

Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru Generasi Z di YPI Ar-Rochmah

¹Diah Fatonah*, ²Yudi Ferdiana Permana
^{1,2}Universitas Teknologi Digital

Alamat Surat

Email: diah11211103@digitechuniversity.ac.id*, yudi410027301@digitechuniversity.ac.id

Article History:

Diajukan: 29 Juni 2025; Direvisi: 28 November 2025; Accepted: 5 Februari 2026

ABSTRAK

Saat ini, generasi Z sudah banyak yang memasuki dunia kerja, termasuk guru. Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi berperan pada kinerja guru generasi Z. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif melalui pendekatan studi kasus menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, dalam hal ini objek penelitiannya merupakan guru generasi Z yang bekerja di YPI Ar-Rochmah. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah dengan mencapai keseimbangan kehidupan kerja para guru juga merasakan kinerja mereka meningkat dilihat dari hasil evaluasi, dalam hal ini para guru berusaha mengatur waktu mereka dengan membuat to-do list. Lalu para responden juga sepakat bahwa budaya organisasi berperan penting bagi kinerja mereka sebagai guru. Budaya organisasi di YPI Ar-Rochmah tercermin pada kegiatan-kegiatan di sekolah. Kinerja guru juga dapat dilihat dengan evaluasi rutin. Bagi guru generasi Z di YPI Ar-Rochmah, disarankan untuk mencari dukungan dari berbagai sumber seperti keluarga untuk menghindari stres kerja.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru, Gen Z

ABSTRACT

Currently, many Generation Z have entered the workforce, including teachers. The author conducted this study with the aim of finding out how work-life balance and organizational culture play a role in the performance of Generation Z teachers. The study was conducted using a qualitative method through a case study approach using observation, interview and documentation data collection techniques, in this case the object of the study was Generation Z teachers who work at YPI Ar-Rochmah. The results of the study that have been conducted are that by achieving work-life balance, teachers also feel that their performance has increased as seen from the results of the evaluation, in this case the teachers try to manage their time by making a to-do list. Then the respondents also agreed that organizational culture plays an important role in their performance as teachers. Organizational culture at YPI Ar-Rochmah is reflected in activities at school. Teacher performance can also be seen through routine evaluations. For Generation Z teachers at YPI Ar-Rochmah, it is advisable to seek support from various sources such as family to avoid work stress.

Keywords: *Work Life Balance, Organizational Culture, Teacher Performance, Gen Z.*

1. PENDAHULUAN

Saat ini, generasi Z yang lahir diantara tahun 1997-2012 sudah banyak yang memasuki dunia kerja, termasuk guru. Dalam riset dari *The American Psychological Association (APA)* 2018,

menunjukkan hasil bahwa gen z memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya. Hal ini berkaitan dengan *work life balance* menjadi trend yang ramai diperbincangkan di kalangan Gen Z. Bukan tanpa sebab, keseimbangan kehidupan kerja ini menawarkan fleksibilitas waktu bagi mereka dan menghindari *burn out*.

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), yang dikutip dalam Anwar et al. (2023:2), konsep keseimbangan kehidupan kerja terdiri dari beberapa aspek penting yang saling berkaitan. Aspek pertama adalah keseimbangan waktu, yang mengacu pada pembagian waktu secara proporsional antara tugas dan tanggung jawab di tempat kerja dengan peran dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga dan pribadi. Aspek kedua adalah keseimbangan keterlibatan, yang mencakup tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen seseorang terhadap pekerjaannya serta terhadap peran yang dijalani di luar pekerjaan. Hal ini menunjukkan seberapa besar perhatian dan energi mental yang diberikan pada kedua area tersebut. Selanjutnya, aspek ketiga adalah keseimbangan kepuasan, yang mengukur tingkat kepuasan yang dirasakan individu baik dalam menjalankan perannya di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Tak hanya keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi juga menjadi *concern* penulis untuk melihat apakah budaya organisasi memiliki peran positif pada peningkatan kinerja guru khususnya guru Gen Z di Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rochmah. Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rochmah yang terletak di Desa Wangunharja Kecamatan Lembang ini sendiri memiliki sekitar 7 orang guru Gen Z dan 19 guru dari generasi di atasnya.

