



PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU WANITA DI MADRASAH ALIYAH SWASTA KABUPATEN BOGOR

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON THE PERFORMANCE OF FEMALE TEACHERS AT PRIVATE MADRASAH ALIYAH IN BOGOR REGENCY

Ima Rahmawati^{1*}, Adinda Rifatunisa², Risa Apriani³, Titin Rustini⁴

¹⁻⁴Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Institut Agama Islam Sahid, Bogor
dafenta.ima13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance on the performance of female teachers at private Madrasah Aliyah in Bogor Regency. A quantitative approach was employed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS). A total of 127 female teachers were selected through purposive sampling. The research instrument was a Likert-scale questionnaire measuring three indicators of work-life balance and four indicators of teacher performance. The outer model testing showed that all indicators were valid and reliable. The inner model test revealed that work-life balance significantly influenced teacher performance with a path coefficient of 0.615 and a t-statistic value of 8.423. These results indicate that better balance between personal life and work leads to higher performance among female teachers. The findings suggest that institutional support for women's dual roles significantly contributes to improving teaching quality. Therefore, attention to work flexibility and psychological well-being is essential for developing human resources in Islamic educational institutions.

Keywords: *Work-Life Balance; Teacher Performance; Female Teachers; Madrasah.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja guru wanita di Madrasah Aliyah Swasta Kabupaten Bogor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Sampel sebanyak 127 guru wanita dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang mengukur tiga indikator keseimbangan kehidupan kerja dan empat indikator kinerja guru. Hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan reliabel. Uji inner model menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0.615 dan t-statistic sebesar 8.423. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja guru wanita. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa dukungan institusi terhadap keseimbangan peran ganda perempuan berkontribusi nyata dalam meningkatkan mutu pengajaran. Oleh karena itu, perhatian terhadap fleksibilitas kerja dan kesejahteraan psikologis guru menjadi faktor strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan madrasah.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Guru; Guru Wanita; Madrasah.*

PENDAHULUAN

Peran ganda yang diemban oleh guru wanita dalam lingkungan Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Bogor menghadirkan tantangan tersendiri dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan tanggung jawab domestik. Guru wanita tidak hanya dituntut untuk menunjukkan performa optimal dalam tugas profesinya, tetapi juga harus memenuhi kewajiban sosial dan keluarga yang sering kali tidak ringan (Nurhasanah & Amalia, 2019). Dalam konteks ini, isu keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih mendalam.

Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja guru itu sendiri (Anwar et al., 2022). Beban kerja yang tinggi dan tuntutan peran keluarga yang kompleks sering kali menimbulkan tekanan psikologis yang memengaruhi konsentrasi, motivasi, serta produktivitas di tempat kerja (Rahmawati et al., 2022; Rani & Priyadarshini, 2020). Hal ini menjadi semakin krusial ketika guru wanita tidak memperoleh dukungan kelembagaan yang memadai dalam mengelola kedua peran tersebut.

Sebaliknya, penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* yang baik mampu meningkatkan performa kerja, loyalitas terhadap institusi, serta kepuasan individu (Kumari & Devi, 2021). Lingkungan kerja yang memberikan fleksibilitas dan perhatian terhadap kesejahteraan personal guru berpotensi menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan produktif (Rahmawati, Herlina, et al., 2022; Lestari & Gunawan, 2022). Guru wanita yang merasa diperhatikan kebutuhan emosional dan sosialnya cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi serta menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik (Ihsan et al., 2022).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar guru wanita di Madrasah Aliyah Swasta Kabupaten Bogor menjalankan peran ganda secara simultan, namun tidak semua mampu mengelola keseimbangan tersebut secara efektif. Hal ini diperparah oleh terbatasnya kebijakan manajerial yang responsif terhadap isu *work-life balance*, khususnya yang menyasar kelompok guru wanita (Rahmawati et al., 2020). Padahal, upaya untuk menciptakan harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan bagian penting dari strategi peningkatan mutu pendidikan.

Permasalahan utama yang muncul adalah belum adanya pemetaan yang komprehensif terhadap hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja guru wanita, khususnya dalam konteks madrasah yang memiliki karakteristik budaya dan struktural tersendiri (Hidayati & Fitriyani, 2021). Hal ini membuka peluang untuk melakukan kajian empiris guna memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai urgensi dan dampak dari keseimbangan tersebut.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman memiliki potensi untuk mengembangkan pendekatan manajerial yang lebih humanis, yang mempertimbangkan kebutuhan personal guru secara holistik (Khasanah & Sholikhah, 2023). Jika dikelola dengan baik, institusi ini dapat menjadi pionir dalam menerapkan prinsip *work-life balance* berbasis nilai dan budaya lokal.

