibatan (Involvement Balance)
3. Keseimbangan kepuasan (Satisfaction Balance)

Loyalitas karyawan merupakan kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian organisasi, mendukung tujuan perusahaan, dan menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Yang meliputi : kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemauan bertahan dalam organisasi dan kebanggaan terhadap organisasi.

Di sisi lain, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Indikator kinerja ini meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja dan kerjasama.

Analisis Kritis Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan individu sekaligus

mendukung efektivitas organisasi. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa WLB dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu, keluarga, serta dukungan organisasi.

Pada konteks pendidikan, Fadilah, Supriatna, dan Suharyat (2024) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh dukungan keluarga, pengelolaan waktu, beban kerja, dan kebijakan sekolah. WLB terbukti meningkatkan kesejahteraan guru serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan WLB tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kebijakan organisasi yang mendukung.

Penelitian Revina, Sutapa, dan Akbar (2025) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa WLB mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja yang kondusif serta dukungan organisasi. Senada dengan itu, Rifaldi, Komalasari, dan Hidayat (2025) menjelaskan bahwa individu menerapkan strategi segmentasi maupun integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan atasan, manajemen waktu, dan aktivitas relaksasi menjadi faktor penting dalam mempertahankan keseimbangan tersebut.

Perspektif yang lebih luas disampaikan oleh Sopian dan Hanami (2024) melalui konsep *life crafting*. Penelitian ini menunjukkan bahwa WLB dicapai melalui kemampuan individu dalam merancang kehidupan (*life crafting*), mengelola berbagai peran, serta memperoleh dukungan keluarga dan lingkungan kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa pencapaian WLB bersifat dinamis dan memerlukan upaya adaptif dari individu sesuai dengan kondisi kehidupannya.

Sementara itu, Sopandi (2025) menyoroti bahwa fleksibilitas waktu kerja memberikan peluang yang lebih besar bagi pekerja untuk mencapai WLB. Namun, fleksibilitas tersebut harus diimbangi dengan kemampuan mengatur waktu dan menetapkan batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja bukan satu-satunya penentu keberhasilan WLB, melainkan harus didukung oleh disiplin diri.

Aditya dan Rukmana (2025) juga menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan, studi, dan keluarga dapat diminimalkan melalui manajemen waktu yang baik, dukungan keluarga, serta kemampuan menentukan prioritas. Hasil tersebut semakin menegaskan bahwa pengelolaan berbagai peran (*multiple roles*) merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Secara keseluruhan, keenam penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam menempatkan WLB sebagai hasil interaksi antara faktor personal dan faktor organisasi. Sebagian besar menggunakan pendekatan kualitatif, baik fenomenologi maupun deskriptif, sehingga mampu menggambarkan pengalaman subjektif individu dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan-temuan tersebut juga konsisten menunjukkan bahwa dukungan organisasi, lingkungan kerja, keluarga, manajemen waktu, dan kemampuan individu dalam menetapkan batas pekerjaan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan WLB.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi WLB atau strategi individu dalam mencapainya, sementara implikasi WLB terhadap loyalitas karyawan masih belum banyak dieksplorasi. Kedua,

penelitian yang menghubungkan WLB dengan kinerja umumnya dilakukan pada konteks perusahaan, pekerja lepas (freelancer), atau individu dengan peran ganda, sehingga belum menggambarkan karakteristik lingkungan kerja di institusi pendidikan. Ketiga, belum banyak penelitian yang secara bersamaan mengkaji hubungan antara praktik WLB, loyalitas, dan kinerja guru maupun tenaga kependidikan dalam sekolah swasta berkurikulum internasional yang memiliki tuntutan akademik, administrasi, dan pelayanan yang khas.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini berupaya memperluas kajian sebelumnya dengan mengeksplorasi praktik work-life balance serta implikasinya terhadap loyalitas dan kinerja guru serta tenaga kependidikan di Sekolah Pribadi Bandung. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih menitikberatkan pada faktor pembentuk WLB, penelitian ini mengungkap bagaimana pengalaman menjaga keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap loyalitas organisasi, penurunan turnover intention, serta peningkatan kualitas kinerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian WLB pada sektor pendidikan sekaligus menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan sekolah.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana Work-Life Balance mempengaruhi loyalitas dan kinerja karyawan berdasarkan pengalaman, persepsi, dan pandangan informan. Adapun teknik pemilihan informan menggunakan purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria informan adalah Guru atau karyawan tetap, Masa kerja minimal dua tahun, mewakili beberapa unit kerja yang berbeda yang berjumlah sepuluh orang. Data dikumpulkan melalui tiga teknik yang saling triangulasi. Pertama, wawancara mendalam, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan yang dipilih secara purposive dilakukan terhadap 6 guru dan 4 tenaga kependidikan dengan durasi 60-90 menit persesi, direkam dengan persetujuan informan dan ditranskrip. Panduan wawancara dikembangkan dari dimensi-dimensi tinjauan pustaka tetapi bersifat fleksibel mengikuti arah pembicaraan yang bermakna. Kedua, Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi dan aktivitas subjek penelitian secara langsung, observasi dilakukan untuk mengamati interaksi kerja, kehadiran dan catatan kedisiplinan, keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Ketiga, Dokumentasi dilakukan berdasarkan dokumen data absensi, evaluasi kinerja yang dilakukan per semester.