Dewasa ini, budaya organisasi pun menjadi hal krusial yang menopang keberlangsungan sistem yang baik dan menjadi salah satu faktor kesejahteraan guru. Keberhasilan peningkatan kinerja organisasi juga sangat bergantung pada adanya budaya organisasi yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Dini Andriani, 2024). Budaya organisasi sekolah adalah tata-nilai, keyakinan, asumsi, norma dan harapan, pemikiran dan gagasan yang terbentuk dalam waktu yang lama sebuah organisasi sekolah dan menjadi panduan dalam berprilaku bagi warga sekolah, terutama dalam menyelesaikan masalah internal dan eksternal sekolah. (Siahaan *et al.*, 2020:2177, dalam Saring 2022:32).

Menurut Vira Aulia *et al.*, (2023) berikut ini beberapa elemen yang membentuk setiap budaya perusahaan:

- 1) Misi dan nilai
- 2) Hubungan antara pemimpin dan karyawan
- 3) Pengakuan karyawan (*Employee acknowledgment*)
- 4) Pengembangan profesional
- 5) Estetika dan Pengaruh Budaya

Profesi guru bisa sangat menegangkan. Jika dilihat dalam kamus besar KBBI guru adalah orang yang pekerjaannya/ profesinya adalah mengajar. Dilihat dari segi hukum, yaitu UU RI nomor 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik atau siswa. Oleh karena itu, pekerjaan mereka tidak hanya menuntut mereka untuk bekerja secara fisik, namun juga emosional. Tenaga pendidik harus menghadapi bermacam-macam karakter siswa dalam kondisi yang berfluktuasi. Alasan-alasan itulah yang bisa memicu stress dan jika hal itu terjadi, kegiatan belajar mengajar menjadi tidak efisien.

Oleh karena itu, tenaga pendidik harus mampu mengusahakan dan mendapatkan kondisi keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan kewajiban pekerjaannya dan tanggung jawab diluar pekerjaannya (Delecta, 2011 dalam Rauli Sijabat 2023).

Menurut Lunevich (2021) yang dikutip dalam Muhamad Kamaludin et al. (2024), kemampuan guru dalam mengintegrasikan konsep-konsep baru ke dalam proses pembelajaran merupakan salah satu indikator utama dari kinerja yang efektif. Beberapa indikator kinerja guru tersebut meliputi:

- 1) Kemampuan dalam merancang atau menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif di kelas
- 3) Kemampuan membangun hubungan pribadi yang baik dengan peserta didik
- 4) Kemampuan melakukan penelitian terhadap hasil pembelajaran yang telah dilakukan
- 5) Kemampuan dalam melaksanakan kegiatan pengayaan untuk meningkatkan pemahaman siswa
- 6) Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran remedial guna membantu siswa yang mengalami kesulitan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi di sekolah terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan adalah dengan menganalisis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja guru.

- 1) Bagaimana para guru mengelola keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) di tengah beban pekerjaan yang meningkat?
- 2) Bagaimana budaya organisasi di Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rochmah berperan pada motivasi dan kinerja guru?
- 3) Bagaimana kinerja guru dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran di kelas?
- 4) Bagaimana persepsi guru generasi Z terhadap lingkungan kerja dan kebijakan yang diterapkan di sekolah?

Mengacu pada masalah yang telah diuraikan, secara umum tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui bagaimana para guru mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tantangan yang dihadapi dalam mencapainya.
- 2) Menganalisis bagaimana budaya organisasi berperan terhadap motivasi dan kinerja guru.
- 3) Menilai cara guru menyusun dan melaksanakan pembelajaran, serta penerapan metode yang berbeda dalam proses pembelajaran.
- 4) Mengidentifikasi persepsi guru generasi Z terhadap dunia kerja dan harapan mereka terhadap kebijakan serta peluang yang ada di sekolah.

2. METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode ini berlandaskan pada filosofi postpositivisme dan diterapkan untuk meneliti objek dalam kondisi alami, berbeda dengan metode eksperimen yang lebih terkontrol. Dalam metode kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data, yang dilakukan dengan teknik triangulasi atau penggabungan berbagai sumber data. Analisis data dilakukan secara induktif dan bersifat kualitatif, dengan fokus utama pada makna dan pemahaman mendalam terhadap fenomena yang diteliti, bukan pada generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2024).

Menurut Sugiyono (2024:6), pendekatan penelitian naturalistik kualitatif digunakan untuk meneliti fenomena dalam setting atau lingkungan yang alamiah, di mana peneliti tidak memberikan perlakuan atau intervensi apapun terhadap subjek penelitian. Dalam pendekatan ini, peneliti berusaha untuk memahami fenomena yang diteliti sebagaimana adanya, tanpa adanya manipulasi atau kontrol terhadap variabel-variabel yang ada. Pengumpulan data dilakukan secara emik, yang berarti bahwa data dikumpulkan berdasarkan sudut pandang dan interpretasi dari sumber data atau partisipan

penelitian, bukan berdasarkan pandangan atau interpretasi dari peneliti itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pemahaman terhadap fenomena yang diteliti bersifat otentik dan sesuai dengan realitas yang dialami oleh partisipan.

