

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan laporan *World Happiness Report* (2024), Indonesia menempati peringkat ke-80 dari 143 negara dengan skor kebahagiaan sebesar 5.568. Peringkat ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan Indonesia berada di kisaran menengah ke bawah secara global. Posisi ini mencerminkan bahwa tingkat kebahagiaan masyarakat Indonesia masih menghadapi tantangan besar untuk meningkat ke level yang lebih optimal. Posisi ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan Indonesia masih lebih rendah dibandingkan negara-negara Asia Tenggara lainnya, seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand, yang berada di peringkat lebih tinggi.

Dilansir laman statistik.bps.go.id (2022), indeks kebahagiaan menurut provinsi, kebahagiaan Provinsi Jawa Barat berada pada nilai 70,23. Provinsi ini masih tergolong sebagai salah satu yang memiliki tingkat kebahagiaan terendah di Indonesia. Jawa Barat sendiri berada pada urutan ke-5 terendah di Indonesia. Masalah ini juga terlihat di wilayah besar seperti Kabupaten Bekasi yang merupakan bagian dari Jawa Barat sebagai salah satu pusat wilayah terpadat dan juga sebagai pusat industri. Hal ini terlihat dari gencarnya kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Bekasi untuk meningkatkan kebahagiaan masyarakatnya. Seperti yang dilansir dari laman bekasikab.go.id (2024), pemerintah juga mengadakan ramadhan festival, sebagai upaya untuk meningkatkan indeks kebahagiaan masyarakatnya. Seperti yang dikatakan PJ Bupati Bekasi Dani Ramdan, Ramadhan Festival (Ramfest) dihadirkan dengan harapan bisa mendongkrak indeks kebahagiaan masyarakat Kabupaten Bekasi. Namun, kegiatan tersebut hanya berlangsung beberapa hari saja di bulan Ramadhan.

Menurut Soujanen (Salsyabila ddk., 2023), Pekerjaan menjadi salah satu kunci yang memengaruhi kebahagiaan individu. Ketika seseorang menganggap pekerjaan sebagai prioritas utama dalam hidupnya dan memiliki hubungan yang

harmonis dengan lingkungan kerjanya, hal tersebut akan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang maksimal. Pekerjaan yang memberikan nilai dan makna tambahan dalam kehidupan seseorang seharusnya menjadi sumber kebahagiaan. Kenyataannya tidak semua pekerja merasakan hal tersebut. Berdasarkan hasil survei kurious dari Katadata Insight Center (KIC) dalam laman databoks.katadata.co.id (2023), menunjukkan, ada beberapa orang yang mengaku tak bahagia dengan pekerjaan yang dijalani. Proporsinya mencapai 11,8% dari total responden, dengan rincian 2% sangat tidak bahagia dan 9,8% tidak bahagia.

Ketidakhahagiaan terhadap pekerjaan juga tercermin dari survei di laman [jobstreet.com](https://www.jobstreet.com) (2022), di mana sebanyak 2.500 pekerja yang telah mendapatkan pekerjaan mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Dari jumlah tersebut, 2.400 orang menyatakan kesediaannya untuk pindah bekerja ke luar negeri demi mendapatkan gaji yang lebih tinggi, peluang karier yang lebih cepat berkembang, serta pekerjaan yang lebih menantang. Aspek ini dianggap dapat meningkatkan motivasi dan kebahagiaan dalam bekerja. Fenomena ini berisiko menyebabkan negara kehilangan talenta-talenta berharga yang sebenarnya dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi domestik. Penurunan kebahagiaan kerja ini sejalan dengan hasil penelitian Sondakh dkk. (2023) di PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado, yang menemukan bahwa karyawan menghadapi masalah rendahnya tingkat kebahagiaan kerja. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya aktivitas kerja, terlihat dari minimnya sinergi dan kerja sama antarunit yang dapat menghambat kelancaran operasional organisasi (Sondakh dkk., 2023)

