

Hubungan Work-Life Balance dan Kinerja Guru pada Guru MI Nurul Islam Al Hamidy Jember

Lucky Abrorry^{1*}

¹ Fakultas Psikologi dan Kesehatan, UIN Sunan Ampel, Surabaya, Indonesia,
luckyabrorry_fpk@uinsa.ac.id

Alinda Sa'diyah²

² Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, Indonesia,
230401110306@student.uin-malang.ac.id

Atat Taufiqoh³

³ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, Indonesia,
230401110310@student.uin-malang.ac.id

Elka Nathania⁴

⁴ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, Indonesia,
230401110312@student.uin-malang.ac.id

Malikusshalih Qasdussabil⁵

⁵ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, Indonesia,
230401110315@student.uin-malang.ac.id

Ika Novita Sari⁶

⁶ Universitas Islam Tribakti Lirboyo, Kediri, Indonesia, Ikanovi@uit-lirboyo.ac.id

***E-mail:** luckyabrorry_fpk@uinsa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the relationship between work-life balance and teacher performance at MI Nurul Islam Al Hamidy Jember, and to examine whether this relationship differs by gender. The study is motivated by the increasing professional demands placed on teachers to balance work responsibilities with their personal lives. A quantitative correlational approach was employed, involving 14 teachers as respondents. Data were collected using work-life balance and teacher performance scales, and analyzed using Pearson correlation. The results indicate a significant positive relationship between work-life balance and teacher performance ($r = 0.687$; $p = 0.007$). No differences were found in work-life balance or performance by gender.

Keywords: Work-Life Balance, Teacher Performance, Gender, Madrasah Teachers, Industrial and Organizational Psychology

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara work-life balance dan kinerja guru di MI Nurul Islam Al Hamidy Jember serta menguji apakah terdapat perbedaan hubungan tersebut berdasarkan jenis kelamin. Latar belakang penelitian didasarkan pada meningkatnya tuntutan profesional terhadap guru untuk mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan melibatkan 14 guru sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan skala work-life balance dan skala kinerja guru. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara work-life balance dan kinerja guru ($r = 0,687$; $p = 0,007$). Tidak ditemukan perbedaan work-life balance maupun kinerja berdasarkan jenis kelamin.

Kata kunci: Work-Life Balance, Kinerja Guru, Jenis Kelamin, Guru Madrasah, Psikologi Industri dan Organisasi

1. INTRODUCTION

Perubahan lingkungan kerja pada era globalisasi, digitalisasi pendidikan, dan reformasi kebijakan pendidikan telah meningkatkan kompleksitas peran guru sebagai tenaga

Hubungan Work-Life Balance dan Kinerja Guru pada Guru MI Nurul Islam Al Hamidy Jember : Lucky Abrorry, Alinda Sa'diyah, Atat Taufiqoh, Elka Nathania, Malikusshalih Qasdussabil, Ika Novita Sari : Volume 2, No. 2 2026

profesional. Guru tidak lagi hanya bertanggung jawab dalam proses pembelajaran di kelas, tetapi juga dituntut untuk melaksanakan berbagai tugas administratif, penyusunan perangkat pembelajaran, asesmen berbasis teknologi, pelaporan kinerja, pengembangan kompetensi berkelanjutan, komunikasi dengan orang tua, serta keterlibatan dalam berbagai program sekolah dan kegiatan kelembagaan. Bertambahnya tuntutan tersebut menyebabkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur, sehingga meningkatkan potensi terjadinya konflik antara peran kerja dan kehidupan keluarga (*work-life conflict*) (Greenhaus & Allen, 2011). Kondisi ini menjadi semakin relevan dalam profesi guru karena karakteristik pekerjaannya tidak hanya berlangsung selama jam kerja formal, tetapi sering kali berlanjut di luar sekolah melalui kegiatan persiapan pembelajaran, penilaian tugas siswa, maupun koordinasi administratif yang harus diselesaikan di rumah.

Fenomena ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi salah satu isu penting dalam psikologi organisasi dan psikologi pendidikan karena berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis serta efektivitas kerja individu. Beberapa informasi menunjukkan bahwa beban kerja guru di berbagai negara terus meningkat akibat transformasi digital, perubahan kurikulum, dan tuntutan akuntabilitas pendidikan. Di Indonesia, implementasi Kurikulum Merdeka, digitalisasi administrasi sekolah, serta berbagai tuntutan pengembangan profesional turut memperberat beban kerja guru, terutama di satuan pendidikan dasar yang memiliki keterbatasan sumber daya. Dalam kondisi tersebut, kemampuan guru dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting untuk mempertahankan kesehatan mental, kepuasan kerja, serta kualitas pembelajaran bagi peserta didik.