Sementara itu, menurut Esti Dwi (2024), pendekatan penelitian studi kasus merupakan suatu strategi penelitian yang melibatkan kajian mendalam terhadap suatu kasus yang unik atau berbeda, yang dapat berupa individu, kelompok, lembaga, atau peristiwa tertentu. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam dan komprehensif mengenai berbagai aspek yang terkait dengan kasus yang diteliti, sehingga diperoleh pemahaman yang holistik dan mendalam mengenai fenomena yang menjadi fokus penelitian.

Dalam konteks penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus dengan jenis deskriptif. Sebagaimana dijelaskan oleh Esti Dwi (2024), pendekatan studi kasus deskriptif memungkinkan peneliti untuk menjabarkan seluruh kesimpulan dan temuan penelitian secara rinci dalam bentuk deskripsi yang mendalam dan komprehensif. Deskripsi ini kemudian dianalisis dan diinterpretasikan dengan mengacu pada teori-teori yang relevan serta temuan-temuan penelitian sebelumnya, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan bermakna mengenai fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus deskriptif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman mengenai isu atau fenomena yang menjadi fokus penelitian.

Menurut Esti Dwi (2024:80), sampel merupakan sebagian dari karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi. Dengan kata lain, sampel adalah bagian kecil yang diambil dari anggota populasi berdasarkan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili keseluruhan populasi tersebut. Dalam penelitian kualitatif, istilah yang digunakan bukan populasi melainkan objek penelitian. Spradley menyebut objek penelitian ini sebagai "*social situation*" atau situasi sosial, yang terdiri dari tiga elemen utama, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*), yang saling berinteraksi secara sinergis (Sugiyono, 2024:216).

Berbekal pengertian tersebut, 3 elemen objek penelitian sudah penulis dapatkan, yaitu: tempat (*place*), penelitian dilakukan di Yayasan pendidikan Islam Ar-Rochmah karena disana memungkinkan untuk dilakukan pendekatan studi kasus karena peran elemen kedua yakni pelaku (*actors*), dalam penelitian ini merupakan peneliti dan guru Gen Z yang ada di Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rochmah. Kemudian elemen objek penelitian terakhir adalah aktivitas (*activity*), dalam hal ini merupakan kegiatan mengajar yang akan di observasi secara mendalam untuk nantinya dapat dilihat bagaimana kinerja mereka.

Menurut Sugiyono (2024:225), dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan di lingkungan yang alami (*natural setting*) dengan menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang paling sering digunakan meliputi observasi partisipatif (*participant observation*), wawancara mendalam (*in-depth interview*), dan dokumentasi. Catherine Marshall dan Gretchen B. Rossman juga menyatakan bahwa metode utama yang digunakan oleh peneliti kualitatif untuk mengumpulkan informasi adalah keterlibatan langsung dalam situasi penelitian, pengamatan langsung, wawancara mendalam, serta tinjauan dokumen (Sugiyono, 2024:225).

Dalam analisis data, peneliti akan menerapkan pendekatan fenomenologi yang bertujuan menggali dan memahami pengalaman subjektif individu terkait suatu fenomena atau peristiwa tertentu. Sugiyono (2022:130) menekankan bahwa analisis data kualitatif melibatkan data yang dikumpulkan melalui wawancara, catatan lapangan, dan berbagai sumber lainnya. Proses ini bertujuan agar hasil penelitian dapat dipahami dan diinterpretasikan oleh orang lain, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam unit-unit yang lebih kecil, mengidentifikasi pola, dan menentukan

signifikansi informasi yang relevan. Keseluruhan proses ini menghasilkan temuan yang dapat dibagikan dan dimengerti oleh pihak lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Profil Yayasan Ar-Rochmah