Kebahagiaan karyawan tidak hanya memainkan peran penting dalam sektor industri, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan dalam dunia pendidikan, khususnya bagi guru. Tingkat kebahagiaan guru berkaitan erat dengan kualitas pengajaran yang mereka berikan kepada siswa. Guru yang merasa bahagia cenderung mampu memberikan pengajaran yang lebih efektif dan bermakna kepada siswa (Rumpoko dkk., 2023). Kebahagiaan guru memberikan dampak langsung dan jangka panjang, tidak hanya memengaruhi

pencapaian akademik siswa, tetapi juga membantu membentuk karakter, mengembangkan keterampilan hidup, membangun dasar yang kuat untuk karier mereka di masa depan, serta menjadikan siswa sebagai individu yang bertanggung jawab dalam masyarakat (Bahtia & Mohsin, 2021).

Jaman sekarang kenyataannya masih banyak pendidikan yang mengagap bahwa kebahagiaan siswa lebih penting daripada kebahagiaan guru. Sekolah tidak dipahami sebagai tempat bagi guru untuk mengejar kebahagiaan mereka, tetapi bagi siswa untuk mengejar kebahagiaan mereka. Padahal kebahagiaan guru juga sama pentingnya dengan kebahagiaan siswa (Rumpuko ddk., 2023). Saat ini kebahagiaan guru juga mengalami penurunan, terutama setelah adanya perubahan dalam metode pengajaran akibat perkembangan teknologi. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran memang lebih memudahkan guru dalam pengaplikasian dalam pembelajaran. Akan tetapi juga telah meningkatkan beban kerja guru dan menambah tingkat stres, terutama bagi mereka yang belum terbiasa dengan teknologi. Permasalahan yang menimpa guru seperti perubahan kurikulum yang cepat, tuntutan administrasi yang banyak, ekspektasi tinggi dari orang tua untuk mencapai hasil yang optimal dari anaknya, serta kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja juga menjadi penurunan kebahagiaan guru (Qori, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Khairullah dkk. (2021), memberikan gambaran yang relevan dengan kondisi ini. Studi tersebut mengungkapkan bahwa tingkat kebahagiaan guru di Pulau Lombok, Provinsi Nusa Tenggara Barat, tergolong rendah. Berdasarkan hasil wawancara menyebutkan bahwa guru merasa tidak bahagia dan sering merasa putus asa dengan kehidupannya, bahkan membuat guru merasa tidak bersemangat lagi dalam bekerja. Selanjutnya, guru menyampaikan bahwa jika ada pekerjaan yang lebih baik dari profesi guru, mereka akan memilih untuk berhenti. Lebih lanjut, guru mengungkapkan penyesalan telah memilih kuliah di jurusan keguruan karena merasa kehidupannya sebagai guru tidak membawa kebahagiaan. Penelitian lain yang sejalan dengan temuan ini dilakukan oleh Atrizka ddk. (2024),

mengungkapkan bahwa tingkat kebahagiaan guru di sekolah swasta juga cenderung rendah.

Tanggal 31 Oktober - 5 November 2024 peneliti melakukan wawancara dengan enam guru di Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan Kemudian ditemukan beberapa informasi terkait dengan kebahagiaan guru di tempat mereka bekerja. Pada dimensi *engagement*, 4 dari 6 guru ini mengungkapkan bahwa mereka sering kali kurang terlibat dalam kegiatan disekolah karena mereka bukan hanya mengajar di tempat kerja ini saja, akan tetapi bekerja di tempat yang lain juga. Selain itu, guru juga merasa tidak bersemangat berada di tempat kerja, karena kurangnya dukungan dan kesejahteraan dari atasan membuat guru hanya menjalankan kewajibannya untuk mengajar saja, namun walaupun begitu, anak-anak yang membuat mereka semangat untuk mengajar. Terkadang beban tugas yang dikerjakan dan padatnya jadwal karena mengajar di beberapa sekolah juga membuat guru merasa kelelahan dan kurang bersemangat.