Secara konseptual, *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara harmonis sehingga kedua domain tersebut saling mendukung tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan (Greenhaus & Allen, 2011). (Fisher et al., 2009) Menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan psikologis, kepuasan, serta kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pada kedua domain kehidupan tersebut. Individu yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah, kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, serta kemampuan beradaptasi yang lebih baik terhadap berbagai tuntutan pekerjaan.

Dalam perspektif *Job Demands–Resources Theory* (JD-R), *work-life balance* dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya personal (*personal resource*) yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (*job demands*). Ketika tuntutan pekerjaan meningkat tanpa diimbangi oleh sumber daya yang memadai, individu berisiko mengalami kelelahan, penurunan motivasi, dan *burnout* yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan guru mempertahankan energi, keterlibatan kerja (*work engagement*), serta komitmen terhadap tugas profesional sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres kerja, tetapi juga menjadi determinan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja guru.

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, mengembangkan kompetensi profesional, serta menjalankan tanggung jawab sosial dan etika profesi secara efektif (Robbins & Judge, 2017). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, kreativitas pembelajaran, dan performa mengajar yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang mengalami konflik antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi (Kalliath & Brough, 2008). Sebaliknya, ketidakseimbangan work-life balance dapat meningkatkan stres kerja, kelelahan emosional, absensi, serta menurunkan kualitas interaksi guru dengan peserta didik, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pendidikan.

Meskipun hubungan antara work-life balance dan kinerja telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor industri, rumah sakit, perusahaan swasta, dan instansi pemerintah. Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan tersebut pada guru, terutama guru Madrasah Ibtidaiyah yang berada di lingkungan pendidikan berbasis Islam dan pesantren, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan guru madrasah memiliki kekhasan tersendiri karena tidak hanya menjalankan fungsi akademik, tetapi juga berperan sebagai pendidik karakter, pembimbing spiritual, dan teladan moral bagi peserta didik. Tuntutan profesional dan religius tersebut memungkinkan terbentuknya dinamika work-life balance yang berbeda dibandingkan dengan profesi atau lembaga pendidikan lainnya.

Selain itu, penelitian mengenai peran jenis kelamin dalam hubungan antara work-life balance dan kinerja masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian melaporkan bahwa perempuan lebih rentan mengalami konflik pekerjaan-keluarga karena menghadapi peran ganda dalam pekerjaan dan rumah tangga, sehingga memiliki tingkat work-life balance yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Sebaliknya, beberapa penelitian lain menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara guru laki-laki dan perempuan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja, terutama ketika organisasi memberikan dukungan sosial dan fleksibilitas kerja yang memadai. Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan kinerja masih memerlukan kajian lebih lanjut dengan mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan karakteristik institusi pendidikan tempat guru bekerja.

Berdasarkan telaah literatur tersebut, terdapat beberapa research gap yang mendasari pentingnya penelitian ini. Pertama, penelitian mengenai hubungan work-life balance dan kinerja guru di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah berbasis pesantren di wilayah pedesaan masih sangat terbatas, padahal lingkungan pendidikan tersebut memiliki karakteristik organisasi, budaya religius, serta tuntutan profesional yang berbeda dari sekolah umum maupun lembaga pendidikan di perkotaan. Kedua, hasil penelitian mengenai perbedaan work-life balance berdasarkan jenis kelamin masih menunjukkan inkonsistensi sehingga belum dapat disimpulkan secara komprehensif apakah jenis kelamin memperkuat atau justru tidak memengaruhi hubungan antara work-life balance dan kinerja guru. Ketiga, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berorientasi pada konteks organisasi bisnis atau sektor formal nonpendidikan, sehingga generalisasi hasil penelitian terhadap konteks pendidikan Islam masih memerlukan pembuktian empiris.