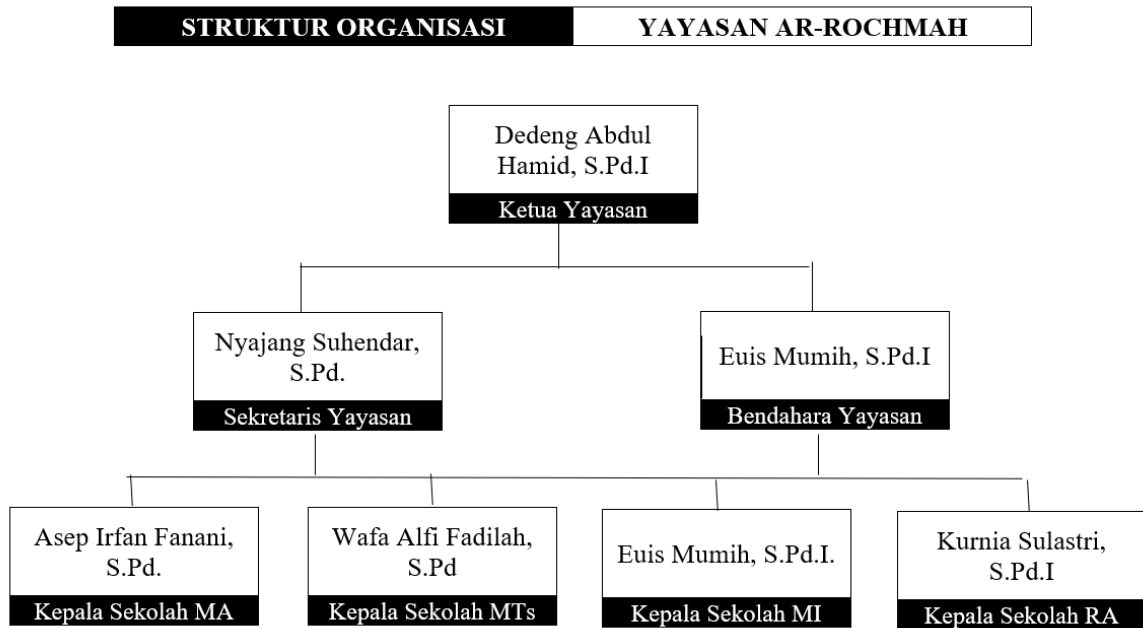
Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Ar-Rochmah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menaungi RA (*Raudhatul Athfal*) setara dengan TK (Taman Kanak-kanan), MI (*Madrasah Ibtidaiyah*) setara dengan SD (Sekolah Dasar), MTs (*Madrasah Tsanawiyah*) sederajat dengan SMP (Sekolah Menengah Pertama) dan MA (*Madrasah Aliyah*) yang sederajat dengan SMA (Sekolah Menengah Atas). Dengan berbasis keislaman yang berstatus swasta, berlokasi di Kecamatan Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat. Berdiri sejak tanggal 2 September 2003, madrasah ini telah berkiprah lebih dari dua dekade dalam dunia pendidikan, berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia, dengan Nomor SK Pendirian yang resmi.

Operasional sekolah ini dikelola dengan penuh tanggung jawab oleh Asep Irfan Fanani selaku operator dan kepala sekolah MA, yang turut memastikan kelancaran administrasi dan layanan pendidikan di lingkungan madrasah.

Dengan keberadaannya, YPI Ar-Rochmah diharapkan tidak hanya menjadi tempat menimba ilmu, tetapi juga menjadi pusat pembentukan karakter generasi muda yang berakhlak mulia, cerdas, dan berdaya saing tinggi. Sekolah ini berkomitmen untuk terus memberikan kontribusi nyata dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, khususnya di wilayah Kecamatan Lembang dan sekitarnya, melalui pendidikan yang bermutu, berbasis nilai-nilai keislaman, dan relevan dengan kebutuhan zaman.

1.2 Struktur Organisasi YPI Ar-Rochmah

Menurut Robbins & Judge dalam (Nurul Hidayati Murtafiah et al., 2023) Struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. (*how job tasks are formally dividend, grouped, and coordinated*).



Sumber: Yayasan Ar-Rochmah

Gambar 1. Struktur Organisasi Yayasan AR-ROCHMAH

1.3 Visi & Misi YPI Ar-Rochmah

VISI

“Terwujudnya generasi berkarakter islami yang unggul diberbagai sendi kehidupan.”

MISI

1. Menyelenggarakan sistem Pendidikan yang terpadu antara agama dan umum;
2. Melaksanakan Pendidikan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki;
3. Membangkitkan segala potensi peserta didik dan membimbingnya dengan mengadakan kegiatan pengembangan model-model pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan;
4. Warga belajar mampu mengembangkan kemampuan dalam Bahasa Inggris, Bahasa Arab dan Bahasa Asing lainnya;
5. Menumbuhkan penghayatan terhadap pelajaran agama, utamanya dalam bidang akhlak;
6. Memotivasi dan memfasilitasi warga belajar untuk menguasai bidang keterampilan (Fokasio);
7. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan Yayasan.