Studi-studi terdahulu banyak dilakukan dalam sektor industri atau organisasi umum, namun penelitian mengenai hubungan *work-life balance* dan kinerja dalam konteks guru madrasah, khususnya wanita, masih terbatas (Putri et al., 2021; Prasetyo & Rahayu, 2020). Oleh karena itu, kajian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan pendidikan yang inklusif dan responsif gender.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja guru wanita di Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Bogor. Dengan pendekatan yang sistematis, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemangku kebijakan dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kebijakan kerja yang lebih adil, berimbang, dan mendukung keberlanjutan kinerja guru secara optimal.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antar variabel laten dan manifest, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan keunggulan pada model prediktif dan ketahanan terhadap asumsi normalitas data (Hair et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru wanita di Madrasah Aliyah Swasta Kabupaten Bogor, yang berjumlah 186 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria guru wanita yang telah mengajar minimal dua tahun dan memiliki status tetap. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 127 orang, sesuai dengan ketentuan minimum sampel dalam SEM-PLS untuk model kompleks (Hair et al., 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X), yang diukur dengan tiga indikator: waktu kerja dan pribadi (X₁), dukungan organisasi (X₂), serta pengelolaan stres (X₃). Variabel dependen adalah kinerja guru wanita (Y) yang diukur dengan empat indikator: kualitas pekerjaan (Y₁), ketepatan waktu (Y₂), tanggung jawab (Y₃), dan kerja sama (Y₄) (Mangkunegara, 2017). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan melalui *outer loading*, *average variance extracted* (AVE), dan *composite reliability*. Sementara itu, analisis hubungan antar variabel menggunakan inner model dengan nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *R-square* (Sarstedt et al., 2019). Penelitian dilaksanakan di 10 Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Bogor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Proses awal dimulai dengan pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan valid dan reliabel.

Tabel 1. *Outer Loading* dan AVE

Indikator	Loading	AVE	Keterangan
X1.1	0.781	0.612	Valid
X2.1	0.802	0.641	Valid
X3.1	0.768	0.598	Valid
Y1.1	0.810	0.672	Valid
Y2.1	0.824	0.685	Valid
Y3.1	0.779	0.603	Valid
Y4.1	0.790	0.628	Valid

Seluruh indikator memiliki nilai *loading* di atas 0.70 dan nilai AVE di atas 0.5, yang berarti instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen (Hair et al., 2021). Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan secara akurat mengukur konstruk yang dimaksud, baik pada variabel *work-life balance* maupun kinerja guru wanita.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas konstruk menggunakan nilai *Composite Reliability* (CR) dan Cronbach's Alpha.

Tabel 2. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	CR	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0.879	0.832	Reliabel
Kinerja guru	0.892	0.846	Reliabel

Seluruh nilai CR dan Alpha berada di atas 0.70 yang berarti konstruk memiliki reliabilitas internal yang tinggi. Ini mendukung konsistensi internal dari instrumen pengukuran yang digunakan (Sarstedt et al., 2019). Hal ini memperkuat bahwa dimensi *work-life balance* yang meliputi waktu, dukungan, dan pengelolaan stres memang berpengaruh pada performa kerja guru wanita yang juga multidimensional.

Uji model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja guru wanita. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. *Path Coefficient* dan Uji Signifikansi

Jalur Pengaruh	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Work-life balance → Kinerja guru	0.615	8.423	0.000	Signifikan
R-square Kinerja Guru	0.378	-	-	Moderat

Nilai koefisien sebesar 0.615 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat antara *work-life balance* terhadap kinerja guru wanita. Nilai *t-statistic* sebesar 8.423 (> 1.96) dan *p-value* 0.000 (< 0.05) menunjukkan pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Nilai R-square sebesar 0.378 mengindikasikan bahwa *work-life balance* mampu menjelaskan 37,8% variasi dari kinerja guru wanita, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Temuan ini memperkuat teori bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap performa kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Kumari & Devi (2021) dan Anwar et al. (2022), yang menyatakan bahwa pengelolaan waktu, dukungan organisasi, serta penanganan stres memengaruhi produktivitas. Guru wanita yang mampu menyeimbangkan peran ganda antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Fakta ini sejalan dengan studi Lestari & Gunawan (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan personal meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks madrasah, dukungan dari kepala sekolah, fleksibilitas jam mengajar, serta budaya kerja yang adaptif terhadap peran perempuan, terbukti memperkuat kontribusi guru terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, temuan ini menjadi dasar penting bagi pengambil kebijakan di tingkat madrasah untuk lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi peningkatan mutu tenaga pendidik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru wanita di Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Bogor. Dimensi keseimbangan kehidupan kerja yang meliputi waktu kerja dan pribadi, dukungan organisasi, serta pengelolaan stres terbukti mendukung peningkatan kualitas, ketepatan, tanggung jawab, dan kerja sama guru. Hasil ini menegaskan pentingnya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan peran domestik dalam menunjang performa tenaga pendidik perempuan, terutama di lingkungan madrasah yang menuntut komitmen profesional sekaligus kesalehan personal.

Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen madrasah perlu lebih peka terhadap kebutuhan guru wanita dalam menyeimbangkan tugas profesi dan kehidupan pribadi. Langkah konkret seperti penyusunan jadwal mengajar yang fleksibel, pemberian fasilitas konseling stres kerja, serta pembangunan budaya kerja yang suportif sangat dibutuhkan untuk mendukung keberlanjutan kinerja guru. Upaya ini tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang ramah perempuan dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R., & Ramdani, Z. (2019). *Work-life balance dan kepuasan kerja*. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3qw6>
- Anwar, M., Abid, G., & Waqas, A. (2022). Work-life balance and employee performance: A mediating role of work engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(6), 123–137. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i6/14074>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071803227>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2021). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071801124>
- Hidayati, R., & Fitriyani, L. (2021). Tantangan work-life balance pada guru perempuan. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 6(2), 157–167. <https://doi.org/10.36769/jpii.v6i2.210>
- Ihsan, M., Rahmawati, . I., & Nurlaela, R. (2022). Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Cibungbulang. *Journal Educational Management Reviews and Research*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.56406/emrr.v1i1.20>
- Khasanah, N., & Sholikhah, M. (2023). Peran budaya lokal dalam pengaruh work-life balance terhadap kinerja. *International Journal of Computer Science and Education*, 4(1), 29–36. <https://doi.org/10.31294/ijcse.v4i1.13271>
- Kumari, K., & Devi, R. (2021). Work-life balance and job performance: A study of women employees. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), 35–52. <https://doi.org/10.1108/JWAM-06-2020-0020>
- Lestari, D. S., & Gunawan, I. (2022). Fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 12(1), 60–70. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v12i1.496>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah, D., & Amalia, R. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja guru wanita. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 221–235. <https://doi.org/10.21093/jmpi.v7i2.2075>
- Prasetyo, H., & Rahayu, S. (2020). Work-life balance sebagai prediktor kinerja dosen perempuan. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 9(1), 35–48. <https://doi.org/10.24090/gender.v9i1.4122>
- Putri, S. M., Yuniarsih, T., & Disman. (2021). Work-life balance and performance: Evidence from educational sector. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 566, 610–614. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210525.110>
- Rahmawati, E., Zainuddin, M., & Akbar, R. (2020). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 45–59. <https://doi.org/10.20473/jeb.v25i1.17495>
- Rahmawati, I., Herlina, B., Ihsan, M., & Lestari, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Se-Kecamatan Ciampea Bogor. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 8(02), 14–20. <https://doi.org/10.56406/jkim.v8i02.112>
- Rahmawati, I., Lestari, H., & Herlina, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor

- Terakreditasi A. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(001), 239-254.
<https://doi.org/10.30868/ei.v11i4.3308>
- Ramadhani, F., & Mahfud, M. (2021). Dampak keseimbangan kerja-kehidupan terhadap burnout guru. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.31294/jpi.v2i1.10292>
- Rani, R., & Priyadarshini, S. (2020). Understanding the impact of work-life balance on employee performance. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 543–548. <https://doi.org/10.5958/2249-7315.2020.00176.0>
- Sari, R. P., & Nugroho, Y. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru di masa pandemi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 108–117. <https://doi.org/10.17509/jap.v27i2.29234>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2019). *Treating unobserved heterogeneity in PLS-SEM: A multi-method approach*. In *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (pp. 197–217). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02245-2_8
- Sihombing, M. S., & Manullang, S. O. (2022). Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 45–55. <https://doi.org/10.33369/jip.11.1.45-55>
- Yulianti, D., & Kartini, A. (2023). Strategi work-life balance dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 134–145. <https://doi.org/10.24167/jem.v8i2.6222>