

PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI TIPE *WORK-LIFE BALANCE* PADA GURU SMP NEGERI DI SIDOARJO

Suluh Fitria Nasywa¹, Olievia Prabandini Mulyana²

^{1,2}Psikologi Universitas Negeri Surabaya

suluh.22241@mhs.unesa.ac.id, olieviaprabandini@unesa.ac.id

ABSTRACT

This study examined differences in organizational commitment in terms of work-life balance types among public junior high school teachers in Sidoarjo Regency. A comparative quantitative design with purposive sampling involved 334 teachers. Data from validated work-life balance and organizational commitment scales were analyzed using an Independent Sample T-Test. The results showed a significant difference between Active Balance and Beneficial Balance types ($t(307.9) = -7.409$; $p < 0.001$). Teachers with Beneficial Balance demonstrated higher organizational commitment than those with Active Balance. These findings indicate that work-life balance typology specifically the interaction between job demands and resources plays a key role in shaping teachers' organizational commitment. This study contributes by showing that a typological approach provides a richer understanding of organizational commitment variation.

Keywords: *job demands, organizational commitment, resources, teachers, work-life balance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari tipe *work-life balance* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan kuantitatif komparatif dengan *purposive sampling* melibatkan 334 guru. Data dikumpulkan melalui skala *work-life balance* dan komitmen organisasi yang tervalidasi, lalu dianalisis dengan uji *Independent Sample T-Test*. Hasil menunjukkan perbedaan signifikan antara tipe *Active Balance* dan *Beneficial Balance* ($t(307,9) = -7,409$; $p < 0,001$). Guru dengan tipe *Beneficial Balance* memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan tipe *Active Balance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tipologi *work-life balance* khususnya interaksi antara tuntutan kerja dan sumber daya berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi guru. Penelitian ini berkontribusi dengan menunjukkan bahwa pendekatan tipologis memberikan pemahaman yang lebih kaya terhadap variasi komitmen organisasi.

Kata Kunci: guru, komitmen organisasi, sumber daya, tuntutan kerja, *work-life balance*

A. Pendahuluan

Pendidikan di tingkat menengah pertama memegang posisi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia. Beberapa tahun belakangan, sektor pendidikan mengalami perubahan besar seiring laju transformasi digital. Guru, sebagai aktor utama dalam proses belajar-mengajar, diharapkan mampu beradaptasi dengan beragam sistem berbasis teknologi, baik platform pembelajaran digital maupun sistem administrasi kinerja. Kondisi ini memperluas cakupan tugas guru, tidak hanya pada aspek pedagogik tetapi juga pada sisi administratif (Hidayat & Guntur, 2025; Masoumi & Noroozi, 2025). Kondisi tersebut memicu peningkatan tekanan psikologis yang dapat mengganggu harmoni antara peran profesional dan peran personal guru. Bila tidak dikelola secara memadai, tekanan ini berisiko menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis sekaligus memperlemah ikatan individu terhadap institusi tempatnya bekerja (Nurdin & Rohaeni, 2020; Zheng et al., 2025).

Work-life balance (WLB) merupakan kemampuan individu untuk mengelola secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fisher (2002) memandang WLB sebagai konstruk multidimensional yang mencakup pengelolaan waktu, energi, serta konflik antar peran. Selanjutnya, Fisher et al. (2009) menguraikan bahwa WLB tersusun atas dua komponen utama, yaitu *demands* (tuntutan) dan *resources* (sumber daya). Dalam operasionalisasinya, WLB terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi WIPL dan PLIW merepresentasikan komponen *demands*, sedangkan WEPL dan PLEW mencerminkan komponen *resources* menunjukkan kontribusi positif pekerjaan dan kehidupan.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk mengidentifikasi diri, terlibat, serta

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday et al., 1982). Komitmen organisasi tercermin melalui tiga komponen utama, yaitu identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan dalam aktivitas organisasi, serta loyalitas untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Individu dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, keterlibatan kerja yang tinggi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Dalam perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), *job demands* merujuk pada aspek pekerjaan yang menuntut upaya fisik maupun psikologis secara berkelanjutan, sedangkan *job resources* mencakup berbagai faktor yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi dampak negatif tuntutan, serta mendukung perkembangan pribadi (Bakker & Demerouti, 2007). Model ini menjelaskan bahwa interaksi antara *demands* dan *resources* akan memengaruhi kondisi psikologis individu melalui dua proses utama, yaitu *health impairment process* dan *motivational process*.