Novelty penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan kajian work-life balance dengan kinerja guru dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah berbasis Islam di lingkungan pedesaan dengan budaya religius yang kuat. Penelitian ini juga menempatkan jenis kelamin sebagai variabel pembeda untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan pola hubungan antara work-life balance dan kinerja guru antara guru laki-laki dan guru perempuan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian psikologi pendidikan dan psikologi industri-organisasi, khususnya mengenai dinamika work-life balance pada tenaga pendidik di lembaga pendidikan Islam yang masih relatif jarang diteliti.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui tingkat work-life balance guru MI Nurul Islam Al Hamidy Jember, (2) mengetahui tingkat kinerja guru, dan (3) menganalisis hubungan antara work-life balance dan kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan pengelolaan

sumber daya manusia di lingkungan madrasah, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guru sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kualitas kinerja mereka.

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara work-life balance sebagai variabel bebas dengan kinerja guru sebagai variabel terikat, serta menganalisis perbedaan kedua variabel tersebut berdasarkan jenis kelamin. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang objektif, terukur, dan dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Desain korelasional digunakan karena penelitian ini berfokus pada identifikasi kekuatan dan arah hubungan antarvariabel tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi penelitian. Partisipan dalam penelitian ini adalah 14 guru di MI Nurul Islam Al Hamidy Jember. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling). Instrumen yang digunakan yaitu Skala Work-Life Balance berdasarkan teori (Greenhaus & Allen, 2011) dan Skala Kinerja Guru. Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson.

3. RESULTS

Gambaran umum work-life balance dan kinerja guru

Tabel 1 kategorisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TV1	14	38.00	64.00	51.0000	8.75302
TV2	14	67.00	89.00	78.7143	7.32150
Valid N (listwise)	14				

Hubungan work-life balance dan kinerja guru

Tabel 2 hubungan work-life balance dan kinerja guru

		WLB	KG
WLB	Pearson Correlation	1	.687**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	14	14
KG	Pearson Correlation	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	14	14

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Perbedaan work-life balance berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3 kategorisasi work-life balance berdasarkan jenis kelamin

		Independent Samples Test							
		t-test for Equality of Means							
		t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
WLB	Equal variances assumed	.975	12	.174	.349	4.57143	4.68751	-5.64179	14.78464
	Equal variances not assumed	.975	11.992	.174	.349	4.57143	4.68751	-5.64255	14.78541
KG	Equal variances assumed	-.424	12	.340	.679	-1.71429	4.04313	-10.52352	7.09495
	Equal variances not assumed	-.424	8.139	.341	.683	-1.71429	4.04313	-11.01008	7.58151

Perbedaan kinerja guru berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4 kategorisasi kinerja guru berdasarkan jenis kelamin

		Independent Samples Test							
		t-test for Equality of Means							
		t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
WLB	Equal variances assumed	.975	12	.174	.349	4.57143	4.68751	-5.64179	14.78464
	Equal variances not assumed	.975	11.992	.174	.349	4.57143	4.68751	-5.64255	14.78541
KG	Equal variances assumed	-.424	12	.340	.679	-1.71429	4.04313	-10.52352	7.09495
	Equal variances not assumed	-.424	8.139	.341	.683	-1.71429	4.04313	-11.01008	7.58151

4. DISCUSSION

Gambaran umum work-life balance dan kinerja guru

Hasil deskriptif pada Tabel 1 menunjukkan rata-rata work-life balance guru sebesar Mean = 51,00 dengan SD = 7,32. Nilai minimum 38 dan maksimum 64. Hasil ini menunjukkan variasi jawaban yang cukup terlihat antarguru. Sebagian guru merasakan keseimbangan hidup dan kerja yang lebih baik, sebagian guru masih merasakan benturan peran. Dalam konteks MI Nurul Islam Al Hamidy, variasi ini masuk akal karena guru menjalankan peran yang berlapis. Guru menjalankan peran mengajar, peran keluarga, dan peran sosial di masyarakat. Sejumlah guru juga menjalankan pekerjaan tambahan. Kondisi ini membuat kualitas keseimbangan hidup kerja lebih mudah berubah antarindividu ((Greenhaus & Allen, 2011); (Clark, 2000)).

Rata-rata kinerja guru berada pada Mean = 78,71 dengan SD = 8,75. Nilai minimum 67 dan maksimum 89. Nilai ini menunjukkan kinerja yang relatif baik pada sebagian besar guru, tetapi tetap ada variasi. Variasi ini dapat muncul dari perbedaan pengalaman kerja, dukungan sekolah, motivasi, serta kondisi psikologis harian. Literatur psikologi organisasi menempatkan kinerja sebagai hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja ((Gibson et al., 2012); (Robbins & Judge, 2017)).

