

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu bagian penting dari pendidikan agama di Indonesia diselenggarakan oleh pondok pesantren. Sistem asrama merupakan tulang punggung lembaga-lembaga ini, yang berpusat pada kiai dan masjid. Mereka menerapkan berbagai sistem pendidikan, termasuk sistem komprehensif, kontemporer, dan tradisional, masing-masing dengan ciri khas dan pendekatan pengajaran tersendiri. Fungsi penting lainnya dari pondok pesantren adalah membekali para santri dengan pemahaman teologis yang mendalam.

Menurut data dari Kementerian Agama Kabupaten Jember, jumlah pondok pesantren di Indonesia mengalami penurunan yang tajam. Dinamika internal pondok pesantren, perhatian dan fokus masyarakat, serta persaingan dengan bentuk pendidikan yang lebih tradisional mungkin berperan dalam hal ini. Seberapa baik Pondok Pesantren Firdaus dalam merekrut dan mempertahankan guru merupakan faktor lain yang menentukan apakah sekolah tersebut berkembang atau gagal. Sekolah ini berupaya memberikan pendidikan berkualitas tinggi dan pengembangan karakter kepada siswa serta orang tua mereka melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas, dengan memperhatikan kesejahteraan pendidik, menyediakan fasilitas pendidikan dan asrama terbaik, serta menciptakan lingkungan yang kondusif. Membina lingkungan di mana guru-guru di Pondok Pesantren Firdaus dapat terlibat dalam dialog yang konstruktif dan berkelanjutan merupakan bagian penting dari upaya ini. Meningkatkan kualitas

pengajaran merupakan inti dari tanggung jawab kepala sekolah di Pondok Pesantren Firdaus. Oleh karena itu, tanggung jawab kepala sekolah tidak hanya sebatas pengawasan; mereka juga memandu pengembangan profesional guru sesuai dengan tuntutan kurikulum terkini, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan sekolah secara tidak langsung.

Staf dan guru di pesantren merupakan aset paling berharga dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja para pengajar, yang dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kualitas kehidupan kerja mereka, turut memengaruhi hasil belajar para siswa. Sementara keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menggambarkan seberapa baik seseorang mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya, kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai elemen di tempat kerja yang memengaruhi tingkat kebahagiaan mereka di sana.

Kabupaten Jember merupakan tempat berdirinya Pondok Pesantren Firdaus, sebuah sekolah asrama Islam. Salah satu sekolah yang berupaya mengintegrasikan pengembangan karakter Islam ke dalam pendekatan pedagogisnya adalah Pondok Pesantren Firdaus. Di atas lahan seluas 6 hektar di Desa Banyubiru, Kecamatan Negara, Kabupaten Jember, dekat Jl. Raden Hestuhadi, Dusun Pebuahan RT 01, Pondok Pesantren Firdaus berdiri sebagai lembaga pendidikan modern. Sebanyak 36 guru dari tingkat SMP, SMA, dan asrama pondok pesantren membentuk Pondok Pesantren Firdaus. Menanamkan nilai-nilai luhur dan karakter yang mulia, mentransformasi pengetahuan dan bahasa, memberikan pendidikan yang berorientasi spiritual dan akademik, mengembangkan

manajemen sekolah yang profesional, menciptakan suasana yang tertib, nyaman, dan edukatif, serta membangun hubungan yang harmonis dengan pemerintah, masyarakat, dan lembaga lain, merupakan bagian dari misi Pondok Pesantren Firdaus untuk menjadi lembaga pendidikan yang melahirkan generasi anak-anak yang cerdas secara emosional, intelektual, dan spiritual. Menurut Pondok Pesantren Firdaus (2012), tujuan mereka adalah mendidik generasi baru Muslim yang seimbang dalam pengetahuan dan karakter, yang siap menghadapi dunia sambil tetap setia pada prinsip-prinsip Islam, serta mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan kemajuan ilmiah modern.

Untuk mewujudkan visi dan tujuan ini, para pendidik memegang peranan penting. Agar dapat menjalankan tugas ini secara efektif dan berkelanjutan, diperlukan kondisi kerja yang memungkinkan tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja pendidik menurun ketika mereka merasa kehidupan kerja mereka tidak seimbang dengan kehidupan rumah tangga atau ketika mereka menganggap kualitas kehidupan kerja mereka kurang baik. Namun, masalahnya adalah bahwa kepuasan kerja masih belum mencapai tingkat optimal.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk imbalan, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi (Robbins dan Judge, 2020). Pengakuan dan prestasi merupakan contoh variabel motivasi intrinsik yang telah terbukti secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja (Herzberg, 2023). Di Pesantren Islam Firdaus, kebahagiaan para guru

merupakan faktor utama dalam seberapa baik siswa belajar. Pendidik yang mencintai pekerjaannya akan memberikan yang terbaik dalam profesinya, memiliki motivasi tinggi, dan melakukan pekerjaan dengan sangat baik.