Berdasarkan kombinasi antara *demands* dan *resources*, *work-life balance* dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tipe yang mencerminkan kondisi keseimbangan yang berbeda. Gunawan et al. (2019) mengelompokkan WLB ke dalam empat tipe, yaitu *Active Balance* (*demands* tinggi dan *resources* tinggi), *Beneficial Balance* (*demands* rendah dan *resources* tinggi), *Passive Balance* (*demands* rendah dan *resources* rendah), serta *Harmful Balance* (*demands* tinggi dan *resources* rendah). Pendekatan tipologi memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap kondisi individu dibandingkan pendekatan linear, karena mampu menangkap variasi kombinasi antara tuntutan dan sumber daya yang dialami individu.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Ade et al. (2024), Izzati et al. (2024), serta Ngalimun et al. (2022) menemukan bahwa WLB yang lebih baik berkaitan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Dalam konteks pendidikan, Realdy et al. (2024) menunjukkan bahwa WLB merupakan prediktor signifikan

terhadap komitmen organisasi guru. Namun, penelitian tersebut umumnya menggunakan pendekatan linear, sehingga belum mampu menjelaskan variasi kondisi individu yang muncul dari kombinasi antara tuntutan dan sumber daya.

Work-life balance memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi karena kondisi keseimbangan yang dialami individu dapat memengaruhi sikap dan keterikatan terhadap organisasi. Individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang tinggi tanpa didukung sumber daya yang memadai, individu berisiko mengalami kelelahan dan tekanan yang pada akhirnya dapat menurunkan komitmen organisasi. Dalam pendekatan tipologi, tipe WLB mencerminkan kombinasi kondisi yang berbeda, sehingga berpotensi menghasilkan tingkat komitmen organisasi yang berbeda pula.

sKabupaten Sidoarjo sebagai wilayah penyangga Kota Surabaya memiliki karakteristik sebagai daerah komuter dengan mobilitas penduduk yang tinggi serta dinamika perkembangan pendidikan yang cepat (BPS Kabupaten Sidoarjo, 2024). Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya kompleksitas tugas guru, termasuk adaptasi terhadap sistem digital, beban administratif, serta tuntutan tambahan seperti mobilitas lintas wilayah. Selain itu, ketimpangan akses sumber daya antar sekolah turut memperkuat variasi tuntutan dan dukungan kerja yang dialami guru. Dengan demikian, konteks suburban menjadi relevan dalam mengkaji *work-life balance* berbasis tipologi.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih memandang *work-life balance* sebagai konstruk linear tunggal, sehingga belum mampu menangkap variasi kondisi individu yang muncul dari kombinasi antara tuntutan dan sumber daya. Padahal, kombinasi kedua komponen tersebut dapat menghasilkan kondisi psikologis yang heterogen yang pada akhirnya turut memengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu, penggunaan

pendekatan tipologi *work-life balance* menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap variasi komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari tipe *work-life balance* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Sidoarjo.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif untuk menganalisis perbedaan komitmen organisasi berdasarkan tipe *work-life balance* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Sidoarjo. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebarakan menggunakan *Google Form* dalam satu periode waktu, yaitu pada Januari–Februari 2026. Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) peneliti mengajukan izin resmi kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo; (2) melakukan koordinasi dengan koordinator Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat kabupaten; (3) menyebarkan tautan kuesioner melalui grup daring MGMP dan jaringan sekolah dengan persetujuan

administrator; (4) menyertakan lembar penjelasan penelitian (*information sheet*) untuk menjamin kerahasiaan data responden; serta (5) memperoleh persetujuan partisipasi (*informed consent*) secara elektronik sebelum responden mengisi kuesioner. Prosedur ini dilakukan untuk memastikan bahwa prinsip etika penelitian, khususnya terkait kesukarelaan dan perlindungan data pribadi, telah terpenuhi.

Seluruh guru SMP Negeri di Kabupaten Sidoarjo, yang berjumlah 2.090 orang (BPS Kabupaten Sidoarjo, 2024), menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria inklusinya adalah guru aktif dengan masa kerja paling singkat tiga bulan. Batas minimal ini didasarkan pada temuan Rahmania dan Islaha (2023), yang menyebutkan bahwa dalam rentang waktu tersebut seseorang telah melalui fase adaptasi awal dan mulai mengembangkan persepsi serta rasa keterikatan terhadap organisasi. Berdasarkan proses pengumpulan dan pembersihan data, diperoleh sebanyak 334 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan digunakan dalam analisis. Jumlah

tersebut dinilai memadai untuk penelitian komparatif karena setiap kelompok utama memiliki jumlah responden lebih dari 30, sehingga memenuhi asumsi dasar analisis statistik dan menghasilkan estimasi yang lebih stabil.

