

HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU MAN 2 KOTA MADIUN

Raihanah Hanin Nabila, Achmad Dwityanto
Program Studi Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja dengan Psychological well-being pada guru MAN 2 Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 94 guru yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan analisis stepwise. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Psychological well-being ($\beta = 0,669$; $t = 8,451$; $p < 0,001$), sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological well-being ($\beta = 0,237$; $t = 2,990$; $p = 0,004$). Secara simultan, kedua variabel bebas berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Psychological well-being ($F = 127,067$; $p < 0,001$) dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,736$, yang berarti work-life balance dan kepuasan kerja secara bersama-sama menyumbang 73,6% variasi Psychological well-being, sedangkan 26,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil analisis stepwise menunjukkan bahwa aspek Work Enhancement of Personal Life (WEPL) memberikan sumbangan efektif terbesar, diikuti oleh kepuasan terhadap rekan kerja dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kemampuan guru menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, serta semakin tinggi kepuasan kerjanya, maka semakin tinggi pula Psychological well-being yang dimiliki. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh simultan work-life balance dan kepuasan kerja terhadap Psychological well-being pada konteks guru madrasah, populasi yang selama ini masih jarang dikaji dibandingkan guru sekolah umum. Secara praktis, hasil ini menyarankan agar pihak madrasah menyusun kebijakan fleksibilitas jam kerja, mengadakan pelatihan manajemen work-life balance bagi guru, serta membangun program penguatan hubungan antarrekan kerja guna meningkatkan Psychological well-being guru.

Kata Kunci: guru; kepuasan kerja; Psychological well-being; work-life balance.

Abstract

This study aims to determine the relationship between work-life balance and job satisfaction with Psychological well-being among teachers at MAN 2 Madiun City. This study used a quantitative approach with a survey method, distributing questionnaires to 94 teachers selected through the total sampling technique. Data were analyzed using descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and stepwise analysis. The results showed that work-life balance had a positive and highly significant effect on Psychological well-being ($\beta = 0.669$; $t = 8.451$; $p < 0.001$), while job satisfaction had a positive and significant effect on Psychological well-being ($\beta = 0.237$; $t = 2.990$; $p = 0.004$). Simultaneously, both independent variables had a positive and highly significant effect on Psychological well-being ($F = 127.067$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination of $R^2 = 0.736$, indicating that work-life balance and job satisfaction jointly accounted for 73.6% of the variance in Psychological well-being, while the remaining 26.4% was influenced by other factors outside this study. Stepwise analysis showed that the Work Enhancement of Personal Life (WEPL) aspect provided the largest effective contribution, followed by satisfaction with coworkers and Personal Life Enhancement of Work (PLEW). These findings confirm that the better teachers are able to balance their work

and personal lives, and the higher their job satisfaction, the higher their Psychological well-being. The novelty of this study lies in simultaneously examining work-life balance and job satisfaction as predictors of Psychological well-being among madrasah teachers, a population that has rarely been studied compared to teachers in general public schools. Practically, these findings suggest that madrasah administrators develop flexible working-hour policies, provide work-life balance management training for teachers, and build programs that strengthen coworker relationships in order to improve teachers' Psychological well-being.

Keywords: job satisfaction; Psychological well-being; teachers; work-life balance.

1. PENDAHULUAN

Kesejahteraan tenaga pendidik merupakan salah satu isu strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang mendapatkan perhatian serius di tingkat global maupun nasional. World Health Organization telah menempatkan kesehatan mental dan Psychological well-being pekerja sebagai prioritas utama dalam agenda kesehatan global, termasuk di sektor pendidikan yang dikenal memiliki tingkat tekanan kerja tinggi. Laporan UNESCO dan International Task Force on Teachers for Education 2030 mengungkapkan bahwa dunia menghadapi kekurangan jutaan guru yang salah satu pemicunya adalah attrition akibat rendahnya kesejahteraan dan kepuasan kerja (Cefai et al., 2025). Secara global, survei RAND Corporation pada hampir 1.500 guru menemukan bahwa 60% pendidik K-12 mengalami burnout dan 7% di antaranya berhenti mengajar pada tahun ajaran 2023-2024 (Bond, 2025). Survei Pew Research Center yang melibatkan lebih dari 2.500 guru K-12 juga menemukan bahwa 54% guru kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, 77% melaporkan pekerjaan sering menimbulkan stres, dan 68% merasa kewalahan secara konsisten (Luona Lin et al., 2024).