Dimensi *job satisfaction*, 5 dari 6 guru menyampaikan bahwa fasilitas di sekolah terkadang tidak mendukung proses belajar mengajar secara optimal. Guru mengeluhkan kondisi kelas yang panas dan minim ventilasi, sehingga mengganggu kenyamanan mereka saat mengajar. Peralatan sekolah yang kurang lengkap, seperti proyektor yang minim dan peralatan lain yang tidak lengkap dapat menghambat pembelajaran. Selain itu, dari segi penghasilan, mereka menyatakan bahwa gaji yang diterima sering kali belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, maka dari itu, tidak jarang dari mereka untuk mengambil pekerjaan lain. Mereka juga merasa kurang puas dengan peluang karir yang ada, karena tidak ada kemajuan. Dan untuk rekan kerja, mereka menyebutkan bahwa semua rekan kerjanya enak, namun ada beberapa yang memang suka bercanda kelewatan, akan tetapi mereka menganggap itu biasa saja. Dan mereka juga tidak memikirkan jika ada yang suka dengannya atau tidak.

Dimensi *affective organizational commitment*, 4 dari 6 guru menyampaikan bahwa guru memiliki pandangan yang beragam terkait rencana

masa depan mereka di tempat kerja saat ini. Ada yang dari mereka merasa karena mereka lulusan disini dan ingin tetap mengajar disini untuk mengabdikan. Namun, guru juga merasa bahwa jika kondisi kerja tidak membaik dan tidak ada peluang pengembangan karir kedepannya, mereka mungkin akan mencari peluang di sekolah lain yang menawarkan kondisi lebih baik dan melanjutkan untuk kuliah agar bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling terkait. Menurut Lyubomirsky (Handayani, 2021), beberapa faktor yang memengaruhi kebahagiaan individu salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja. Tercapainya kebahagiaan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas Kehidupan Kerja menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan perlu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat menjadi lebih kompetitif (Salsyabila ddk., 2023). Beberapa penelitian lain juga menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Bahtia & Mohsin, 2021; Salsyabila ddk. 2023; Hidayatullah ddk. 2022).

Banyak pekerja yang belum sepenuhnya menikmati kualitas kehidupan kerja yang layak. Para guru, khususnya yang mengajar di sekolah yayasan, menghadapi berbagai tantangan besar dalam meraih kebahagiaan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan (Harahap & Prasetya, 2021) di SMK Swasta Padang Lawas terhadap guru menyebutkan bahwa mereka belum sepenuhnya mendapatkan perhatian baik dari pihak sekolah maupun pemerintah. Gaji atau honor mengajar yang mereka terima masih tergolong rendah, rata-rata hanya berkisar Rp30.000,00–Rp35.000,00 per jam mengajar, yang dirasakan belum memenuhi tingkat kelayakan. Selain itu, banyak guru yang belum mendapatkan jaminan kerja seperti kenaikan jabatan, jaminan pensiun, dan kesehatan. Sebagian dari mereka adalah guru tetap yayasan yang belum memiliki sertifikasi. Persoalan lain yang sering dihadapi meliputi kurangnya

pemberdayaan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai guru, tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi penghargaan yang layak, serta adanya perlakuan tidak adil dari pihak sekolah, seperti pemberian sanksi berupa PHK atau skorsing. Tantangan ekonomi juga memaksa sebagian guru merangkap profesi lain, seperti pedagang atau teknisi, untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ade ddk., 2024) juga memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah, terlihat dari upah yang diberikan tidak sesuai dengan intensitas pekerjaan yang dilakukan. Kemudian untuk mendapat peluang promosi juga sulit, karena harus menunggu selama dua tahun kerja. Lalu ada beberapa ruangan kerja yang terkesan sempit, sehingga mengakibatkan kesulitan untuk bergerak dengan leluasa, serta menimbulkan ketidaknyamanan dan keterbatasan dalam menjalankan tugas-tugas. Selain itu, ruangan sempit juga menyebabkan berkas-berkas menjadi susah diatur dan mudah hilang, sehingga memungkinkan untuk kehilangan berkas penting.