Instrumen *work-life balance* dalam penelitian ini mengacu pada skala yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009) dan telah diadaptasi ke dalam konteks Indonesia oleh Gunawan et al. (2019). Skala ini terdiri atas 17 butir pernyataan dengan penggunaan skala *Likert* 1–5. Sementara itu, komitmen organisasi diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Mowday et al. (1982) dan telah diadaptasi oleh Rahmania dan Islaha (2023), yang terdiri dari 15 butir pernyataan dengan skala *Likert* 1–7. Seluruh instrumen penelitian telah diuji reliabilitasnya dan menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik.

Penentuan tipe *work-life balance* dilakukan dengan mengklasifikasikan skor responden berdasarkan nilai median sebagai *cut-off score*. Pendekatan ini digunakan untuk membagi kelompok secara

proporsional sesuai distribusi data serta merujuk pada metode kategorisasi dalam studi *work-life balance* berbasis tipologi (Gunawan et al., 2019), khususnya ketika data diasumsikan berdistribusi normal. Dengan demikian, klasifikasi yang dilakukan tidak bersifat arbitrer, melainkan memiliki dasar metodologis yang jelas. Penggunaan median sebagai *cut-off* juga merupakan prosedur yang umum digunakan dalam pendekatan tipologi untuk menghindari bias distribusi ekstrem serta memastikan pembagian kelompok yang relatif seimbang secara statistik. Nilai median untuk tipe *demands* adalah 25, sedangkan untuk tipe *resources* adalah 21,5. Berdasarkan kriteria tersebut, tipe *work-life balance* dikategorikan menjadi empat kelompok, yaitu: (1) *Active Balance* (*demands* > 25 dan *resources* > 21,5); (2) *Beneficial Balance* (*demands* < 25 dan *resources* > 21,5); (3) *Passive Balance* (*demands* < 25 dan *resources* < 21,5); dan (4) *Harmful Balance* (*demands* > 25 dan *resources* < 21,5) (Gunawan et al., 2019).

Kelompok Passive Balance tidak diikutsertakan dalam analisis lebih lanjut karena jumlah responden yang sangat kecil ($N = 2$) sehingga tidak memenuhi asumsi statistik untuk uji perbedaan. Selain itu, dalam konteks profesi pendidik, tuntutan kerja dan ketersediaan sumber daya cenderung hadir secara bersamaan, sehingga kemunculan tipe dengan tingkat tuntutan dan sumber daya yang sama-sama rendah dapat dipandang sebagai kondisi yang tidak lazim atau sebagai data pencilan (*outlier*).

Data dianalisis menggunakan uji *Independent Sample T-Test* untuk melihat perbedaan komitmen organisasi pada kelompok *work-life balance* yang berbeda. Seluruh analisis statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.95.1.0.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 334 responden yang merupakan guru aktif pada jenjang SMP Negeri di Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 232 orang (69,5%), sedangkan laki-laki berjumlah 102

orang (30,5%). Ditinjau dari usia, mayoritas responden berada pada rentang 30–39 tahun sebanyak 129 orang (38,6%), diikuti oleh kelompok usia 50–60 tahun sebanyak 97 orang (29,0%). Sementara itu, responden pada usia 23–29 tahun dan 40–49 tahun masing-masing berjumlah 54 orang (16,2%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 0–5 tahun sebanyak 127 orang (38,0%), kemudian diikuti oleh responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 119 orang (35,6%). Sebaran responden berdasarkan asal sekolah menunjukkan bahwa partisipasi terbesar berasal dari SMPN 2 Krian sebanyak 53 orang (15,9%), diikuti oleh SMPN 2 Taman sebanyak 50 orang (15,0%), dan SMPN 2 Sidoarjo sebanyak 46 orang (13,8%). Responden lainnya tersebar di berbagai SMP Negeri di Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah yang relatif lebih kecil.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	102	30,5
Perempuan	232	69,5
Total	334	100

Sumber: data diolah (2026)

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	N	%
23-29 Tahun	54	16,2
30-39 Tahun	129	38,6
40-49 Tahun	54	16,2
50-60 Tahun	97	29,0
Total	334	100

