

The Work-Life Balance Phenomenon Among Teachers: What Role Does Perceived Organizational Support Play?

Fenomena Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Guru: Bagaimana Peran Persepsi Dukungan Organisasi?

Tiki Faeqotus Soleha¹, Netty Dyan Prastika²

^{1,2}Department of Psychology, University Mulawarman, Indonesia

³Department of Psychology, University Mulawarman, Indonesia

Email: ¹tikifaeqotuss@gmail.com, ²nd.prastika@fisip.unmul.ac.id.com

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 08/06/2025

Revisi 09/07/2025

Diterima 16/08/2025

Keyword:

Work life balance, perceived organizational support

ABSTRACT

Work-life balance is the ability to fairly divide roles between work life and personal life. One of the driving factors that can improve work-life balance is the perceived organizational support that makes teachers feel well-being in living their work life. So this perceived is needed to achieve work-life balance. However, in reality there are still teachers who lack the perceived organizational support. The purpose of this study was to determine the relationship between the perceived organizational support and work-life balance. The research method used was quantitative. The subjects of this study were 158 high school teachers with civil servant status in Samarinda with simple random sampling data collection techniques. The collection method used was the work-life balance scale and perceived organizational support. The data analysis technique used was the Pearson product moment correlation. The results of the validity test of the work-life balance scale and perceived organizational support obtained a value of $r > 0.300$ with all items declared valid. Based on the results of the study, it was found that there was a significant relationship between the perceived organizational support and work-life balance with r count $0.408 > r$ table 0.131 and a sig value of $0.000 < 0.05$ which indicated a positive relationship. The higher the perceived organizational support, the higher the work-life balance of teachers. Therefore, schools and education stakeholders are expected to facilitate the psychological well-being of teachers by providing adequate support. With this support, it is hoped that teachers can carry out their duties better without sacrificing aspects of their personal lives, thus having a positive impact on the quality of education.

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan membagi peran secara adil antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja yaitu faktor persepsi dukungan organisasi yang membuat guru merasakan kesejahteraan dalam menjalani kehidupan pekerjaan. Sehingga persepsi ini dibutuhkan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Namun, kenyataannya masih ada guru yang kurang memiliki persepsi dukungan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 158 guru SMA sederajat berstatus PNS di Samarinda dengan teknik pengumpulan data *simple random sampling*. Metode pengumpulan yang digunakan adalah dengan skala keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*. Hasil uji validitas skala keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi didapatkan nilai $r > 0.300$ dengan seluruh aitem dinyatakan valid. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja dengan r hitung $0.408 > r$ tabel 0.131 dan nilai sig $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan hubungan ke arah positif. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja pada guru. Oleh karena itu, sekolah dan pemangku pendidikan diharapkan dapat memfasilitasi kesejahteraan psikologis guru dengan memberikan dukungan yang memadai. Dengan adanya dukungan tersebut, diharapkan para guru dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadi, sehingga berdampak positif pada kualitas pendidikan.

Kata Kunci

Keseimbangan kehidupan kerja, persepsi dukungan organisasi

Copyright (c) Tiki Faeqotus Soleha & Netty Dyan Prastika

Korespondensi:

Netty Dyan Prastika

Universitas Mulawarman

Email: nd.prastika@fisip.unmul.ac.id.com



LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan bagian penting bagi Indonesia dalam mencapai cita-cita bangsa. Pendidikan menjadi salah satu pilar utama dalam membangun bangsa yaitu pendidikan berperan penting dalam melahirkan generasi muda dengan kualitas, kecerdasan, dan daya saing yang tinggi (Nurfatimah dkk., 2022). Kualitas sistem pendidikan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai cita-cita bangsa, sehingga perlu adanya upaya terus-menerus dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Dalam hal ini, peran guru sangat penting dalam pendidikan.

Menurut Aulia dkk. (2023) guru menjadi salah satu kunci dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, salah satunya Kota Samarinda. Jumlah guru di Kota Samarinda mencapai 8.952 guru pada semua jenjang (BPMPKT, 2020). Guru merupakan pendidik profesional yang bertanggung jawab mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menguji dan mengevaluasi, serta memimpin para peserta didik di berbagai jenjang pendidikan (Rianti & Mustika, 2023). Guru juga dituntut untuk memenuhi kualitas sesuai standar pemerintah, antara lain kompetensi personal, pedagogik, sosial, dan profesional (Tarigan & Dimiyati, 2021). Selain tuntutan kompetensi tersebut, guru di Indonesia juga menghadapi berbagai permasalahan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Seperti transformasi pendidikan yang mengakibatkan guru sering kali merasa bingung. Kebingungan yang dirasakan tersebut berkaitan dengan metode dan materi pembelajaran yang banyak berubah (Hernanda dkk., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Sabon (2020) juga menyoroti beban kerja yang dialami guru, seperti tugas yang seringkali dibawa pulang ke rumah karena tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan di sekolah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Khonsa dkk. (2025) permasalahan yang dialami guru yaitu berkaitan dengan manajemen waktu yang kurang optimal akibat beban kerja guru yang meningkat. Akibatnya, guru mengalami tekanan kerja yang tinggi, mengorbankan waktu istirahat dan keluarga yang dapat berdampak negatif pada kesehatannya.