Analisis Data

Analisis menggunakan teknik interaktif Miles, Huberman. Pendekatan ini terdiri dari tiga alur tahapan utama. Pertama, Reduksi data (Data Reduction) yaitu proses menyeleksi dan menyederhanakan data kasar dari transkrip wawancara. Ini adalah proses menyaring jawaban-jawaban panjang menjadi poin-poin inti (misalnya, mengekstrak fakta spesifik bahwa mayoritas pegawai berniat resign hanya pada masa

1-2 tahun pertama). Kedua, Penyajian Data (Data Display): Mengorganisasikan informasi yang sudah direduksi ke dalam narasi atau matriks agar polanya terlihat jelas. (Praktik inilah yang sudah kita lakukan saat menyusun temuan menjadi tabel-tabel di draf pembahasan sebelumnya). Ketiga, Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing/Verification): Proses merumuskan makna dari pola-pola yang sudah disajikan, lalu mengaitkannya dengan teori-teori para ahli (seperti mengaitkan jawaban partisipan dengan Spillover Theory atau Boundary Theory).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Pribadi Bandung dengan berfokus pada dinamika work-life balance (WLB) para tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf non-pengajar). Subjek penelitian (informan) berjumlah 10 orang yang dipilih karena dianggap dapat merepresentasikan kondisi sumber daya manusia di institusi tersebut. Berdasarkan data demografis, para informan memiliki rentang masa kerja yang sangat bervariasi, yakni antara 4 tahun hingga 24 tahun pengabdian. Variasi masa kerja ini memberikan gambaran komprehensif, mulai dari fase adaptasi awal hingga tingkat loyalitas jangka panjang. Secara kultural dan operasional, Sekolah Pribadi Bandung memiliki karakteristik tuntutan kerja (job demands) yang spesifik. Pekerjaan di institusi ini dinilai memiliki ritme yang cukup padat, khususnya karena institusi bergerak di bidang jasa pendidikan yang menuntut kualitas pelayanan tinggi. Khusus bagi tenaga pendidik, peran mereka tidak hanya dibatasi pada penyampaian materi akademik di kelas, tetapi juga dituntut untuk melakukan pendampingan holistik (guidance) kepada para siswa. Hal ini mengindikasikan adanya beban kerja kognitif dan emosional yang membutuhkan manajemen waktu yang baik dari para pegawainya.

Meskipun memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, iklim organisasi di Sekolah Pribadi Bandung digambarkan sangat suportif. Lingkungan kerja didominasi oleh rekan sejawat dan manajemen yang saling mendukung, persaingan antar pekerja yang minim, serta adanya dukungan spiritual melalui kegiatan keagamaan rutin. Selain itu, institusi juga menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi dan manfaat kesejahteraan berupa keringanan biaya pendidikan bagi anak pegawai. Karakteristik lingkungan inilah yang menjadi latar belakang krusial dalam menganalisis bagaimana para pegawai mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

1. Segmentasi Peran dalam Pencapaian Work-Life Balance (WLB)

Tabel 1. Strategi Pemisahan Peran dan Capaian WLB

Aspek	Temuan Kualitatif Utama	Interpretasi Temuan
Strategi Pembagian Waktu	Pegawai berkomitmen tidak membawa pekerjaan sekolah ke rumah. Waktu di rumah murni untuk keluarga.	Penerapan batas fisik dan mental yang kuat efektif meminimalisir <i>work-family conflict</i> .