Sumber: data diolah (2026)

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	N	%
0-5 Tahun	127	38,0
6-10 Tahun	56	16,8
11-15 Tahun	32	9,6
>15 Tahun	119	35,6
Total	334	100

Sumber: data diolah (2026)

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Asal Sekolah

Nama Sekolah	N	%
SMPN 2 Krian	53	15,9
SMPN 2 Taman	50	15,0
SMPN 2 Sidoarjo	46	13,8

Sekolah lainnya	185	55,3
Total	334	100

Sumber: data diolah (2026)

Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *work-life balance* (WLB) memiliki jumlah responden (N) sebanyak 333, dengan skor minimum 37 dan maksimum 85. Nilai rata-rata sebesar 66,40 dengan standar deviasi 9,058 menunjukkan adanya variasi tingkat WLB yang cukup beragam di antara responden. Sementara itu, variabel komitmen organisasi memiliki jumlah responden (N) sebanyak 334, dengan skor minimum 13 dan maksimum 69. Nilai rata-rata sebesar 33,16 dengan standar deviasi 11,86 yang menunjukkan adanya variasi skor komitmen organisasi pada responden. Perbedaan jumlah responden pada variabel WLB disebabkan oleh adanya satu data responden yang tidak lengkap sehingga tidak dapat diikutsertakan dalam analisis pada variabel tersebut. Hasil analisis deskriptif per item menunjukkan bahwa komponen tuntutan kerja (*demands*) memiliki skor rata-rata lebih tinggi dibandingkan komponen sumber daya

(resources) yang menunjukkan bahwa pernyataan tentang pekerjaan yang memburuk karena kehidupan pribadi serta pernyataan tentang kehidupan pribadi yang memburuk karena pekerjaan memperoleh skor rata-rata tertinggi dibandingkan item *demands* lainnya.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	M i n	M a x	Me an	Std. Dev
Work-Life Balance	333	37	85	66,40	9,058
Komitmen Organisasi	334	13	69	33,16	11,86

Sumber: data diolah (2026)

Distribusi Frekuensi Tipe *Work-Life Balance*

Mayoritas responden berada pada kategori *Active Balance* berdasarkan hasil penelitian yaitu (53,3%) dan *Beneficial Balance* (46,1%). Tipe *Passive Balance* hanya terdiri dari 2 responden, sedangkan tipe *Harmful Balance* tidak ditemukan. Oleh karena itu, analisis inferensial difokuskan pada dua kelompok utama, yaitu *Active Balance* dan *Beneficial Balance*. Kelompok *Passive Balance* tidak diikutsertakan dalam analisis inferensial karena jumlah

responden yang sangat kecil (N = 2) sehingga tidak memenuhi asumsi statistik untuk uji perbedaan.

Tabel 6. Frekuensi Tipe *Work-Life Balance*

Tipe Work-Life Balance	Frekuensi	Persentase (%)
<i>Active Balance</i>	178	53,3
<i>Beneficial Balance</i>	154	46,1
<i>Passive Balance</i>	2	0,6
Total	334	100

Sumber: data diolah (2026)

Deskriptif Komitmen Organisasi ditinjau dari Tipe *Work-Life Balance*

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata komitmen organisasi pada kelompok *Active Balance* sebesar 28,92 (SD = 10,28), sedangkan pada kelompok *Beneficial Balance* sebesar 37,92 (SD = 11,64). Secara deskriptif, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kelompok *Beneficial Balance* menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan kelompok *Active Balance*.

Tabel 7. Deskriptif Komitmen Organisasi Ditinjau dari Tipe *Work-Life Balance*

Tipe <i>Work-Life Balance</i>	N	Mean	SD
<i>Active Balance</i>	178	28,92	10,28
<i>Beneficial Balance</i>	154	37,92	11,64

Sumber: data diolah (2026)

Uji Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Tipe *Work-Life Balance*

Uji *Independent Sample T-Test* mengungkapkan adanya perbedaan signifikan komitmen organisasi antara kelompok *Active Balance* dan *Beneficial Balance* ($t(307,9) = -7,409$; $p < 0,001$). Kelompok *Beneficial Balance* memiliki rata-rata komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa tipe *work-life balance* memiliki peran penting dalam membedakan tingkat komitmen organisasi pada guru.