Guru juga berkewajiban mengurus kehidupan pribadi sebagai bentuk tanggung jawab, misalnya berperan sebagai suami atau istri, orang tua, dan kebutuhan sosial lainnya. Anggraeni dan Mulyana (2021) menyatakan bahwa kehidupan guru memiliki peran dalam pekerjaan (sebagai guru) dan diluar pekerjaan (sebagai seorang istri, suami, anak, ibu, keluarga, pasangan, atau teman). Banyaknya tuntutan dan tanggung jawab guru membuat mereka sulit untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sehingga guru memerlukan kemampuan untuk menyeimbangkan antara keduanya atau biasa dikenal dengan istilah keseimbangan kehidupan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja dimaknai sebagai suatu konsep yang melibatkan cara individu dalam mengalokasikan waktu, energi, dan upaya dalam mencapai, serta mencakup ketegangan yang terjadi dalam kehidupan pekerjaan dan pribadi (Fisher dkk., 2009). Keseimbangan kehidupan kerja dapat membentuk lingkungan pekerjaan yang sehat sehingga dapat memfasilitasi keseimbangan

antara tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan. Menurut Gyanchandani (2017) karakteristik dari keseimbangan kehidupan kerja yaitu suatu keadaan di mana beban seseorang setara dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Dalam upaya mencapai karakteristik tersebut, idealnya semua guru mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang tergolong baik. Keseimbangan kehidupan kerja tersebut berimplikasi pada kualitas hidup yang lebih baik pula, misalnya terhindar dari konflik dan kejenuhan dalam bekerja.

Selain itu, menurut Zulfikar dan Kasiyati (2024) keseimbangan kehidupan kerja yang tergolong baik juga meningkatkan semangat kerja, kepuasan, dan tanggung jawab untuk menjalankan tugas. Dengan begitu, guru akan sanggup bertanggung jawab dengan berbagai peran dan tuntutan kehidupannya dengan baik pula (Rohmawati & Izzati, 2021). Namun, pada kenyataannya masih ada guru yang belum memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dkk. (2022) pada guru di Kota Dharmasraya menunjukkan bahwa para guru merasa kehidupan pekerjaan lebih menjadi prioritas dibandingkan kehidupan pribadi sehingga menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja yang kurang baik. Pernyataan tersebut dikarenakan guru cenderung sibuk dengan pekerjaan, seperti mengajar, pertemuan virtual, dan lembur yang memicu turunnya kualitas kehidupan pribadi seperti menurunnya waktu bersama keluarga, teman, serta mengesampingkan kegemaran mereka. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu faktor organisasi. Organisasi sekolah termasuk lingkungan yang paling dekat dengan guru. Dalam mengemban berbagai tuntutan tugasnya, guru sangat dipengaruhi dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan sekolah adalah lingkungan terdekat bagi guru yang termasuk salah satu bentuk organisasi.

Organisasi termasuk salah satu faktor memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (Wulansari, 2023). Dukungan organisasi dapat menjadi sumber daya yang mengurangi beban tuntutan dari dua bidang dominan yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rabani & Budiani, 2021). Dalam hal ini, organisasi sekolah memberikan dukungan kepada guru (Kusmaryani dkk., 2017). Dukungan tersebut dapat memicu persepsi guru terhadap organisasi sekolah tempat mereka bekerja. Persepsi tersebut dikenal dengan istilah persepsi dukungan organisasi. Menurut pendapat Rhoades dan Eisenberger (2002) bahwa persepsi dukungan organisasi ialah penilaian para karyawan terhadap kesejahteraan mereka yang terjamin, di mana organisasi tempat mereka bekerja bersedia memberikan bantuan dan berinisiatif membantu ketika mereka mengalami kesulitan.

Menurut Kusmaryani dkk. (2017) bentuk dukungan organisasi sekolah antara lain terdiri dari pengembangan profesi, perhatian dari pimpinan, kenyamanan lingkungan fisik dan sosial kerja bagi guru. Dengan adanya dukungan-dukungan tersebut akan memicu keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Pernyataan tersebut dikarenakan dukungan organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan

keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan terjaga (Thakur & Kumar, 2015).