Sebagai bagian dari upaya untuk mendalami fenomena tersebut, tanggal 31 Oktober - 5 November 2024 di Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan peneliti melakukan wawancara dengan enam guru. Kemudian ditemukan beberapa informasi terkait dengan kualitas kehidupan kerja. Terkait dimensi *General Well-Being (GWB)*, 4 dari 6 guru mengungkapkan bahwa mereka sering merasa lelah dan kurang bugar akibat beban kerja yang tinggi. Jam mengajar yang padat ditambah dengan tugas administratif membuat mereka kesulitan untuk beristirahat dengan cukup. Karena banyak dari mereka yang mengajar tidak hanya di satu tempat saja dan ada juga yang menyambi pekerjaan lain selain mengajar. Beberapa guru juga mengeluhkan sering mengalami sakit kepala dan kelelahan, terutama saat harus mengoreksi tugas dalam jumlah banyak di luar jam kerja. Selain itu, tekanan dari harapan orang tua dan pihak sekolah terkadang membuat mereka merasa stres, yang berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka.

Komponen *Home-Work Interface (HWI)*, 4 dari 6 guru mengungkapkan bahwa pekerjaan sering kali mengganggu waktu mereka di rumah. Banyak

tugas administratif dan persiapan mengajar yang harus diselesaikan di luar jam kerja, sehingga mereka merasa sulit untuk benar-benar beristirahat atau menghabiskan waktu bersama keluarga. Karena mereka bukan hanya mengajar di satu tempat saja, dan ada juga yang memiliki pekerjaan tambahan selain mengajar. Kadang ada dari mereka yang membuat bahan ajar sampai larut malam, kemudian ada juga yang mengoreksi tugas siswa hingga di bawa ke rumah apalagi saat musim ulangan tiba.

Komponen *Job and Career Satisfaction (JCS)*, 5 dari 6 guru menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang ada di sekolah. Berkaitan dengan kurangnya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Selain itu, guru juga ingin belajar lebih banyak, tetapi tidak ada dukungan dari pihak sekolah untuk mengembangkan keterampilan baru. Mereka mengatakan bahwa penerapan kurikulum merdeka hanya diterapkan saja, namun secara praktek masi belum di jalankan, karena kurangnya dukungan atasan. Selain itu, disini ekstrakurikuler yang ada hanya sedikit dan kurang berjalan, karena sulitnya kepekaan dari atasan. Kemudian, pelatihan guru juga hanya mengikuti pelatihan yang dari luar saja, di sekolah jarang ada pelatihan. Padahal pelatihan guru untuk pembelajaran digital sangat diperlukan, agar guru bisa mengembangkan keterampilan dan menambah *skill* baru mereka.

Komponen *Control at Work (CAW)*, 4 dari 6 guru menyatakan jika sedang rapat kemudian ada yang dari mereka disuruh untuk mengungkapkan pendapat, maka dukung jika pendapatnya itu baik. Namun, memang ada guru yang keras kepala dan sulit untuk diajak kompromi, terkadang dari mereka juga ada yang agak kesal dan hanya dipendam. Selain itu beberapa guru yang sudah berumur juga sulit untuk diajak berdiskusi karena mereka ingin sesuai dengan apa yang diketahuinya saja. Guru menyatakan bahwa meskipun sekolah telah menerapkan Kurikulum Merdeka, pelaksanaannya masih belum optimal karena kurangnya dukungan dari kepala sekolah. Selain itu, program ekstrakurikuler di sekolah masih sangat terbatas karena kepala sekolah kurang terbuka terhadap masukan dan sulit diajak bekerja sama. Usulan untuk mengembangkan kegiatan di luar jam pelajaran sering kali tidak mendapatkan persetujuan, termasuk

dalam hal keikutsertaan siswa dalam lomba. Beberapa guru juga mengungkapkan bahwa mereka kerap diminta datang ke sekolah untuk mengerjakan tugas tertentu secara mendadak tanpa adanya kompensasi, sehingga mereka merasa hanya bisa mengikuti instruksi tanpa banyak pilihan. Pada akhirnya, banyak guru yang memilih untuk tidak terlalu banyak berpendapat dan sekadar menjalankan apa yang diperintahkan karena merasa sulit untuk menyampaikan aspirasi mereka.