Hubungan work-life balance dan kinerja guru

Uji korelasi Pearson pada Tabel 2 menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara work-life balance dan kinerja guru ($r = 0,687$; $p = 0,007$; $N = 14$). Angka ini menunjukkan bahwa saat skor work-life balance meningkat, skor kinerja guru juga cenderung meningkat. Temuan ini sejalan dengan konsep work-life balance yang menekankan keselarasan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam peran kerja dan non-kerja

((Greenhaus & Allen, 2011); (Fisher et al., 2009)). Nilai $r = 0,687$ menunjukkan hubungan yang kuat.

Peneliti dapat menjelaskan hubungan ini melalui mekanisme psikologis yang sering dibahas dalam literatur. Ketika guru merasa seimbang, guru lebih mudah menjaga energi dan fokus. Guru lebih mampu hadir sepenuhnya saat mengajar. Guru juga lebih mampu menyelesaikan administrasi tanpa merasa tertekan dalam jangka panjang. Work-life balance membantu guru mengurangi konflik antara kerja dan keluarga serta mengurangi kelelahan emosional. Literatur menyebutkan bahwa konflik kerja-keluarga berkaitan dengan stres dan penurunan kualitas kerja, sedangkan kondisi seimbang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis dan performa yang lebih stabil (Frone, 2003); (Kreiner et al., 2015)).

Temuan ini juga relevan dengan konteks madrasah pedesaan yang menempatkan guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai figur sosial dan moral yang diharapkan menjadi teladan bagi siswa maupun masyarakat. Dalam perspektif *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory, tuntutan akademik, administratif, sosial, dan moral tersebut dapat dipahami sebagai *job demands* yang membutuhkan upaya psikologis dan emosional secara berkelanjutan. Ketika tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya kerja (*job resources*) dan sumber daya personal (*personal resources*) yang memadai, guru menjadi lebih rentan mengalami kelelahan dan kesulitan mempertahankan kualitas keterlibatan dalam pekerjaannya. Dalam konteks ini, kemampuan mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat berfungsi sebagai sumber daya personal yang membantu guru mengendalikan dampak tuntutan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan *Work/Family Border Theory* yang menjelaskan bahwa individu perlu mengelola batas antara domain pekerjaan dan keluarga untuk mengurangi “kebocoran” tuntutan antardomain (Clark, 2000). Pada guru, pengelolaan batas tersebut dapat diwujudkan melalui pengaturan waktu untuk menyelesaikan administrasi, pembatasan komunikasi terkait pekerjaan di luar jam sekolah, serta penataan prioritas antara tanggung jawab profesional dan keluarga. Dengan demikian, pengelolaan batas kerja–keluarga yang efektif dapat dipahami sebagai mekanisme protektif yang membantu menyeimbangkan *job demands* dan sumber daya yang dimiliki guru, sehingga energi psikologis dapat dipertahankan untuk menjaga kualitas interaksi dengan siswa, keterlibatan dalam pekerjaan, serta konsistensi perilaku kerja.

Hasil ini juga selaras dengan studi dalam konteks pendidikan yang menemukan hubungan positif antara work-life balance dan kinerja atau indikator kerja lainnya, seperti motivasi dan kepuasan kerja ((Firdaus, 2022); (Pradhan & Jena, 2017)). Di sisi lain, saat guru mengalami ketidakseimbangan, stres dan burnout lebih mudah terjadi. Studi pada guru perempuan yang menikah menunjukkan bahwa work-family balance berhubungan dengan burnout, sehingga ketidakseimbangan tersebut berpotensi menurunkan kualitas kinerja mengajar (Rofi'ah, 2023).

Perbedaan work-life balance berdasarkan jenis kelamin

Uji beda pada Tabel 3 menunjukkan tidak ada perbedaan work-life balance berdasarkan jenis kelamin ($t = 0,975$; $df = 12$; $p = 0,349$). Hasil ini juga didukung oleh interval kepercayaan 95 persen yang melintasi nol, yaitu dari -5,642 sampai 14,785. Kondisi ini berarti selisih rata-rata antarkelompok bisa saja positif atau negatif, sehingga peneliti tidak dapat menyatakan adanya perbedaan yang konsisten pada populasi berdasarkan sampel ini.