Berdasarkan kondisi di atas, peneliti perlu melakukan wawancara untuk mengetahui lebih dalam mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada guru SMA sederajat berstatus PNS di Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua orang guru di Kota Samarinda, ditemukan bahwa tantangan utama dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja meliputi beban kerja tambahan, perubahan jadwal, tekanan emosional dan fisik, serta keterbatasan dalam mengikuti kegiatan sosial yang bermakna. Salah satu guru menyampaikan bahwa dukungan dari lingkungan kerja, baik rekan kerja maupun atasan sangat membantu dalam meringankan beban pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan, sehingga berdampak positif pada keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Rahmaniah dkk. (2019) yang menyatakan bahwa dukungan atasan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Guru lainnya menyoroti tantangan dalam menghadapi keberagaman kemampuan belajar siswa, menangani Anak Berkebutuhan Khusus (ABK), serta keterbatasan penguasaan teknologi di kalangan guru senior, terutama di tengah tuntutan transformasi pendidikan. Transformasi pendidikan sendiri merupakan proses perubahan sistemik dalam pembelajaran yang bertujuan mengikuti perkembangan zaman, kemajuan teknologi, dan kebutuhan masyarakat (Mulyani & Rifqiwati, 2023). Dengan demikian, persepsi terhadap dukungan organisasi berperan penting dalam membantu guru mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

Didukung dilakukan oleh Fadhillah dan Halida (2024) bahwa terdapat hubungan yang signifikan ke arah positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja. Di mana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja. Rabani dan Budiani (2021) juga melakukan penelitian serupa yaitu mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja. Di mana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk memahami lebih dalam mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Samarinda. Ho dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Samarinda dan H1 dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Samarinda.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni menggunakan metode kuantitatif. Dengan variabel

terikat yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi. Subjek dalam penelitian ini 158 guru SMA sederajat berstatus PNS di kota Samarinda. Peneliti menggunakan teknik *probability sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Alat ukur penelitian menggunakan skala tipe *likert* dalam prosedur pengumpulan data.

Skala keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi adalah dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan uji terpakai. Alat ukur skala keseimbangan kehidupan kerja disusun dengan mengadaptasi skala oleh Fisher dkk. dalam Gunawan dkk. (2019) yang terdiri dari 17 aitem pernyataan berdasarkan aspek tuntutan dan sumber daya. Diketahui bahwa skala dari Fisher dkk. dalam Gunawan dkk. (2019) telah terbukti reliabel dengan memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.707. Kemudian, alat ukur skala persepsi dukungan organisasi disusun dengan mengadaptasi skala oleh Rhoades dan Eisenberger dalam Mina (2021) yang terdiri dari 16 aitem pernyataan berdasarkan aspek aspek yaitu dukungan atasan, keadilan, penghargaan dan kondisi kerja. Diketahui bahwa skala dari Rhoades dan Eisenberger dalam Mina (2021) telah terbukti reliabel dengan memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0.730.

Penelitian ini menerapkan korelasi *pearson product moment* sebagai metode analisis data. Di mana analisis ini dipakai untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel, sehingga memerlukan variabel bebas dan variabel tergantung. Tujuan pengujian ini untuk memastikan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas terhadap kedua variabel dilakukan terlebih dahulu sebelum data dianalisis. Seluruh metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 26.0 for Windows.

HASIL PENELITIAN

Data deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan kondisi sebaran data pada guru SMA sederajat di samarinda. Mean empiris dan mean hipotetik diperoleh dari tanggapan sampel penelitian melalui dua skala penelitian, yaitu skala keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi.

Tabel 1. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja	49.00	42.5	Tinggi
Persepsi Dukungan Organisasi	50.94	40	Tinggi

Melalui tabel 1 di atas, dapat dilihat gambaran sebaran data secara umum pada subjek penelitian guru SMA sederajat di Samarinda. Berdasarkan hasil pengukuran skala keseimbangan kehidupan kerja didapatkan, rata-rata empiris

49.00 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik sebesar 42.5 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek penelitian termasuk dalam kategori tinggi dalam skala keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil pengukuran skala persepsi dukungan organisasi, rata-rata empiris 50.94 lebih tinggi dari rata-rata hipotetik 40 dengan kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi.

Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut dalam uji hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji asumsi data penelitian adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi teoritik. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas Kolmogorov-Smirnov dengan nilai sebesar 0.05 (5%). Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran data normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran data tidak normal (Duli, 2019)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Z	P	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.071	0.078	Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0.081	0.070	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada setiap variabel didapatkan hasil bahwa nilai p pada variabel keseimbangan kehidupan kerja $> 0,05$ yang artinya adalah kedua variabel memiliki sebaran data yang normal.

2. Uji Linearitas

Uji asumsi linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat pula untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linearitas hubungan adalah bila nilai linearity $p < 0.05$ maka hubungan dinyatakan linear, atau bila nilai deviant from linierity $p > 0.05$ maka hubungan dinyatakan linear

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F-hit	F-tab	P	Ket
Keseimbangan Kehidupan Kerja - Persepsi Dukungan Organisasi	1.219	2.74	0.257	Linear

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa antar variabel keseimbangan kehidupan kerja-persepsi dukungan organisasi pada guru memiliki hubungan yang linear ($p > 0,05$).