Komponen *Working Conditions (WCS)*, 6 dari 6 guru mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang puas dengan kondisi kerja di sekolah. Salah satu masalah utama yang mereka keluhkan adalah keterbatasan fasilitas, seperti ruang kelas yang kurang nyaman dan terlalu padat, suhu yang panas, serta ketersediaan alat bantu mengajar yang terbatas. Beberapa guru menyebutkan bahwa kurangnya fasilitas seperti proyektor, speaker dan bahan ajar lainnya.

Komponen *Stress at Work (SAW)*, 5 dari 6 guru menunjukkan adanya tekanan pekerjaan yang mereka alami terasa berlebihan dan sulit diatasi. Mereka merasa harus menangani terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas, mulai dari mengajar, menyusun administrasi, hingga mengikuti berbagai rapat dan kegiatan sekolah yang sering kali dijadwalkan mendadak. Apalagi dari mereka yang tidak hanya mengajar di satu tempat saja. Selain itu, kurangnya keseimbangan antara beban kerja dan dukungan dari sekolah membuat guru semakin tertekan. Beberapa dari mereka menyatakan bahwa ekspektasi tinggi dari kepala sekolah dan orang tua siswa sering kali tidak diimbangi dengan fasilitas atau kebijakan yang mendukung. Tidak jarang mereka harus membawa pekerjaan ke rumah, sehingga sulit memiliki waktu istirahat yang cukup. Belum lagi mereka harus memikirkan bahan ajar yang cocok dan menarik untuk anak-anak.

Selain dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, kebahagiaan di tempat kerja juga dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan laman tribunnews.com (2023), Hasil studi yang dilakukan *Boston Consulting Grup, The Network*, dan SEEK pada tahun 2023, terhadap 97.324 responden Indonesia, Studi tersebut mewawancarai sebanyak 97.324 responden di Indonesia, Hong

Kong, Malaysia, Filipina, Singapura dan Thailand. Dari penelitian tersebut, ditemukan 34% responden, aktif mencari pekerjaan baru. Responden di Indonesia mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi prioritas utama dalam memilih pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Isnaeni ddk., 2023), terhadap 76 Guru SMK Swasta di Kecamatan Mampang Prapatan juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan dengan persentase tertinggi yaitu 90% adalah keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh signifikan dengan kebahagiaan secara langsung.

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi salah satu permasalahan umum yang dihadapi oleh pekerja, salah satunya profesi guru. Tuntutan untuk mengelola tugas mengajar, persiapan materi, serta administrasi sekolah sering kali mengaburkan batas waktu kerja dan kehidupan pribadi. Terlebih lagi, dengan adanya tuntutan teknologi dalam pembelajaran digital, banyak guru merasa bahwa kebutuhan mereka untuk selalu siap siaga yang dapat mengganggu waktu istirahat dan aktivitas di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan dapat menyebabkan perasaan kewalahan, yang tidak hanya menurunkan kebahagiaan, tetapi juga dapat berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Saat malam hari pun terkadang guru masih mengurus pekerjaannya seperti mengoreksi ataupun menanggapi orangtua murid yang menyetorkan tugas anaknya (Dewi, 2020).