Sumber: Yayasan Ar-Rochmah (2025)

Gambar 2. Visi & Misi Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rochmah

1.4 Deskripsi Karakteristik Informan

Informan adalah orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan oleh peneliti. Informan dalam penelitian ini menggunakan 4 orang yang dianggap mengetahui baik terhadap masalah ini. Informan merupakan guru di MAS AR-ROCHMAH. Wawancara dilakukan melalui perkenalan terlebih dahulu. Setelah melalui perkenalan berulah kemudian dilanjutkan dengan menjadwalkan waktu wawancara. Deskripsi mengenai karakteristik biografis subyek penelitian yang dipilih sebagai informan yang berisikan nama dan posisi bagian pekerjaan diuraikan secara rinci pada tabel 4.1, sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Informan

Nama	Bagian Pekerjaan
Ibu Yanti	Guru IPA
Ibu Ai	Guru Bahasa Inggris
Ibu Syifa	Guru Pend. Agama Islam
Pak Irfan	Guru Matematika

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa informan berasal dari latar belakang yang berbeda. Dari 4 informan diatas diantaranya merupakan guru IPA, Bahasa Inggris, Pendidikan Agama Islam dan Matematika yang diperlukan untuk membantu menjawab beberapa pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

1.5 Reduksi Hasil Data Wawancara

Tabel 2. Reduksi Data Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja

Indikator	Kesamaan Temuan	Perbedaan atau Catatan Khusus
Cara mengatur waktu	Semua responden menggunakan jadwal atau pembagian waktu untuk menjaga keseimbangan.	Responden 1 & 4 mengaku masih sering kewalahan membawa pekerjaan ke rumah.
Waktu untuk kehidupan pribadi	Semua merasakan punya waktu pribadi, tapi terbatas saat ada kegiatan tambahan sekolah.	Responden 3 merasa cukup puas, sedangkan Responden 1 merasa perlu waktu lebih banyak untuk diri sendiri.
Tantangan keseimbangan	Umumnya tantangan muncul saat jadwal padat, ujian, atau kegiatan luar kelas.	Responden 2 lebih mampu mengatur karena sudah lebih lama mengajar.
Dukungan sekolah	Keempat responden merasa sekolah cukup kooperatif dalam mendukung work-life balance.	Responden 1 menyebut masih banyak pekerjaan dibawa pulang meski izin diberikan.
Stres dan burnout	Semua pernah mengalami, terutama saat ujian atau event besar.	Responden 2 menyebut burnout lebih karena kurang istirahat, bukan beban kerja.
Kepuasan hidup kerja dan pribadi	Semua menyebut cukup puas, tapi ingin peningkatan dari sisi waktu pribadi.	Responden 1 dan 4 ingin waktu libur lebih banyak.

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 3. Reduksi Data Analisis Budaya Organisasi

Aspek	Kesamaan Temuan	Perbedaan atau Catatan Khusus
Misi dan Nilai	Semua responden merasakan nilai Islam dan misi yayasan cukup kuat dan relevan.	-
Hubungan pimpinan dan guru	Umumnya terbuka dan komunikatif. Guru merasa bisa menyampaikan ide.	Responden 1 menyebut komunikasi kadang lambat karena kesibukan pimpinan.
Pengakuan kinerja guru	Semua merasakan adanya bentuk apresiasi, meskipun kadang masih informal.	Responden 3 dan 4 ingin bentuk penghargaan lebih resmi dan berkelanjutan.
Pengembangan profesional	Semua responden menyebut ada pelatihan, tetapi belum semua merasa topiknya sesuai kebutuhan.	Responden 3 ingin pelatihan lebih ke arah digital, sesuai minat generasi Z.
Estetika dan suasana kerja	Lingkungan fisik dan atmosfer kerja dinilai bersih, nyaman, dan mendukung.	Tidak ada catatan khusus yang mencolok.