Setelah dilakukan uji asumsi, peneliti melakukan uji hipotesis korelasi *pearson product moment* pada guru didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	r-hit	r-tab	p
Keseimbangan kehidupan kerja-Persepsi dukungan organisasi	0.408	0.131	0.000

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi memiliki nilai r hitung = 0.408 $>$ r tabel = 0.131 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja pada guru. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Kemudian dari hasil analisis korelasi parsial dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Parsial Aspek Tuntutan

Variabel	r- hit	r-tab	p
Keadilan (X1)	0.266	0.131	0.001
Dukungan Atasan (X2)	0.164	0.131	0.040
Penghargaan dan Kondisi Kerja	0.405	0.131	0.000

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa pada uji parsial aspek tuntutan (Y_1) terdapat aspek keadilan (X_1) terhadap tuntutan (Y_1) memiliki nilai $p = 0.001$ dan r hitung = 0.266 $>$ r tabel = 0.131 artinya memiliki hubungan dengan tingkat yang rendah. Aspek dukungan atasan (X_2) terhadap tuntutan (Y_1) memiliki nilai $p = 0.000$ dan r hitung = 0.164 $>$ r tabel = 0.131 artinya memiliki hubungan dengan tingkat yang sangat rendah. Aspek penghargaan dan kondisi kerja (X_3) terhadap tuntutan (Y_1) memiliki nilai $p = 0.000$ dan r hitung = 0.405 $>$ r tabel = 0.131 artinya memiliki hubungan dengan tingkat yang sedang

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Parsial Aspek Tuntutan Aspek Sumber Daya

Variabel	r- hit	r-tab	p
Keadilan (X1)	0.303	0.131	0.000
Dukungan Atasan (X2)	0.235	0.131	0.003
Penghargaan dan Kondisi Kerja (X3)	0.247	0.131	0.002

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada uji parsial aspek sumber daya (Y_2) terdapat aspek keadilan (X_1) terhadap aspek sumber daya (Y_2) memiliki nilai $p = 0.000$ dan r hitung = 0.303 $>$ r tabel = 0.131 artinya memiliki hubungan dengan tingkat yang rendah. Aspek dukungan atasan (X_2) terhadap sumber daya (Y_2) memiliki nilai $p = 0.000$ dan r hitung = 0.235 $>$ r tabel = 0.131 artinya memiliki hubungan dengan tingkat yang rendah. Aspek penghargaan dan kondisi kerja (X_3) terhadap sumber daya (Y_2) memiliki nilai $p = 0.000$ dan r hitung = 0.247 $>$ r tabel = 0.131 artinya memiliki hubungan dengan tingkat yang

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa data diperoleh hasil bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima atau H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil dari uji hipotesis ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi ke arah positif, yaitu semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Samarinda.

Menurut Fisher dkk. (2009) keseimbangan kehidupan kerja terjadi ketika individu merasa puas dan mampu menjalankan peran di tempat kerja serta dalam kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik berlebihan. Molloy dalam Wuarlima dkk. (2019) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kepuasan individu terhadap alokasi waktu dan keterlibatan psikologis dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih optimal tanpa merasa terbebani oleh salah satu aspek kehidupannya.

Menurut Wulansari (2023) salah satu faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor organisasi, yaitu segala aspek yang berkaitan dengan tempat individu bekerja, seperti beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal, dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja. Faktor ini dikenal dengan istilah persepsi dukungan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana individu merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan subjek guru SMA sederajat berstatus PNS di Samarinda. Persepsi dukungan organisasi pada guru di Samarinda dapat tercipta karena adanya lingkungan sekolah yang nyaman, kebijakan yang fleksibel, serta dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja. Dukungan dari organisasi sekolah membuat guru merasa lebih dihargai dan memiliki kesejahteraan dalam menjalani kehidupan pekerjaannya. Menurut Briankusuma dan Izzati (2022) Bentuk dukungan sekolah meliputi keadilan dalam kebijakan dan perlakuan terhadap guru, arahan serta evaluasi dari kepala sekolah yang mendorong perbaikan kinerja, serta penghargaan berupa pemenuhan hak, pelatihan, dan kebebasan dalam bekerja.

Dukungan dari organisasi sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan semangat kerja guru. Menurut Rohmawati dan Izzati (2021) dukungan penuh dari organisasi menjadikan para guru lebih termotivasi dan tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya. Dukungan tersebut mendorong guru untuk memiliki kontrol diri yang baik serta merasa bahagia dalam bekerja, serta membantu mereka menciptakan keseimbangan kehidupan kerja. Terciptanya keseimbangan kehidupan kerja membantu guru mencapai kesejahteraan psikologis (Hernanda dkk., 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja penting bagi guru agar peran profesional sebagai pendidik tidak mengganggu kualitas kehidupan pribadi guru. Astuti (2019) mengungkapkan bahwa guru dengan keseimbangan kehidupan kerja mampu mengelola waktu dengan baik. Kemampuan ini juga memungkinkan guru untuk

menyeimbangkan peran pada berbagai aspek kehidupannya. Sejalan dengan Rabani dan Budiani (2021) yang menjelaskan bahwa guru dengan keseimbangan kehidupan kerja mampu menyeimbangkan peran pada aspek-aspek dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik. Adanya keseimbangan ini tidak hanya berdampak pada kehidupan pribadi guru, tetapi juga pada lingkungan organisasi.