Faktor Pendukung	Usia anak yang sudah mandiri dan tingginya dukungan keluarga memudahkan pegawai mengatur waktu.	Beban pengasuhan (siklus hidup keluarga) berbanding terbalik dengan kemudahan mencapai WLB.
-------------------------	---	---

Mayoritas responden melaporkan bahwa mereka mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan menerapkan pemisahan yang tegas, yakni dengan tidak membawa pekerjaan sekolah ke rumah. Temuan ini sangat sejalan dengan Boundary Theory (Teori Batasan) yang dikemukakan oleh Ashforth et al. (2000). Menurut teori ini, individu mengelola batas fisik, temporal, dan kognitif antara pekerjaan dan rumah tangga untuk menyederhanakan dan mengelola lingkungan mereka. Lebih lanjut, strategi responden untuk memfokuskan waktu di rumah murni bagi keluarga merepresentasikan pendekatan segmentation (segmentasi) alih-alih integration (integrasi). Nippert-Eng (1996) menjelaskan bahwa individu yang memilih strategi segmentasi akan membuat batasan yang kaku antara pekerjaan dan rumah untuk meminimalkan work-family conflict (konflik pekerjaan-keluarga). Dukungan dari pasangan dan usia anak yang sudah mandiri juga mengonfirmasi studi Clark (2000) dalam Work-Family Border Theory, yang menekankan bahwa peran anggota keluarga sangat krusial dalam mempertahankan keseimbangan perbatasan antara kedua domain tersebut.

2. Dinamika Turnover Intention dan Peran Dukungan Organisasional

Tabel 2. Analisis Faktor Retensi dan Niat Keluar (Turnover Intention)

Fase Masa Kerja	Dinamika Pegawai	Faktor Pemicu Utama
Fase Awal (1-2 Tahun)	Munculnya keinginan untuk pindah ke tempat kerja lain.	Ritme kerja yang berat, beban tugas yang tinggi, dan harapan pendapatan yang lebih besar.
Fase Bertahan	Hilangnya niat keluar dan timbulnya komitmen kuat terhadap sekolah.	Lingkungan kerja yang saling mendukung, minim persaingan, kenyamanan spiritual, serta <i>benefit</i> pendidikan anak.

Data menunjukkan bahwa turnover intention (niat untuk keluar) kerap muncul pada 1-2 tahun pertama bekerja akibat tingginya beban tugas, namun berhasil ditekan oleh lingkungan kerja yang saling mendukung. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep Perceived Organizational Support (POS) atau Persepsi Dukungan Organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) menegaskan bahwa ketika karyawan merasa organisasi (dalam hal ini manajemen dan rekan sejawat) peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka, hal tersebut akan secara signifikan meningkatkan komitmen afektif dan menurunkan niat untuk keluar. Selain

itu, minimnya persaingan tidak sehat dan tingginya dukungan sosial (social support) dari rekan kerja terbukti berfungsi sebagai penawar stres (stress buffer). Hal ini sejalan dengan temuan Allen et al. (2003) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang suportif terhadap keluarga (family-supportive organizational perceptions) lebih efektif dalam mereduksi turnover intention dibandingkan sekadar menawarkan fasilitas formal semata.

3. Spillover Effect antara Ranah Pribadi dan Produktivitas

Tabel 3. Keterkaitan Kondisi Pribadi, WLB, dan Produktivitas

Dimensi	Dampak terhadap Kinerja dan Kontribusi Sekolah
Kondisi Pribadi Bermasalah	Berdampak negatif; pegawai tidak produktif, sulit fokus, dan pelayanan (akademik maupun <i>guidance</i> siswa) menjadi tidak maksimal.
WLB yang Seimbang	Berpengaruh positif; memunculkan kenyamanan yang mendorong keinginan untuk berkontribusi secara maksimal bagi institusi.

Konsensus seluruh responden yang menyatakan bahwa masalah keluarga secara langsung menurunkan produktivitas kerja mengonfirmasi berlakunya Spillover Theory (Teori Limpahan). Grzywacz dan Marks (2000) mendefinisikan spillover sebagai proses di mana pengalaman, emosi, atau stres dari satu domain (misalnya keluarga) terbawa dan mempengaruhi performa di domain lain (misalnya pekerjaan). Dalam konteks pendidikan, responden mencatat bahwa kondisi pribadi yang bermasalah menyebabkan pelayanan akademik dan *guidance* siswa menjadi tidak maksimal. Ini adalah bentuk negative spillover. Sebaliknya, ketika keseimbangan tercapai, responden merasa nyaman dan ingin memberikan kontribusi lebih (produktivitas meningkat), yang merupakan manifestasi dari positive spillover (Greenhaus & Powell, 2006). Karyawan yang terbebas dari kelelahan emosional di rumah memiliki lebih banyak sumber daya kognitif untuk difokuskan pada pemecahan masalah dan inovasi di tempat kerja (Bakker & Demerouti, 2007).

4. Kebutuhan Kebijakan WLB Institusional

Tabel 4. Rekomendasi Pegawai terhadap Manajemen Sekolah

Kategori Usulan	Bentuk Rekomendasi Spesifik dari Responden
Regulasi & Beban Kerja	Pembagian tugas yang adil dan penetapan <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) yang jelas untuk memisahkan jam kerja dan istirahat.