Penelitian Bahtia & Mohsin (2021), juga menunjukkan bahwa dalam ranah profesional, guru harus mempersiapkan materi kelas lebih banyak, serta menghabiskan lebih banyak waktu dan upaya untuk membuat materi, mengatur logistik, dan memeriksa hasil ujian. Mereka juga harus mencurahkan waktu yang panjang untuk kegiatan institusional lainnya, seperti penerimaan siswa, penjaminan mutu, rapat evaluasi, dan tindak lanjut dengan siswa, serta bekerja hingga larut malam setiap harinya, bahkan hingga hari Sabtu dan Minggu yang sebelumnya adalah hari libur mingguan. Secara profesional, guru merasa kewalahan dengan pekerjaan dan harus mengimbangi setiap ekspektasi yang terus meningkat dari institusi pendidikan, yang menghabiskan waktu lebih lama

dari jam kerja normal mereka. Sama halnya dengan penelitian oleh Atrizka ddk. (2024), pada guru di Medan menyebutkan bahwa guru merasa tidak bahagia dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan di sekolah yang mengharuskan mereka membawa pekerjaannya di rumah. Banyak penelitian lain juga menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh (Rini, 2024; Sondakh ddk., 2023; Handayani ddk., 2023).

Sebagai bagian dari upaya memahami fenomena diatas secara mendalam, pada tanggal 31 Oktober - 5 November 2024 peneliti melakukan wawancara dengan enam guru di Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan, kemudian ditemukan beberapa informasi terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil pengamatan terhadap dimensi WIPL (*Work Interference with Personal Life*), 5 dari 6 guru mengungkapkan bahwa sulit untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kegiatan di rumah, karena padatnya waktu mengajar mereka. Karena rata-rata mereka tidak hanya mengajar di satu tempat saja, namun di beberapa tempat juga. Selain itu, lingkungan yang kurang kondusif membuat mereka menyelsaikan tugasnya di rumah, seperti membuat modul, menilai hasil pekerjaan siswa dan lain sebagainya. Apalagi tugas di kurikulum merdeka, sebetulnya lebih *fleksibel* dalam pengaplikasian mengajarnya, namun mereka harus menyiapkan peralatan dan juga bahan ajar yang menarik untuk siswa, dan hal tersebut membuat mereka terkadang suka begadang untuk menyelesaikannya dan tidak cukup waktu untuk istirahat.

Dimensi PLIW (*Personal Life with Interference Work*), 4 dari 6 guru menyatakan bahwa ketika ada masalah keluarga seperti perbedaan pendapat dengan pasangan, mereka merasa terganggu dan cemas. Ketika mereka merasa stres karena masalah tersebut, perhatiannya menjadi terbagi, dan mereka sulit untuk fokus saat mengajar. Mereka jadi sering berpikir tentang masalah tersebut saat berada di kelas, yang membuatnya tidak bisa memberi perhatian penuh kepada siswa. Terkadang jika mereka menghadapi konflik di rumah, hal tersebut bisa memengaruhi *mood* mereka di sekolah dan murid-murid dapat terkena

imbasnya. Bahkan mereka menjadi lebih sensitif dan emosional ketika mengajar. Selain itu, ketika ada masalah keuangan, mereka merasa lelah baik secara fisik maupun mental. Akibatnya, mereka kurang berenergi dan terkadang tidak bisa memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Mereka juga merasa terbebani oleh pikiran pribadinya yang terus mengganggu semangatnya dalam mengajar, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran di kelas.

Dimensi WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), 5 dari 6 guru menunjukkan bahwa mereka merasa dampak dari mengajar bisa memberikan mereka banyak pelajaran seperti cara berkomunikasi, membuat bahan ajar dengan bantuan teknologi, cara mengelola waktu. Namun, terkadang banyaknya tugas yang dikerjakan membuat mereka kelelahan dalam mengatur waktu antara kehidupan pribadi dengan jadwal mengajarnya. Apalagi dari mereka banyak yang mengajar lebih dari satu tempat. Dan tidak jarang juga, terkadang atasan meminta untuk datang ke sekolah mengerjakan tugas yang lain. Selain itu, materi ajar yang menggunakan teknologi membuat mereka menjadi lebih belajar mengenai teknologi. Akan tetapi, mencari bahan ajar yang terbaik untuk siswa terkadang membuat mereka menghabiskan waktunya lebih banyak daripada di kehidupan pribadinya.

Dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), 5 dari 6 guru mengungkapkan bahwa ketika mereka menghadapi masalah di kehidupan pribadinya memang dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan siswa. Ketika mereka sedang mengalami masalah, mereka merasa emosional dan kesulitan mengatur perasaannya di tempat kerja. Ini kadang memengaruhi cara mereka berbicara dengan siswa dan membuat mereka kurang sabar atau lebih sensitif terhadap kritik. Meskipun mereka berusaha profesional, perasaan yang belum terselesaikan dari rumah sering muncul di tempat kerja, dan mereka merasa lebih sulit untuk menjaga emosi dan hubungan yang baik di sekolah.

Fenomena yang telah diuraikan sebelumnya menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja. Yayasan Attaqwa Cabang Panggarutan dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki

karakteristik yang relevan dengan topik kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan kebahagiaan di tempat kerja. Sebagai lembaga pendidikan berbasis yayasan, institusi ini memiliki dinamika berbeda dibandingkan dengan sekolah negeri, seperti perbedaan dalam sumber daya, aktifitas yayasan dan tantangan administratif yang sering kali berbeda.

Penelitian di lokasi ini dianggap penting karena, pertama guru di lingkungan yayasan seringkali menghadapi tantangan khusus, seperti dukungan fasilitas yang terbatas dan kebutuhan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi. Hal ini penting untuk diteliti karena kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat memengaruhi kebahagiaan guru dalam menjalankan tugasnya. Kedua, Yayasan Attaqwa cabang Penggarutan berperan penting dalam membentuk karakter dan kompetensi siswa di daerah tersebut. Oleh karena itu, meningkatkan kebahagiaan guru di sana akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diterima siswa.

Beberapa penelitian juga mengungkapkan keterbatasan mereka dalam meneliti, seperti pada penelitian (Putra & Jadmiko, 2024), pada penelitian kualitas kehidupan kerja terhadap kebahagiaan, peneliti mengatakan keterbatasan dalam menggunakan sampel atau populasi penelitian dan juga metode yang digunakan, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan populasi yang lebih banyak dan juga metode yang sesuai dengan penelitian. Penelitian (Rosita ddk., 2023), yaitu mengenai kebahagiaan pada guru TK, menyatakan bahwa keterbatasan penelitiannya yaitu subjek yang hanya didominasi oleh perempuan, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada laki-laki.

Penelitian ini memiliki unsur keterbaruan karena memfokuskan kajian pada guru di lingkungan yayasan, yang memiliki karakteristik kerja berbeda dengan sekolah negeri atau swasta umum. Penelitian ini mengkaji kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam hubungannya dengan kebahagiaan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja pada Guru Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan?
2. Apakah hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada Guru Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan?
3. Apakah hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada Guru Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan?
4. Apakah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada Guru Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja pada Guru Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan
2. Untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada Guru Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan
3. Untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada Guru Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada Guru Yayasan Attaqwa Cabang Penggarutan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi untuk memperluas ilmu pengetahuan tentang kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Institusi diharapkan dapat memperhatikan pentingnya kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam kebijakan pengelolaan tenaga pendidik. Disarankan untuk merancang program atau kebijakan pendukung yang membantu guru menyeimbangkan tugas pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

b. Bagi Guru

Guru disarankan untuk memanfaatkan fasilitas atau sumber daya yang tersedia serta berkomunikasi dengan pihak sekolah mengenai kebutuhan pendukung, demi menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini pada aspek penjadwalan pengumpulan data akibat perbedaan jam operasional antar jenjang, kegiatan akademik dan tanggal merah. Peneliti selanjutnya disarankan mempersiapkan jadwal pengumpulan data yang lebih panjang. Selain itu, peneliti lain juga dapat mengkaji faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti dukungan organisasi dan efikasi diri. Sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih beragam mengenai kebahagiaan di tempat kerja.