Seperti yang dijelaskan oleh Manggaharti dan Novianti (2019) bahwa guru dengan keseimbangan kehidupan kerja mampu menjalani berbagai peran secara optimal yang dapat menciptakan budaya organisasi positif. Dalam hal ini guru tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga terlibat aktif dalam membangun suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumilat dkk. (2023) bahwa keseimbangan kehidupan kerja ditandai dengan adanya sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki komitmen organisasi, semangat dalam bekerja, bekerja dengan perasaan bahagia, serta menjalin hubungan baik dengan rekan dan lingkungan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja juga membuat guru dapat mengalokasikan waktu dan energi secara produktif. Seperti yang dijelaskan oleh Al Awaliyah (2024) bahwa guru dapat merangsang kreativitas siswa, melakukan refleksi dan mencari inspirasi di luar lingkungan kerja, merencanakan serta menyiapkan materi pembelajaran yang menarik dengan pendekatan yang terstruktur, serta menjaga kesehatan mental dan fisiknya. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan potensi siswa secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa sebaran data pengukuran skala keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Samarinda membuktikan bahwa subjek memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi. Keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor individual yang mencakup kepribadian dan sikap yang berkaitan dengan pandangan individu terhadap keseimbangan ini. Guru dengan kecerdasan emosional yang baik dan kemampuan mengatur diri cenderung lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa guru dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Naz dkk., 2021).

Faktor organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pada guru. Seperti budaya organisasi yang mendukung dapat membantu guru merasa lebih mampu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan. Sebagai contoh, organisasi yang menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan produktivitas mereka (Kabdiyono dkk., 2024). Sehingga guru tetap dapat melakukan kegiatan di luar pekerjaan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hossain dkk. (2019) yang menemukan bahwa Dukungan dari rekan kerja serta ketersediaan sumber daya menunjukkan hubungan positif dengan penurunan konflik antara

kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga peningkatan dukungan organisasi dapat berkontribusi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja.

Selain itu, faktor kehidupan juga dapat berkontribusi dengan keseimbangan kehidupan kerja. Faktor tersebut berkaitan dengan tanggung jawab individu di luar pekerjaan seperti dalam rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga. Sejalan dengan penelitian oleh Umma dan Zahana (2021) yang menemukan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja, pengasuhan anak, dukungan dari keluarga memiliki hubungan kuat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat membantu guru mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Kemudian, berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa sebaran data pengukuran skala persepsi dukungan organisasi pada guru di Samarinda membuktikan bahwa subjek memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi. Persepsi tersebut dapat terbentuk akibat beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor organisasional. Sebuah studi menemukan bahwa kebijakan fleksibilitas waktu dan dukungan organisasi berkontribusi positif terhadap kesejahteraan guru, meningkatkan motivasi, dan kinerja mereka (Khairani dkk., 2024).

Persepsi dukungan organisasi juga dapat terbentuk dari lingkungan sekolah yang nyaman. Lingkungan tersebut dapat terbentuk melalui dukungan dari kepala sekolah. Seperti bimbingan dan pengawasan dari kepala sekolah dapat membantu guru dalam mengatasi tantangan selama mengajar (Mujiono, 2021). Misalnya, dukungan kepala sekolah berupa kemudahan dalam pemberian izin untuk melakukan pengembangan diri, kepala sekolah yang mendengarkan keluhan-keluhan guru, dan sebagainya. Ketika guru merasakan perhatian dan kepedulian dari kepala sekolah, mereka lebih cenderung untuk melihat sekolah sebagai tempat yang nyaman bagi mereka (Zuliyanti & Ramadan, 2023).

Faktor hubungan karyawan-organisasi juga berkontribusi terhadap persepsi dukungan organisasi. Adanya interaksi yang baik antara guru dan kepala sekolah serta komunikasi yang efektif dapat meningkatkan rasa keterlibatan terhadap organisasi. Seperti ketika guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka lebih cenderung memiliki persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan oleh sekolah (Afifah dkk., 2024). Dengan demikian, penting bagi sekolah untuk menciptakan komunikasi terbuka dan transparan serta memberikan kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Sehingga, kombinasi dari beberapa faktor ini penting untuk menciptakan persepsi dukungan organisasi yang tinggi di kalangan guru.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial diketahui bahwa aspek keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja memiliki hubungan dengan aspek tuntutan. Aspek keadilan diketahui memiliki hubungan dengan aspek tuntutan pada guru di Samarinda. Guru yang merasakan keadilan dari sekolah cenderung memiliki perasaan positif saat memikirkan atau melaksanakan tugas mereka (Sajiwo, 2021). Perasaan tersebut dapat membantu guru dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dengan senang yang

akan membentuk kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis memungkinkan guru untuk lebih mudah menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Iryanto dkk., 2023).