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 4. Reduksi Data Analisis Kinerja Guru

Indikator Kinerja	Kesamaan Temuan	Perbedaan atau Catatan Khusus
Menyusun pembelajaran	Semua responden menyusun RPP sesuai kurikulum dan karakter siswa.	Responden 4 menyebut fleksibilitas penting karena karakter siswa yang aktif.
Melaksanakan pembelajaran	Semua menggunakan metode aktif dan variatif, seperti diskusi, roleplay, dan problem solving.	Responden 2 dan 4 lebih intens menggunakan media digital.
Hubungan pribadi dengan siswa/orangtua	Semua membangun komunikasi informal dan empatik.	-
Penelitian hasil belajar	Sebagian sudah melakukan evaluasi informal hasil belajar.	Responden 4 menyebut pentingnya feedback langsung dari siswa.
Pengayaan	Semua memberikan soal tambahan atau proyek khusus untuk siswa yang cepat tangkap.	Responden 3 memberikan soal HOTS, sedangkan Responden 4 pakai proyek kreatif.
Remedial	Semua melakukan remedial dengan pendekatan bertahap dan personal.	Responden 1 menekankan pentingnya bimbingan sore untuk remedial.

Sumber: Peneliti (2025)

Tabel 5. Reduksi Data Analisis Persepsi Guru Gen Z

Indikator	Kesamaan Temuan	Perbedaan atau Catatan Khusus
Harapan terhadap dunia kerja sebagai Generasi Z	Semua informan mengharapkan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, terbuka terhadap ide baru, dan mendukung pengembangan diri.	Responden 3 menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi. Responden 4 menyoroti pentingnya sekolah sebagai tempat tumbuh, bukan hanya mengajar.
Penilaian terhadap budaya organisasi di sekolah	Semua merasakan adanya nilai-nilai positif di sekolah, seperti kerja sama dan kekeluargaan. Namun, mereka juga merasakan adanya sisi yang masih tradisional dan kurang mendukung kebebasan berekspresi.	Responden 1 menyoroti sistem penghargaan yang masih kaku. Responden 3 merasa ide-ide baru sering dianggap terlalu "berani."
Kesempatan untuk mengembangkan diri dan berinovasi	Umumnya merasa ada beberapa peluang untuk berkembang, namun belum optimal. Semua berharap adanya dukungan yang lebih konkret seperti pelatihan dan kebijakan yang mendukung inovasi.	Responden 2 dan 3 menekankan perlunya workshop dan kebijakan terbuka terhadap teknologi. Responden 4 berharap inisiatif kecil lebih dihargai.

Sumber: Peneliti (2025)

1.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja Guru Gen Z

Hasil wawancara dengan empat responden menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh para guru, meskipun sebagian besar dari mereka telah berusaha mengatur waktu dengan baik. Semua responden menyatakan bahwa mereka menggunakan pendekatan tertentu, seperti membuat jadwal atau *to-do list* harian, untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Namun, tantangan utama yang dihadapi oleh para guru, terutama saat menghadapi ujian, kegiatan sekolah tambahan, dan acara tertentu, adalah ketidakmampuan untuk memisahkan sepenuhnya pekerjaan dari waktu pribadi. Responden 2, yang memiliki pengalaman lebih lama, mengaku lebih mampu mengatur ritme pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan responden lainnya merasa masih kesulitan mengatur keseimbangan ini, terutama ketika beban kerja meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan Ordu (2021) yang menyebutkan bahwa pengalaman dan durasi kerja yang lebih panjang seringkali berhubungan dengan kemampuan guru dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja.

Dukungan dari pihak sekolah untuk menjaga keseimbangan ini cukup dirasakan oleh semua responden, meskipun ada catatan bahwa beberapa guru, seperti Responden 1 dan Responden 4, merasa ada pekerjaan yang sering terbawa pulang, meskipun telah ada izin yang diberikan. Menurut Medina-Garrido et al. (2023), dukungan organisasi sangat berpengaruh dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Secara keseluruhan, semua responden merasa cukup puas dengan keseimbangan yang ada, meskipun berharap ada lebih banyak waktu untuk kehidupan pribadi, khususnya waktu libur.

2) Analisis Budaya Organisasi di YPI Ar-Rochmah

Di bagian budaya organisasi, seluruh responden mengungkapkan bahwa misi dan nilai-nilai yang diterapkan oleh Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rochmah tercermin dengan jelas dalam aktivitas sehari-hari di sekolah. Misi sekolah yang berbasis nilai-nilai Islami menjadi faktor pendorong utama bagi para guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas sangat terasa di lingkungan sekolah. Hal ini sesuai dengan penelitian Janićijević (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, termasuk misi dan nilai-nilai yang jelas, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dalam hal ini para guru.

Hubungan antara pimpinan dan guru pun terlihat terbuka dan komunikatif. Semua responden mengungkapkan bahwa mereka merasa didengar dan dihargai dalam hal komunikasi dan ide-ide yang diajukan. Namun, ada beberapa responden yang menyebutkan bahwa komunikasi dengan pimpinan terkadang sedikit lambat atau formal, terutama saat pimpinan sangat sibuk.