Tabel 8. Hasil Uji *Independent Sample T-Test*

Perbandingan	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>P</i>
<i>Active Balance</i> vs	-7,409	307,9	< 0,001

<i>Beneficial Balance</i>			
---------------------------	--	--	--

Sumber: data diolah (2026)

Hasil uji beda ini konsisten dengan penelitian Ade et al. (2024) dan Izzati et al. (2024) yang juga melaporkan hubungan positif antara *work-life balance* dan komitmen organisasi. Dalam konteks guru, Realdy et al. (2024) secara spesifik menemukan bahwa WLB berperan sebagai prediktor signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa tipe *Beneficial Balance* lebih menguntungkan bagi komitmen organisasi.

Data penelitian ini mengonfirmasi adanya perbedaan signifikan dalam hal komitmen organisasi antara guru yang termasuk tipe *Active Balance* dan mereka yang termasuk tipe *Beneficial Balance*. Secara deskriptif, rata-rata komitmen organisasi kelompok *Beneficial Balance* lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *job demands* dan *resources* berperan sebagai faktor penentu utama dalam keterikatan individu pada organisasi. Lebih lanjut, temuan ini terkait erat dengan profil responden

yang mayoritas memiliki masa kerja 0–5 tahun. Pada fase awal profesi, guru umumnya masih dalam masa penyesuaian dan menghadapi beban kerja yang relatif berat, sehingga lebih cenderung masuk dalam tipe *Active Balance*. Dalam situasi seperti ini, sumber daya yang tersedia lebih banyak dimanfaatkan sebagai strategi koping untuk bertahan menghadapi tekanan pekerjaan, bukan sebagai alat untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Hasil statistik deskriptif pada level aitem justru menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan (*demands*) lebih dominan dibandingkan sumber daya (*resources*). Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan yang berdampak pada kehidupan pribadi menjadi pengalaman yang paling kuat dirasakan oleh responden. Dengan demikian, sumber daya yang tersedia kemungkinan besar lebih difungsikan sebagai mekanisme *coping* untuk menghadapi tingginya tuntutan tersebut, khususnya dalam kerangka *health impairment process*, dibandingkan sebagai pendorong utama dalam *motivational process*. Akibatnya, tingkat komitmen

organisasi pada kelompok ini cenderung belum berkembang secara optimal. Dengan demikian, masa kerja menjadi faktor kontekstual yang memperkuat penjelasan mengenai perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari tipe *work-life balance* (Gunawan et al., 2019). Temuan ini menunjukkan bahwa dominasi tipe *Active Balance* tidak semata-mata dipengaruhi oleh kondisi kerja, tetapi juga berkaitan dengan fase awal karier responden.

Ditinjau dari perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R), tipe *Beneficial Balance* menggambarkan kondisi kerja yang berada pada tingkat optimal, yaitu ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang relatif rendah namun didukung oleh sumber daya yang tinggi. Sumber daya tersebut, seperti dukungan kolegal, otonomi kerja, serta pengalaman profesional, berfungsi sebagai faktor motivasional yang mendorong keterlibatan kerja dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Kondisi ini memicu terjadinya *motivational process*, di mana sumber daya berperan sebagai faktor intrinsik yang meningkatkan keterlibatan kerja serta komitmen organisasi (Bakker &

Demerouti, 2007; Mowday et al., 1982).

Sebaliknya, pada tipe *Active Balance*, meskipun sumber daya tersedia dalam jumlah tinggi, tuntutan kerja yang juga tinggi menyebabkan sumber daya tersebut lebih banyak digunakan untuk mengatasi tekanan kerja. Hal ini menyebabkan peningkatan komitmen organisasi tidak seoptimal pada tipe *Beneficial Balance*. Beban kerja yang tinggi, khususnya terkait tuntutan administratif dan adaptasi terhadap sistem digital, dapat menguras energi individu secara berkelanjutan. Dalam kerangka JD-R, kondisi ini menunjukkan adanya *health impairment process*, yaitu situasi di mana tingginya tuntutan kerja meningkatkan risiko kelelahan serta menurunkan kesejahteraan psikologis (Bakker & Demerouti, 2007). Akibatnya, meskipun sumber daya tersedia, individu tetap menghadapi beban kerja yang signifikan sehingga keterikatan terhadap organisasi tidak berkembang secara optimal.