Peneliti menafsirkan hasil ini dengan mempertimbangkan karakter kerja di MI Nurul Islam Al Hamidy. Sekolah kecil dengan iklim komunitas sering menerapkan pola kerja yang serupa bagi seluruh guru. Sekolah menuntut kehadiran dan keterlibatan semua guru dalam kegiatan sekolah untuk mengajar. Peran sosial sebagai bagian dari komunitas juga melekat pada guru laki-laki dan perempuan, meski bentuknya berbeda. Akibatnya, pengalaman

ketidakseimbangan dapat muncul pada kedua kelompok dengan intensitas yang tidak jauh berbeda. Literatur gender menjelaskan bahwa pengalaman kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jenis kelamin biologis, tetapi juga oleh struktur peran sosial, norma komunitas, dan pembagian tanggung jawab yang berlaku ((Eagly, 1987); (Eagly & Wood, 2012)).

Hasil ini juga dapat terjadi karena faktor kompensasi peran. Guru perempuan bisa mendapatkan dukungan keluarga yang kuat, sehingga beban domestik tidak selalu mengganggu keseimbangan. Guru laki-laki dapat menghadapi tekanan ekonomi atau pekerjaan tambahan, sehingga tuntutan non-kerja juga meningkat. (Kalliath & Brough, 2008) menekankan bahwa perbedaan gender dalam work-life balance dapat berubah sesuai dengan konteks dan tuntutan peran yang dominan. Dalam konteks pedesaan, tuntutan peran ekonomi pada laki-laki dan tuntutan peran domestik pada perempuan dapat sama-sama kuat, sehingga selisih work-life balance menjadi lebih kecil.

Perbedaan kinerja guru berdasarkan jenis kelamin

Uji beda pada Tabel 4 menunjukkan tidak ada perbedaan kinerja guru berdasarkan jenis kelamin ($t = -0,424$; $df = 12$; $p = 0,679$). Interval kepercayaan 95 persen juga melintasi nol, yaitu dari -10,524 sampai 7,095. Hasil ini menunjukkan bahwa peneliti tidak menemukan bukti bahwa jenis kelamin memengaruhi kinerja guru pada sampel ini.

Peneliti menafsirkan hasil ini dengan mengacu pada konsep kinerja dalam psikologi organisasi. Kinerja lebih sering bergantung pada kompetensi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja dibandingkan dengan faktor demografis semata ((Gibson et al., 2012); (Robbins & Judge, 2017)). Dalam konteks madrasah, sekolah juga menilai kinerja guru melalui standar yang sama. Standar ini mencakup tugas mengajar, disiplin kerja, serta tanggung jawab administratif. Ketika standar organisasi sama dan pembagian tugas relatif merata, perbedaan kinerja antargender lebih sulit terlihat.

Hasil ini juga selaras dengan konteks nilai religius dan budaya pengabdian. Lingkungan madrasah dapat membentuk motivasi intrinsik yang kuat pada banyak guru. Motivasi ini dapat mendorong konsistensi perilaku kerja pada laki-laki dan perempuan. Studi tentang lingkungan kerja inklusif gender juga menunjukkan bahwa iklim kerja yang mendukung dapat menekan kesenjangan pengalaman kerja, termasuk pada aspek kesejahteraan psikologis yang berkaitan dengan kinerja (Yudiani & Meyrinda, 2025).

Implikasi praktis bagi sekolah dan yayasan

Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berhubungan secara signifikan dengan kinerja, sedangkan jenis kelamin tidak membedakan work-life balance maupun kinerja. Implikasi praktisnya jelas. Sekolah lebih efektif bila berfokus pada strategi yang meningkatkan work-life balance bagi semua guru, bukan hanya salah satu kelompok gender.

Sekolah dapat menata beban kerja yang paling memakan waktu, terutama administrasi. Sekolah dapat membuat pembagian tugas yang lebih terjadwal dan lebih transparan. Sekolah juga dapat mengatur ritme kegiatan tambahan agar tidak menumpuk pada periode tertentu. Dukungan sosial dari rekan kerja juga penting. Sekolah dapat membangun sistem saling bantu saat guru menghadapi kebutuhan keluarga yang mendesak, misalnya melalui mekanisme tukar jam mengajar atau pendampingan di kelas. Literatur menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan fleksibilitas kerja berkaitan dengan work-life balance yang lebih baik ((Putri & Susanti, 2022); (Rahayu & Ardiansyah, 2021)).