Sebaliknya, ketidakadilan organisasi sekolah dapat membuat guru merasa tertekan dan cenderung membawa beban dari pekerjaan ke kehidupan pribadi yang akan mengganggu kehidupan pribadi guru. Tekanan ini dapat memperburuk kondisi psikologis guru, menurunkan motivasi kerja, serta memengaruhi hubungan sosial di luar lingkungan sekolah. Seperti yang penjelasan Niknamian (2019) bahwa ketidakadilan organisasi dalam aspek keadilan interaksional berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini berdampak buruk pada kesejahteraan karyawan, termasuk guru. Sehingga adanya keadilan di organisasi sekolah sangatlah penting.

Pada aspek dukungan atasan diketahui memiliki hubungan dengan aspek tuntutan. Ketika guru merasa memperoleh dukungan dari kepala sekolah, berbagai tuntutan dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi cenderung lebih mudah diatasi. Seperti yang dikemukakan oleh Astuti (2019) bahwa ketika guru menghadapi permasalahan dalam kehidupan pribadinya yang berpotensi menguras energi saat bekerja, peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam memberikan kritik yang bersifat membangun guna membantu guru menjalani aktivitas sehari-hari dengan semangat. Hal ini berarti dukungan dari atasan dapat membantu guru mengatasi permasalahan dalam kehidupan pribadi serta mengarahkan mereka menuju kehidupan yang lebih seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan pribadi.

Dukungan dari atasan dapat memengaruhi pemenuhan kebutuhan dasar psikologis individu, karena dukungan tersebut membuat seseorang merasa diperhatikan dan diakui keberadaannya, sehingga lebih mudah menghadapi tantangan (Mardianti, 2020). Dalam hal ini, dukungan dari kepala sekolah dapat membentuk kesejahteraan psikologis guru yang membuat kehidupan pekerjaan tidak akan mengganggu kehidupan pribadi guru. Sebaliknya, tidak adanya dukungan dari kepala sekolah dapat membuat tuntutan atau tantangan dalam pekerjaan terasa lebih berat yang akan mengganggu kehidupan pribadi guru. Ketika beban kerja semakin berat tanpa dukungan yang memadai, guru dapat mengalami stres yang berkepanjangan, kehilangan motivasi, dan merasa kurang dihargai. Akibatnya, tekanan kerja tersebut terbawa ke kehidupan pribadi, seperti sulit bersantai di rumah, mengalami gangguan tidur, atau kurang memiliki waktu berkualitas bersama keluarga.

Aspek penghargaan dan kondisi kerja memiliki hubungan dengan aspek tuntutan. Kondisi kerja yang mencakup lingkungan kerja pada guru membuat guru lebih mudah dalam menyelesaikan berbagai beban kerja. Menurut Ariyanto dkk. (2024) kondisi kerja yang aman dan nyaman akan mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik serta membuatnya tenang dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga beban pekerjaan tidak akan dibawa ke kehidupan pribadi yang dapat membentuk kesejahteraan psikologis guru. Lingkungan kerja yang positif dan kebijakan

yang mendukung keseimbangan kerja hidup dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru (Nabila dkk., 2024). Dengan demikian, adanya penghargaan dan kondisi kerja yang nyaman membuat kehidupan pekerjaan tidak akan mengganggu kehidupan pribadi guru.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial diketahui bahwa terdapat hubungan antara aspek keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja dengan aspek sumber daya. Pada aspek keadilan diketahui memiliki hubungan dengan aspek sumber daya. Seperti dengan adanya perasaan dihargai di lingkungan sekolah akan menciptakan kesejahteraan psikologis pada guru. Sejalan dengan pendapat Yulistiani dkk. (2018) bahwa keadilan organisasi berupa perasaan dihargai dan diberlakukan secara sopan dapat membuat seseorang bekerja dengan nyaman yang menyebabkan munculnya kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan yang dirasakan dapat menjadi pengalaman bekerja yang baik untuk diterapkan di kehidupan pribadi. Di mana hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi guru. Sejalan dengan pendapat Iryanto dkk. (2023) bahwa kesejahteraan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi guru.