Sebaliknya, ketika guru tidak bahagia dalam pekerjaannya, hal itu tercermin di dalam kelas, hubungan mereka dengan siswa, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan pendidikan.

Konsep keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) juga sama pentingnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Greenhaus dan Allen (2022) menyatakan bahwa seseorang telah mencapai keseimbangan kerjakehidupan ketika mereka mampu memenuhi kewajiban profesional dan pribadi tanpa membiarkan salah satunya mendominasi hidup mereka. Ketidakpuasan terhadap kehidupan kerja, produktivitas yang rendah, dan tingkat stres merupakan gejala-gejala ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan pribadi, seseorang harus mencurahkan waktu, tenaga, dan konsentrasi yang seimbang untuk kewajiban profesional dan pribadinya (Kalliath dan Brough, 2020). Kesejahteraan emosional karyawan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan dapat diuntungkan oleh keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat, menurut penelitian oleh Brough dkk. (2023).

Kualitas kehidupan kerja adalah aspek lain yang memengaruhi kepuasan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja didefinisikan oleh Nadim dkk. (2022) sebagai sejauh mana pekerja mampu memenuhi tuntutan emosional, sosial, dan fisik mereka saat bekerja. Kesehatan emosional dan fisik seseorang, kekuatan hubungan mereka

dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang untuk pertumbuhan profesional, semuanya merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Menurut Hackman dan Oldham (2023), karyawan akan lebih loyal, berkomitmen, dan produktif jika mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang positif. Penelitian oleh Cascio (2023) menunjukkan bahwa tempat kerja yang mendorong pertumbuhan profesional dan memberikan umpan balik yang adil terhadap kinerja karyawan dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas kehidupan kerja, dilakukan survei awal di Pesantren Firdaus. Temuan survei pertama menunjukkan beberapa tren terkait persepsi responden mengenai keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan kerja mereka. Meskipun ada beberapa tanda yang mengindikasikan situasi yang relatif seimbang, ada pula yang menunjukkan ketidakseimbangan.

Guru di Pesantren Islam Firdaus, baik tingkat SMP maupun SMA, masih memiliki ruang untuk berkembang dalam hal kepuasan terhadap pekerjaan mereka, menurut data pra-survei yang disediakan. Persentase jawaban "tidak setuju" yang lebih tinggi untuk beberapa indikator menunjukkan bahwa responden tidak puas dengan hasilnya. Tanda-tanda lingkungan kerja yang sehat antara lain merasa didukung secara sosial dan fisik oleh rekan kerja, memiliki rasa tujuan dalam bekerja, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik, serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kualitas kehidupan kerja. Secara keseluruhan, banyak responden percaya bahwa pekerjaan mereka mengganggu kehidupan pribadi, beban kerja tidak proporsional dengan peran mereka, dan tidak ada yang benar-benar peduli terhadap kesehatan mental dan fisik mereka. Selain itu, karyawan masih merasa bahwa kenyamanan fisik lingkungan kerja tidak didukung dengan baik, misalnya karena fasilitas yang kurang memadai atau tempat kerja yang tidak terorganisir, meskipun aturan organisasi dan komunikasi sudah sangat baik. Namun, sejumlah faktor lain menunjukkan situasi yang relatif stabil. Ada distribusi pendapat yang sangat merata di antara responden mengenai langkah-langkah yang dianggap seimbang, seperti kepuasan kerja, insentif untuk meningkatkan kinerja, dukungan yang baik dari rekan kerja atau atasan, dan keadilan dalam penilaian kinerja. Meskipun mereka belum sepenuhnya puas atau sangat termotivasi, mayoritas responden masih merasa cukup nyaman di tempat kerja dan masih memiliki dorongan untuk sukses. Juga diyakini bahwa ada dukungan dari tempat kerja, meskipun belum tentu di setiap divisi. Meskipun sebagian besar orang menganggap evaluasi kinerja adil, sebagian kecil orang berpendapat bahwa sistem tersebut mungkin perlu lebih terbuka dan konsisten. Masalah utama yang memerlukan perhatian segera adalah kualitas kehidupan kerja yang buruk dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Guru memainkan peran esensial dalam pendidikan; oleh karena itu, mengabaikan kekhawatiran ini dapat mengancam kualitas pendidikan di Firdaus Islamic Boarding School dan mempersulit pencapaian tujuannya.