Terkait pengakuan terhadap kinerja guru, seluruh responden merasa dihargai meskipun apresiasi yang diberikan lebih bersifat informal. Misalnya, guru-guru yang berhasil membawa siswa meraih prestasi sering kali dipuji di depan umum, namun tidak ada sistem penghargaan formal yang terstruktur. Prasetyo dan Utami (2021) menemukan bahwa pengakuan yang jelas dan sistematis terhadap pencapaian karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penguatan sistem penghargaan formal di sekolah dapat memperbaiki motivasi guru.

Pengembangan profesional juga menjadi perhatian penting di yayasan ini. Sekolah menyediakan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat, namun tidak semua pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan atau minat guru, terutama bagi mereka yang berasal dari generasi Z. Pelatihan berbasis teknologi atau media pembelajaran digital, misalnya, sangat diharapkan oleh guru-guru muda, karena ini sesuai dengan minat mereka dalam mengoptimalkan teknologi di dalam kelas. Lingkungan sekolah secara keseluruhan dirasakan nyaman dan mendukung bagi para guru, dengan fasilitas yang cukup memadai, seperti ruang guru yang bersih dan nyaman, serta fasilitas penunjang

lainnya yang memudahkan mereka dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Arauf, Syahrani, dan Yanna (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru.

3) Analisis Kinerja Guru Gen Z di YPI Ar-Rochmah

Terkait kinerja guru, berdasarkan hasil wawancara, mayoritas responden menunjukkan kesamaan dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran. Semua responden menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan kurikulum yang berlaku, namun mereka juga mengadaptasi dengan karakter siswa yang berbeda-beda. Beberapa responden, seperti Responden 1 dan 4, lebih memilih pendekatan fleksibel yang memungkinkan mereka untuk lebih menyesuaikan materi ajar dengan kebutuhan siswa, misalnya dengan menggunakan metode pembelajaran berbasis masalah atau pembelajaran aktif. Lestari, Handoyo, Raharjo, Subali, dan Avrilianda (2024) dalam metaanalisisnya menyatakan bahwa pendekatan pembelajaran aktif dan berbasis masalah dapat meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan.

Selain itu, seluruh responden juga menerapkan metode yang bervariasi dalam mengajar, seperti diskusi, roleplay, dan penggunaan media digital untuk meningkatkan minat belajar siswa. Namun, beberapa responden (terutama Responden 2 dan 4) lebih cenderung mengandalkan teknologi dalam pembelajaran, baik itu melalui penggunaan aplikasi belajar atau platform online. Hasmirati (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan keterlibatan siswa dan efektivitas pembelajaran.

Dalam hal hubungan pribadi dengan siswa dan orang tua, seluruh responden sepakat bahwa membangun komunikasi yang baik adalah hal yang sangat penting. Mereka berusaha menjalin hubungan yang dekat dan empatik dengan siswa, serta berusaha berkomunikasi secara aktif dengan orang tua murid untuk memastikan perkembangan siswa berjalan dengan baik. Jamilah, Amin, dan Latifah (2023) dalam studinya tentang kemitraan sekolah dan keluarga menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara guru dan orang tua dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Para guru juga melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran siswa. Responden 3 dan 4 bahkan mengadakan penelitian kecil mengenai hasil belajar siswa untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki. Beberapa guru, seperti Responden 1, mengadakan remedial dengan pendekatan yang lebih personal untuk memastikan semua siswa memahami materi dengan baik. Sari & Hidayati (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa evaluasi yang terperinci dan pengajaran remedial yang baik sangat penting untuk memastikan semua siswa mencapai kompetensi yang diharapkan.

Untuk pengayaan, seluruh responden menyebutkan bahwa mereka memberikan tugas tambahan atau proyek khusus untuk siswa yang lebih cepat memahami materi, seperti soal-soal yang menantang atau tugas kreatif. Sementara untuk siswa yang kesulitan, mereka memberikan pendampingan secara bertahap dan memberi kesempatan untuk mengikuti remedial yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Sukmawati, Halim, dan Beddu (2024) menunjukkan bahwa pendekatan pengayaan yang berbeda untuk siswa dengan kecepatan belajar berbeda-beda sangat efektif dalam mendukung pembelajaran yang lebih menyeluruh.