Sekolah juga bisa memberikan pelatihan singkat yang praktis. Sekolah dapat melatih manajemen waktu, menetapkan prioritas tugas, serta menetapkan batas komunikasi kerja di luar jam sekolah. Intervensi ini sejalan dengan Work/Family Border Theory yang menekankan pengelolaan batas peran sebagai kunci keseimbangan (Clark, 2000).

Keterbatasan penelitian dan arah penelitian lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam

menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, ukuran sampel relatif kecil dan penelitian hanya dilakukan pada satu madrasah, sehingga generalisasi temuan ke guru atau institusi pendidikan dengan karakteristik yang berbeda perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, penggunaan desain potong lintang (*cross-sectional*) membatasi kemampuan penelitian untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel karena seluruh data dikumpulkan pada satu periode waktu. Ketiga, seluruh variabel penelitian diukur menggunakan kuesioner *self-report* dan bersumber dari responden yang sama. Kondisi ini berpotensi menimbulkan *Common Method Bias* (CMB) atau *common method variance*, yaitu varians yang muncul akibat kesamaan metode pengukuran, bukan semata-mata karena hubungan substantif antarvariabel. Bias tersebut dapat menyebabkan hubungan antarvariabel terestimasi lebih tinggi atau lebih rendah daripada hubungan yang sebenarnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan lebih beragam, menggunakan desain longitudinal atau eksperimental, serta menerapkan pendekatan *multi-source* atau *multi-method*, seperti penilaian dari atasan atau rekan kerja, data observasi, dan indikator perilaku yang objektif. Selain itu, pengujian statistik terhadap potensi *Common Method Bias* juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antarvariabel tidak terutama disebabkan oleh kesamaan sumber dan metode pengukuran.

Penelitian lanjutan dapat menambah jumlah sekolah dan responden agar uji beda gender lebih kuat. Penelitian lanjutan juga dapat memasukkan variabel penjas, misalnya beban kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, atau stres kerja. Penelitian lanjutan dapat memakai indikator kinerja yang lebih beragam, misalnya penilaian kepala sekolah, observasi pembelajaran, atau data kehadiran

5. CONCLUSION AND SUGGESTIONS

Penelitian ini menyimpulkan bahwa work-life balance merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kinerja guru, sementara jenis kelamin tidak menjadi faktor pembeda yang menentukan work-life balance maupun kinerja dalam konteks madrasah yang diteliti. Secara teoretis, temuan ini memperkuat perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory dengan menunjukkan bahwa kemampuan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dipahami sebagai sumber daya personal yang membantu guru mempertahankan energi, keterlibatan, dan efektivitas dalam menjalankan peran profesional. Temuan ini juga memperluas penerapan JD-R dalam konteks guru madrasah, khususnya di lingkungan pendidikan yang memiliki tuntutan akademik, sosial, dan moral yang khas. Secara praktis, hasil penelitian menegaskan pentingnya peran lembaga pendidikan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, dukungan organisasi, serta kebijakan kesejahteraan yang responsif terhadap kebutuhan guru. Penelitian selanjutnya perlu menguji temuan ini pada populasi yang lebih luas dengan mempertimbangkan faktor organisasi dan psikologis lainnya serta menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh pemahaman yang lebih kuat mengenai mekanisme hubungan antara work-life balance dan kinerja guru.

Acknowledgments (if any)

"Tidak ada"

- REFERENCES

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.

- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social role interpretation. Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories in social psychology* (Vol. 2, pp. 458–476). Sage.
- Firdaus, M. W. (2022). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di masa pandemi [Skripsi, UIN Malang].
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–52.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2015). Balancing borders and bridges: Negotiating the work–home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 58(3), 704–735.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Putri, R. A., & Susanti, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada pekerja pendidikan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 12(1), 45–53.
- Rahayu, N., & Ardiansyah, M. (2021). Gender roles, culture, and work-life conflict in rural education. *Journal of Educational Psychology and Society*, 4(2), 113–127.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rofi'ah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan work-family balance terhadap burnout pada guru SD wanita yang sudah menikah di Kota Kediri [Skripsi, IAIN Kediri].
- Yudiani, E., & Meyrinda, J. (2025). Peran lingkungan kerja inklusif gender terhadap kesejahteraan psikologis guru. *Journal of Psychology Today*, 5(1), 14–21.