Kesejahteraan	Pemberian <i>reward</i> , penyesuaian insentif, dan waktu istirahat yang proporsional.
Infrastruktur Pekerja	Penyediaan ruang khusus (<i>baby room</i> /ruang laktasi) untuk pegawai wanita.

Rekomendasi responden mengenai perlunya SOP jam kerja yang jelas, keadilan beban mengajar, dan fasilitas baby room menunjukkan pergeseran kebutuhan dari sekadar dukungan informal menuju praktik WLB yang diformalkan. Beauregard dan Henry (2009) menemukan bahwa penyediaan praktik-praktik kerja yang mendukung keluarga (work-life practices) oleh institusi tidak hanya berfungsi untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan, tetapi merupakan investasi strategis yang dihubungkan dengan peningkatan kinerja manajerial, daya tarik rekrutmen, dan efisiensi operasional. Penyediaan fasilitas seperti baby room atau ruang laktasi juga diamanatkan dalam literatur retensi keberagaman (*diversity retention*), yang memungkinkan pekerja wanita tetap dapat memberikan kinerja optimal tanpa harus mengorbankan peran keibuannya (Kossek & Michel, 2011).

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) merupakan determinan esensial bagi stabilitas sumber daya manusia di institusi pendidikan. Berdasarkan analisis kualitatif terhadap dinamika kerja guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Pribadi Bandung, ditarik tiga simpulan utama. Pertama, pencapaian Work-Life Balance: Secara umum, mayoritas pegawai telah mencapai tingkat keseimbangan yang memuaskan. Pencapaian ini didorong oleh inisiatif mandiri dalam menerapkan strategi segmentasi batas (*boundary segmentation*). Pemisahan waktu dan ruang fisik yang tegas; dengan mengisolasi penyelesaian tugas hanya di lingkungan sekolah dan menjaga waktu di rumah eksklusif untuk keluarga terbukti menjadi mekanisme koping yang paling efektif untuk mencegah konflik peran ganda. Kedua, Implikasi terhadap Loyalitas Pegawai: Keseimbangan kehidupan kerja memiliki korelasi langsung dengan tingkat retensi dan loyalitas jangka panjang. Niat untuk keluar dari institusi (*turnover intention*) umumnya memuncak pada fase kritis adaptasi (1-2 tahun pertama) akibat tingginya ritme penyesuaian beban kerja. Namun, niat tersebut berhasil ditekan dan bertransformasi menjadi komitmen afektif berkat persepsi dukungan organisasi yang kuat, wujud iklim kerja yang kohesif, saling mendukung, minim persaingan, dan kondusif secara spiritual. Ketiga, Implikasi terhadap Kinerja dan Produktivitas: Kualitas kinerja sehari-hari di sekolah sangat rentan terhadap efek limpahan (*spillover effect*) dari kehidupan pribadi pegawai. Terdapat korelasi positif yang absolut: stabilitas kesejahteraan di ranah keluarga akan memicu produktivitas optimal dan keinginan berkontribusi lebih. Sebaliknya, gangguan pada kondisi pribadi berdampak

langsung pada inefisiensi performa dan kurang maksimalnya pelayanan instruksional serta pendampingan (guidance) terhadap peserta didik.

Secara keseluruhan, memelihara batasan keseimbangan kerja bukanlah sekadar pemenuhan hak personal pegawai, melainkan strategi krusial bagi institusi untuk merawat ekosistem kinerja yang unggul. Transisi dari sekadar dukungan kultural ke arah pembuatan kebijakan struktural; seperti regulasi pendistribusian tugas yang adil dan penyediaan fasilitas kerja yang responsif gender menjadi langkah mutlak guna mengoptimalkan loyalitas dan performa sumber daya manusia di masa mendatang.

Referensi :

- Alfarizi, S. M., & Rozaq, K. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Performance Melalui Employee Loyalty. (Journal of Universitas Negeri Surabaya)
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. (Journal of Universitas Negeri Surabaya)
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Fadilah, M. I., Supriatna, D., & Suharyat, Y. (2024). Work life balance: Studi fenomenologi pada lembaga pendidikan. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(1). <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1865>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 336-348. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00336.x>
- Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2011). Flexible work schedules. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1. Building and developing the organization (pp. 535-572). American Psychological Association.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. University of Chicago Press.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sengkey, M. M., Sinaulan, N. L., Bala, Z. M. I., Luhulima, C. E. J., & Kawung, N. F. (2025). Makna work-life balance bagi karyawan shift: Studi fenomenologi pada pegawai PLN Nusantara Power UP Minahasa Utara.

- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P. L. (2020). How Is Work-Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. (MDPI)
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. (UNY Journal)