Konsep keseimbangan kerja-kehidupan, kualitas hidup di tempat kerja, dan kepuasan kerja saling terkait. Ketika seseorang mampu membagi perhatian dan sumber dayanya secara efektif antara kehidupan profesional dan pribadi, mereka dapat lebih menikmati pekerjaan mereka. Pada saat yang sama, lingkungan kerja yang menyenangkan yang mendorong produktivitas merupakan hasil dari kualitas hidup kerja, yang mencakup tidak hanya kesehatan fisik tetapi juga kesehatan mental serta dukungan dari perusahaan. Di sisi lain, masalah seperti motivasi rendah dan kelelahan (burnout) dapat muncul ketika kualitas kehidupan kerja tidak seimbang dengan keseimbangan kerja-kehidupan. Kebahagiaan guru di tempat kerja di Sekolah Islam Firdaus, oleh karena itu, sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesi mereka.

Di sisi lain, tergantung pada bagaimana sekolah menangani masalah ini, keseimbangan kerja-kehidupan dan kualitas kehidupan kerja dapat memiliki dampak positif atau negatif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat dan kualitas kehidupan kerja yang tinggi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menemukan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik, misalnya, dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja (Widiastuti dkk., 2022). Sembiring dan Nasution (2023) menemukan bahwa ketika pekerja mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, mereka menjadi lebih loyal dan termotivasi. Prasetyo dan Lestari (2023) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di berbagai jenis bisnis. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan mereka.

Menurut penelitian Ramadhani dan Putri (2023), kepuasan kerja dapat meningkat hingga 85 persen. Hal ini terutama berlaku di industri kesehatan dan pendidikan. Di sisi lain, Ardiansyah dan Kurniawan (2023) menemukan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dan kualitas kehidupan kerja memang penting secara umum, tetapi tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dalam situasi tertentu, seperti perusahaan yang menghadapi tekanan kuat atau sumber daya yang terbatas. Menurut penelitian ini, variabel lain, seperti insentif finansial dan jaminan kerja, lebih penting.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Pondok Pesantren Firdaus Kabupaten Jember”. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kesejahteraan pendidik sekaligus mendukung pencapaian visi dan misi.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, “maka peneliti dapat melakukan identifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja pendidik di Pondok Pesantren Firdaus masih rendah.
2. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung.
4. Kurangnya perhatian terhadap faktor individual pendidik.
5. Dampak negatif ketidakseimbangan *work-life balance* dan *quality of work life*.

6. Belum adanya strategi pengelolaan *work-life balance* dan *quality of work life* yang terintegrasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi maka peneliti memutuskan untuk membatasi variabel penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat *work-life balance* dan *quality of work life* variabel bebas sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pendidik di Pondok Pesantren Firdaus Kabupaten Jembrana?
2. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pendidik di Pondok Pesantren Firdaus Kabupaten Jembrana?
3. Apakah *work life balance* dan *quality of work life* berpengaruh secara silmutan terhadap kepuasan kerja pendidik di Pondok Pesantren Firdaus Kabupaten Jembrana?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap tingkat kepuasan kerja pendidik di Pondok Pesantren Firdaus Kabupaten Jembrana.

2. Untuk menguji pengaruh *quality of work life* terhadap tingkat kepuasan kerja pendidik di Pondok Pesantren Firdaus Kabupaten Jembrana.
3. Untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *quality of work life* secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja pendidik di Pondok Pesantren Firdaus Kabupaten Jembrana.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa mendapatkan manfaat teoritis dan praktis yakni:

1. Manfaat Teoritis

1. Untuk melengkapi pengetahuan yang sudah ada mengenai hubungan antara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kualitas hidup di tempat kerja, serta kepuasan kerja; hal ini terutama berlaku dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk menjadi landasan bagi penelitian serupa di masa mendatang, terutama yang melibatkan lembaga pendidikan tinggi.
3. Untuk memperkuat keyakinan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kualitas hidup di tempat kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi.

2. Manfaat Praktis

1. Meningkatkan kepuasan kerja guru dengan mengajarkan mereka cara mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kualitas hidup di Pesantren Islam Firdaus, Kabupaten Jembrana.

2. Membantu pihak pengelola Pesantren Islam Firdaus, Kabupaten Jembrana, dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik guna menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, mendukung, dan memotivasi bagi pertumbuhan profesional para guru.
3. Memfasilitasi pemahaman guru terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan kerja mereka, sehingga mereka dapat secara mandiri meningkatkan kesejahteraan kerja mereka.
4. Menjadi contoh bagi sekolah-sekolah lain yang sedang berupaya meningkatkan kesejahteraan guru mereka agar dapat mencapai tujuan pendidikan mereka dengan lebih efektif.”