4) Analisis Persepsi Guru Gen Z

Sebagai bagian dari generasi Z, seluruh responden memiliki harapan tinggi terhadap dunia kerja. Mereka menginginkan dunia kerja yang lebih fleksibel, terbuka terhadap ide-ide baru, dan menghargai pengembangan diri. Responden 3 dan 4, yang lebih muda, menginginkan adanya kebijakan yang lebih terbuka untuk teknologi dan pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif. Gusti Ayu Tita (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa generasi Z cenderung menginginkan kebebasan yang lebih besar dalam bekerja, serta penekanan pada pengembangan diri dan inovasi dalam lingkungan kerja.

Para responden juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi di sekolah sudah cukup sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut sebagai guru generasi Z, meskipun ada beberapa elemen yang

masih terasa agak tradisional, seperti sistem penghargaan yang kurang formal dan kaku. Mereka berharap ada lebih banyak kesempatan bagi guru muda untuk mengekspresikan ide-ide mereka dan mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan zaman. Zahra Nisa (2024) menyebutkan bahwa generasi Z membutuhkan lebih banyak kesempatan untuk berinovasi dan mendapatkan pengakuan yang lebih fleksibel dalam pekerjaan mereka.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh para guru, meskipun sebagian besar dari mereka telah berusaha mengatur waktu dengan baik. Semua responden menyatakan bahwa mereka menggunakan pendekatan tertentu, seperti membuat jadwal atau to-do list harian, untuk membantu mereka dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Budaya organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan oleh Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rochmah tercermin dengan jelas dalam aktivitas sehari-hari di sekolah. Misi sekolah yang berbasis nilai-nilai Islami menjadi faktor pendorong utama bagi para guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas sangat terasa di lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Yayasan Pendidikan Ar-Rochmah berperan positif bagi kelangsungan kinerja guru. Guru Gen Z menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Mereka memilih pendekatan fleksibel yang memungkinkan mereka untuk lebih menyesuaikan materi ajar dengan kebutuhan siswa. Adapun hasil evaluasi menunjukkan bahwa pendekatan pengayaan yang berbeda untuk siswa dengan kecepatan belajar berbeda-beda sangat efektif dalam mendukung pembelajaran yang lebih menyeluruh. Sebagai bagian dari generasi Z, Mereka menginginkan dunia kerja yang lebih fleksibel, terbuka terhadap ide-ide baru, dan menghargai pengembangan diri. Para responden juga mengungkapkan bahwa budaya organisasi di sekolah sudah cukup sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut sebagai guru. Ketercapaian keseimbangan kehidupan kerja dan budaya organisasi menjadi peran penting bagi mereka dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka sebagai guru.

Saran yang dapat diberikan Bagi Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rochmah, disarankan untuk terus mengikuti perkembangan zaman, agar siswa terpapar teknologi dan dapat menguasainya sebagai bekal untuk masa depan, pun agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien. Yayasan juga disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen waktu kepada guru, agar guru tidak perlu lagi membawa tugasnya ke rumah untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Bagi guru generasi Z di Yayasan Pendidikan Ar-Rochmah, disarankan untuk memanfaatkan waktu yang efektif dan mencari dukungan dari berbagai sumber seperti keluarga dan rekan sesama guru untuk menghindari stres kerja. Bagi penelitian selanjutnya, melakukan penelitian dengan skala yang lebih luas dan menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menguji generalisasi temuan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2024). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Manajemen SDM terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Recapital Asset Management. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1659-1675.
- Anggreni, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 6(2).
- Anwar, C. R., Dipoadmodjo, T. S., Haeruddin, M. I. W., Tawe, A., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 457-463.

- Arauf, Z., Syahriani, E., & Yanna, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MAN 3 Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(8), 55–62.
- Budiharso, B. (2023). *Pelatihan TIK untuk Pembelajaran 2023: Transformasi Pendidikan Melalui Teknologi Inovatif*. SMKN 10 Semarang.
- Fadillah, Kharis., (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Guru Tori & Riset. Malang: CV. *Literasi Nusantara Abadi*.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.
- Janićijević, N. (2022). Budaya organisasi dan kinerja karyawan: Bagaimana tipe budaya memengaruhi hasil individu dalam organisasi. *Economic Annals*, 67(233), 7–39.
- Kamaludin, M., & Fauziya, F. (2024). Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(7), 1523-1531.
- Ordu, A. (2021). Mediating role of work-life balance and job satisfaction in the relationship between person-job fit and life satisfaction among teachers. *Psycho-Educational Research Reviews*, 10(2), 30–45.
- Saring., (2022). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Malang: *Media Nusa Creative*.
- Sugiyono., (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: *Alfabeta*.