Pada aspek dukungan atasan diketahui memiliki hubungan dengan aspek sumber daya. Ketika guru merasa memperoleh dukungan dari kepala sekolah, tantangan-tantangan dalam pekerjaan cenderung lebih mudah diatasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah dan Halida (2024) menunjukkan bahwa adanya dukungan atasan membantu individu bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka dengan tidak melibatkan permasalahan pribadi kepada kinerja, dukungan atasan juga mampu menumbuhkan kesejahteraan individu atas kinerja yang mereka lakukan. Didukung dengan penjelasan Sinaga dkk. (2024) bahwa peran dari dukungan yang baik dan positif mampu menciptakan kesejahteraan psikologis. Dukungan dari kepala sekolah dapat menciptakan kesejahteraan psikologis guru yang berdampak pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka lebih termotivasi, mampu mengelola stres, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Aspek penghargaan dan kondisi kerja memiliki hubungan dengan aspek sumber daya. Kondisi lingkungan kerja guru mendukung akan membuat guru lebih mudah dalam menyelesaikan berbagai beban kerja. Kenyamanan yang dibentuk dari kondisi lingkungan membuat individu betah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka sehingga waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien (Nugraheni dkk., 2022). Dengan kondisi kerja yang mendukung, beban pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi guru sehingga mereka dapat menjalani aktivitas di luar pekerjaan dengan lebih tenang dan seimbang. Guru yang memiliki kesejahteraan psikologis cenderung mampu menghadapi tantangan kerja, menikmati waktu bersama keluarga dan menjalani hidup dengan lebih bahagia dan produktif. Pada akhirnya kesejahteraan ini meningkatkan kualitas kehidupan

pribadi guru yang berkaitan dengan pengalaman mereka dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil uji analisis korelasi parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa aspek-aspek dalam variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan terhadap aspek-aspek dalam variabel tergantung yaitu keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Samarinda. Aspek-aspek ini adalah keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja dengan aspek tuntutan dan sumber daya.

Penelitian mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi pada guru di Samarinda ini juga tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan dalam penelitian ini seperti kendala birokrasi di mana sekolah tidak mengizinkan dilakukan pelaksanaan penelitian dikarenakan berbenturan dengan kegiatan sekolah dan ujian. Kemudian, ada beberapa sekolah yang hanya memperkenankan untuk dilakukan pengisian kuesioner secara *online* sehingga cenderung lebih sulit mencapai target jumlah responden dikarenakan subjek sulit dikondisikan. Selain itu, keterbatasan literatur dikarenakan belum ada penelitian terdahulu yang khusus membahas topik hubungan persepsi dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja dengan subjek guru

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja pada guru di Samarinda.

REFERENSI

- Afifah, S. N., Qomariyah, S., Neneng, N., Erviana, R., & Rizki, N. J. (2024). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah negeri 1 kota Sukabumi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(4).
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru Sma negeri 12 surabaya di masa pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(02), 105–114.
- Ariyanto, A., Dura, J., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. 5(9), 675–686.
- Astuti, A. K. (2019). Peranan dukungan supervisor pada keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.141.312>
- Aulia, D., Murni, I., & Desyandri. (2023). Peningkatan kompetensi guru sekolah dasar melalui platform merdeka mengajar (Pmm). *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 800–807. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1310>
- BPMPKT. (2020). *Data guru*. BPMP Kalimantan Timur. https://bpmpkaltim.kemdikbud.go.id/guru/?__im-MVWvwSHY=1874885016585814341
- Briankusuma, G. D., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara

- kualitas kehidupan kerja dengan psychological well-being pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 11–20. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/47001>
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Fadhillah, V. A., & Halida, A. N. (2024). Hubungan antara perceived organizational support dengan work life balance pada karyawan produksi Pt.X. 11(01), 545–559. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61605>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Jurnal Penelitian & Pengukuran Psikologi. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Gyanchandani, R. (2017). A qualitative study on work-life balance of software professionals. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 53–67.
- Hernanda, I., Sofiah, D., & Muslikah, E. D. (2022). Kesejahteraan psikologis pada tenaga pengajar: Menguji peranan rasa syukur dan keseimbangan kehidupan - kerja Pendahuluan. *INNER: Journal of Psychological ...*, 2(3), 221–231. <https://aksiologi.org/index.php/inner/article/view/636%0Ahttps://aksiologi.org/index.php/inner/article/download/636/474>
- Hossain, G. M. S., Rahman, M. S., & Nayem, H. M. (2019). Investigating the organizational factors affecting work life balance of teacher: using structural equation modeling (Sem) approach. *International Journal in Management and Social Science*, 07(11), 118–132.
- Iryanto, J. B., Purnomosidi, . Faqih, & Putri, D. R. (2023). Kesejahteraan psikologis guru honorer di Mi Sindon 2 Ngemplak Boyolali. *Jurnal Talenta Psikologi*, 1(XII), 38–54.
- Kabdionyo, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan perusahaan garment di kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Business*, 6(2), 496–509.
- Khairani, Siahaan, A., & Rohman, F. (2024). Manajemen keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dalam meningkatkan profesionalitas guru di Mas al-washliyah. 5(5), 1843–1856.
- Khonsa, N., Nurhattati, & Kamaludin. (2025). Pengaruh work life Balance dan stres kerja terhadap kinerja guru Mts negeri di Jakarta Barat. *Journal on Education*, 07(02), 8868–8879.
- Kusmaryani, R. E., Siregar, J. R., Widjaja, H., & Jatnika, R. (2017). Perception of senior high school teachers towards school organization support. *Cakrawala Pendidikan*, 3, 15–15.
- Manggaharti, R., & Noviaty, N. P. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Mardianti. (2020). Dukungan atasan, harga diri dan kebutuhan dasar psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 187–196. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i2.3488>
- Mina, M. (2021). Pengaruh beban kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap work engagement pada guru Smp ypm 2 Sukodono di masa pandemi. <http://etheses.uin-malang.ac.id/34416/>
- Mujiono. (2021). Pengaruh komunikasi, persepsi dukungan organisasi dan kepribadian (personality) terhadap kinerja guru Smp negeri 3 mandor kabupaten Landak. *Educational Journal: General and Specific Research*, 1(1), 100–112.
- Mulyani, E. S., & Rifqiawati, I. (2023). Marketplace guru : evaluasi manfaat dan tantangan dalam transformasi pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Non Formal, Volume 1*, 182–188.
- Nabila, Y. A., Tanjung, N., Ginting, N. O., Psikologis, K., Pendidik, T., Kejuruan, M., Literatur, S., Kerja, S., & Sosial, D. (2024). Pengaruh tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis pada tenaga pendidikan sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8127–8133.
- Naz, S., Ahmad, S., & Betool, A. (2021). Emotional intelligence and work life balance: a study of working women teachers in public sector universities. *Humanities & Social Reviews*, 9(2), 141–149.
- Niknamian, S. (2019). Organizational justice, job stress, and work-family conflict: their interrelationships in universities' personnel. *Physical Medicine and Rehabilitation Research*, 4, 1–5. <https://doi.org/10.15761/pmrr.1000200>
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan work life balance terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening pada yayasan pendidikan islam (Yapis) cabang Kota Jayapura. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 8(4), 1304–1318.
- Nurfatimah, S. A., Hasna, S., & Rostika, D. (2022). Membangun kualitas pendidikan di Indonesia dalam mewujudkan program sustainable development goals (sdgs). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6145–6154.
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan work-life balance pada karyawan staf gudang pt. x. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15.
- Rahmaniah, R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh waktu kerja dan dukungan supervisor terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan generasi y. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 88–97.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rianti, E., & Mustika, D. (2023). Peran guru dalam pembinaan karakter disiplin peserta didik. *Murhum: Jurnal*

- Pendidikan Anak Usia Dini, 4(2), 360–373. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i2.325>
- Rohmawati, R. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41170>
- Sabon, S. S. (2020). Problematik pemenuhan beban kerja guru dan alternatif pemenuhannya (studi kasus di kota Depok provinsi Jawa Barat). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 13(1), 27–44. <https://doi.org/10.24832/jpkp.v13i1.345>
- Sajiwo, P. (2021). Pengaruh keadilan organisasional, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sman 1 Karangasambung. 1–8.
- Sinaga, Z. V., Fitri, N. K., Zahra, N. M., Khasanah, A., Ardinigrum, N. A., & Mangundjaya, W. L. (2024). Peran kepemimpinan terhadap kesejahteraan psikologis (psychological well-being) karyawan di tempat kerja: literatur review. 2(3), 1–11.
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) pada pegawai Bkpsdm kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 470–475. <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1621>
- Tarigan, T., & Dimiyati. (2021). Work engagement, self efficacy and job satisfaction of professional educators. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 4(2), 766–774. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birle.v4i2.1839>
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The Effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspects and Work Involvement on Work-Life Balance: Self Efficacy as a Moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1–8.
- Umma, M. A. G. S., & Zahana, M. M. F. (2021). Factors affecting the work life balance: study among the teachers of a government school in Sri Lanka. *Journal of Management*, 15(2), 65–73. <https://doi.org/10.4038/jm.v15i2.7604>
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Greis M, S. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada gran puri hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.
- Wulandari, P., Komunikasi, F., Bisnis, D., Bisnis, A., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Work Life Balance Sebagai Paradigma Baru di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 464–473.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yulistiani, Istiningtyas, L., & Uyun, M. (2018). Persepsi keadilan organisasi dengan kesejahteraan psikologis di tempat kerja pada perawat. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 4(2), 163–171. <https://doi.org/10.19109/psikis.v4i2.2626>
- Zulfikar, M. R., & Kasiyati, S. B. (2024). Pengaruh beban kerja, work life balance, dan stress kerja terhadap job burnout pada guru di madrasah aliyah negeri kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 87–102.
- Zuliyanti, T. R., & Ramadan, Z. H. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(3), 1474–14887. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i3.6305>