Temuan ini menegaskan bahwa keberadaan sumber daya saja tidak cukup untuk meningkatkan komitmen organisasi, melainkan perlu diimbangi dengan tingkat tuntutan kerja yang

proporsional (Bakker & Demerouti, 2007). Dengan kata lain, sumber daya tidak selalu berfungsi sebagai faktor peningkat motivasi, tetapi dalam kondisi tuntutan kerja yang tinggi, justru berperan sebagai mekanisme *coping* untuk mempertahankan kinerja individu. Kombinasi tuntutan kerja yang rendah dan sumber daya yang tinggi merupakan kondisi yang paling kondusif dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat asumsi dalam model JD-R bahwa interaksi antara demands dan resources bersifat dinamis dalam memengaruhi kondisi psikologis dan sikap kerja individu (Bakker & Demerouti, 2007).

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan komitmen organisasi (Ade et al., 2024; Izzati et al., 2024; Ngalimun et al., 2022). Lebih lanjut, dalam konteks pendidikan, hasil ini juga konsisten dengan penelitian Realdy et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Namun demikian, penelitian ini memperluas pendekatan *work-life*

balance dari perspektif linear menjadi pendekatan tipologis berbasis kombinasi *demands* dan *resources*, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai variasi komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan dengan pendekatan konvensional. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan yang optimal tidak semata-mata dipengaruhi oleh besarnya sumber daya, tetapi juga oleh rendahnya tuntutan kerja yang memungkinkan pemanfaatan sumber daya secara lebih efektif. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola tuntutan kerja secara proporsional.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian mengindikasikan adanya perbedaan signifikan secara statistik pada komitmen organisasi antara guru dengan tipe *Active Balance* dan *Beneficial Balance*. Tipe *Beneficial Balance* menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan *Active Balance*. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi tuntutan kerja yang

rendah dan ketersediaan sumber daya yang tinggi merupakan kondisi yang lebih optimal dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. Terdapat keterbatasan dalam penelitian diantaranya penggunaan teknik *purposive sampling* yang membatasi kemampuan generalisasi hasil, serta distribusi responden yang tidak merata pada tiap tipe *work-life balance* sehingga analisis hanya berfokus pada dua kelompok utama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pihak sekolah dan pengelola pendidikan disarankan untuk mengatur beban kerja guru secara lebih proporsional, khususnya dalam mengurangi tuntutan administratif yang berlebihan, serta memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti dukungan organisasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut menjadi penting dalam rangka mewujudkan *work-life balance* yang optimal, sehingga mampu mendukung peningkatan komitmen organisasi guru secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan distribusi jumlah responden yang lebih proporsional pada setiap tipe *work-life*

balance, serta menambahkan variabel lain yang relevan, seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, F. S., Okfrima, R., & Yanuar, P. N. (2024). Hubungan work-life balance dengan komitmen organisasi pegawai PERUMDA Air Minum Batusangkar. *Psyche 165 Journal*, 17(4), 390–395. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i4.490>
- 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>
- BPS Kabupaten Sidoarjo. (2024). *Infografis guru SMP Negeri Sidoarjo*. BPS Kabupaten Sidoarjo.
- Coziffya, M., Hendra, R., Agustira, A., & Fadilah, M. I. (2026). Examining the effects of leadership, organizational commitment, and well-being on teacher performance. *Jurnal Paedagogy*, 13(1), 76–87.
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study* [Doctoral dissertation, Bowling Green State University].
- 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.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 85–94.
- Hidayat, M. T., & Guntur, Y. S. (2025). Transformasi digital melalui implementasi e-government pada organisasi sektor publik. *Majalah Ekonomi*, 31(2), 123–141.
- Izzati, I. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara work-life balance (WLB) dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 1–14.
- Masoumi, D., & Noroozi, O. (2025). Developing early career teachers' professional digital competence: A systematic literature review. *European Journal of Teacher Education*, 48(3), 644–666.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of work-life balance dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di Universitas

- Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 60–74.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-life balance and its impact on turnover intention in the millennium: The mediation role of job satisfaction. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 6(2), 121–132.
- Rahmania, F., & Islaha, S. (2023). Adaptation of organizational commitment questionnaire in Indonesia. *The International Journal of Politics and Sociology Research*, 11(3), 349–357.
- Realdy, M., Alfalizy, F. W., & Suzana, A. (2024). The role of work-life balance and job satisfaction on the organizational commitment of working mothers as early childhood education (ECCE) teachers. *Journal Research of Social Science, Economics & Management*, 3(10).
- Zheng, Y., Wang, X., & Yang, L. (2025). Explore the correlations of occupational commitment, psychological resilience, job satisfaction, and burnout in kindergarten teachers' turnover intentions in rural China. *Frontiers in Psychology*, 16, 160583.