Psychological well-being merupakan konstruk yang mencerminkan berfungsinya individu secara positif dan optimal dalam kehidupannya. Ryff (1989) mendefinisikan Psychological well-being sebagai kondisi individu yang mencakup enam dimensi, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Dalam konteks profesi guru, Psychological well-being bukan sekadar urusan pribadi, melainkan berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Fenomena kesenjangan kesejahteraan guru tampak nyata pada kondisi MAN 2 Kota Madiun, yang memiliki sekitar 1.299 peserta didik dalam 36 rombongan belajar dengan hanya 94 guru berstatus Pegawai Negeri Sipil, sehingga rata-rata setiap guru menangani lebih dari satu rombongan belajar di tengah tuntutan kurikulum nasional, tugas keislaman (tadarus, salat berjamaah, pembinaan akhlak), serta kegiatan ekstrakurikuler. Sebagai madrasah aliyah di bawah Kementerian Agama, MAN 2 Kota Madiun menerapkan kurikulum ganda (dual curriculum) yang menuntut guru berperan sebagai pendidik akademik sekaligus pembina nilai-nilai keislaman, sehingga isu work-life balance dan kepuasan kerja menjadi sangat relevan untuk dikaji hubungannya dengan Psychological well-being guru di lingkungan tersebut.

Work-life balance mengacu pada kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan domain pekerjaan dan domain kehidupan di luar pekerjaan secara memuaskan dan tidak saling mengorbankan (Greenhaus et al., 2003). Penelitian Li dan Albattat (2025) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan stres guru yang berdampak negatif terhadap kinerjanya, sementara penelitian lintas tujuh negara oleh Haar et al. (2014) membuktikan bahwa work-life balance berhubungan positif dengan kesehatan mental dan kepuasan hidup. Selain work-life balance, kepuasan kerja—yaitu kondisi emosional positif hasil evaluasi individu terhadap pengalaman dan karakteristik pekerjaannya (Locke, 1976)—juga terbukti berkontribusi terhadap Psychological well-being guru. Istiqomah dan Tjalla (2023) pada guru honorer SMA Negeri di Kota Depok menemukan bahwa kepuasan kerja bersama efikasi diri mampu menjelaskan 31% varians Psychological well-being guru, sementara Espinoza-Díaz et al. (2023) pada 386 guru menemukan bahwa kombinasi burnout, kepribadian, kecerdasan emosional, dan iklim psikososial lingkungan kerja mampu menjelaskan 58,5% varians Psychological well-being guru.

Meskipun penelitian-penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi penting, terdapat celah penelitian (research gap) yang belum terjawab. Penelitian Haar et al. (2014) tidak berfokus secara khusus pada populasi guru dan tidak mengkaji work-life balance bersama kepuasan kerja sebagai prediktor simultan; penelitian Istiqomah dan Tjalla (2023) hanya menguji kepuasan kerja bersama efikasi diri pada guru honorer SMA umum; sementara penelitian Espinoza-Díaz et al. (2023) belum secara eksplisit mengoperasionalkan work-life balance sebagai variabel tersendiri dan belum dikontekstualisasikan pada lembaga pendidikan berbasis agama. Sampai saat ini belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan simultan antara work-life balance dan kepuasan kerja dengan Psychological well-being guru Madrasah Aliyah Negeri, khususnya pada guru yang menghadapi peran ganda sebagai pendidik akademik sekaligus pembina nilai-nilai keislaman. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja dengan Psychological well-being pada guru MAN 2 Kota Madiun, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dengan Psychological well-being pada guru MAN 2 Kota Madiun.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, yaitu pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan, memprediksi, dan mengukur tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Creswell & Creswell, 2023). Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel tergantungan, yaitu Psychological well-being (Y), serta dua variabel bebas, yaitu work-life balance (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

Populasi penelitian adalah seluruh guru yang bertugas di MAN 2 Kota Madiun yang berjumlah 94 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, penelitian ini menggunakan teknik total sampling sehingga jumlah partisipan sama dengan jumlah populasi, yaitu 94 guru. Kriteria partisipan adalah guru tetap berstatus PNS maupun non-PNS yang aktif mengajar, memiliki masa kerja minimal dua tahun, dan bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring (Google Form) pada tanggal 13–18 Mei 2026.

Psychological well-being diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori Ryff (1989) yang mencakup enam aspek (self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life, dan personal growth) dengan 17 aitem (Cronbach's Alpha = 0,920). Work-life balance diukur menggunakan skala berdasarkan teori Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yang mencakup empat aspek, yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW), dengan 14 aitem (Cronbach's Alpha = 0,924). Kepuasan kerja diukur menggunakan skala berdasarkan teori Luthans, Brett, dan Kyle (2021) yang mencakup lima aspek, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan atasan, dan rekan kerja, dengan 19 aitem. Ketiga skala telah melalui uji validitas isi (expert judgment, koefisien Aiken's V 0,90–1,00) dan uji validitas butir menggunakan Corrected Item-Total Correlation, sehingga secara psikometrik layak digunakan. Seluruh skala disusun dengan format Likert lima poin.

Data dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 27. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap Psychological well-being, dilengkapi dengan analisis koefisien determinasi (R^2) dan sumbangan efektif. Sebagai analisis tambahan yang bersifat eksploratif, digunakan pula analisis stepwise untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang memberikan sumbangan efektif terbesar terhadap Psychological well-being. Pengambilan keputusan hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 94 guru MAN 2 Kota Madiun sebagai partisipan. Seluruh kuesioner terisi lengkap sehingga tidak terdapat data yang hilang (missing data). Karakteristik demografis partisipan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografis Responden

Kriteria	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	48%

	Perempuan	49	52%
Lama Mengajar	< 2 tahun	20	21%
	2–3 tahun	9	10%
	3–4 tahun	9	10%
	> 5 tahun	56	60%

Mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan (52%) dan telah mengajar lebih dari 5 tahun (60%). Hasil statistik deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Median	SD	Min	Maks
Psychological well-being	94	66,27	70,00	14,50	28	85
Work-life balance	94	56,39	58,00	12,01	20	70
Kepuasan kerja	94	73,29	75,50	14,44	35	95

Berdasarkan kategorisasi jenjang menggunakan norma hipotetik, tingkat work-life balance sebagian besar guru berada pada kategori tinggi (54,3%), dengan rerata empirik (56,40) lebih tinggi dibandingkan rerata hipotetik (42,00). Tingkat kepuasan kerja juga sebagian besar berada pada kategori tinggi (53,2%), dengan rerata empirik (73,28) lebih tinggi dibandingkan rerata hipotetik (57,00). Demikian pula tingkat Psychological well-being sebagian besar guru berada pada kategori tinggi (55,3%), dengan rerata empirik (66,30) lebih tinggi dibandingkan rerata hipotetik (51,00). Secara umum, ketiga variabel penelitian berada di atas rata-rata hipotetik instrumen yang digunakan, menunjukkan kondisi work-life balance, kepuasan kerja, dan Psychological well-being guru MAN 2 Kota Madiun yang relatif baik.

3.1 Uji Asumsi

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi linear berganda. Hasil uji asumsi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. = 0,096	Data berdistribusi normal
Linearitas (WLB – PWB)	Sig. = 0,520	Linear
Linearitas (Kepuasan Kerja – PWB)	Sig. = 0,278	Linear
Multikolinearitas	Tolerance = 0,562; VIF = 1,780	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. WLB = 0,036; Sig. KK = 0,006	Terjadi heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa asumsi normalitas, linearitas, dan multikolinearitas telah terpenuhi, sedangkan uji Glejser menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel bebas sehingga perlu menjadi catatan dalam menginterpretasikan hasil penelitian ini.

3.2 Uji Hipotesis

Hasil uji F menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Psychological well-being ($F = 127,067$; $p = 0,000$; $p < 0,01$), dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,736$ (73,6%). Hasil uji t untuk melihat pengaruh parsial disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)

Pengaruh	Koefisien (β /F)	t / F	Sig.	Keterangan
Work-life balance $\rightarrow$ PWB	$\beta = 0,669$	t = 8,451	0,000	Sangat signifikan
Kepuasan kerja $\rightarrow$ PWB	$\beta = 0,237$	t = 2,990	0,004	Signifikan
WLB & Kepuasan Kerja $\rightarrow$ PWB (simultan)	$R^2 = 0,736$	F = 127,067	0,000	Sangat signifikan

Keterangan: PWB = Psychological well-being.

Sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap Psychological well-being disajikan pada Tabel 5. Work-life balance memberikan sumbangan efektif sebesar 48,4%, sedangkan kepuasan kerja menyumbang 17,6%, dengan total sumbangan efektif kedua variabel sebesar 73,6% dan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 5. Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Koefisien Korelasi (R)	R Square	Sumbangan Efektif (%)
Work-life balance (X_1)	0,669	0,724	0,736	48,4
Kepuasan kerja (X_2)	0,237	0,744		17,6

Sebagai analisis tambahan yang bersifat eksploratif, analisis stepwise digunakan untuk mengetahui aspek-aspek yang memberikan sumbangan efektif terbesar terhadap Psychological well-being. Hasil analisis menunjukkan tiga aspek yang berkontribusi signifikan, yaitu Work Enhancement of Personal Life/WEPL ($\beta = 0,846$; $t = 15,207$; $p < 0,001$) yang menyumbang 71,5%, kepuasan terhadap rekan kerja ($\beta = 0,221$; $t = 3,333$; $p = 0,001$) yang meningkatkan kontribusi model menjadi 74,6%, dan Personal Life Enhancement of Work/PLEW ($\beta = 0,213$; $t = 2,089$; $p = 0,040$) yang meningkatkan kontribusi model menjadi 75,8%. Sebaliknya, aspek Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, dan pengawasan atasan tidak terbukti memberikan sumbangan efektif yang signifikan ($p > 0,05$).

3.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological well-being guru MAN 2 Kota Madiun. Temuan ini sejalan dengan pandangan Ryff (1989) yang menjelaskan bahwa Psychological well-being merupakan hasil dari berfungsinya individu secara optimal, baik dalam kehidupan personal maupun profesionalnya, sehingga kondisi di tempat kerja maupun di luar pekerjaan sama-sama menyumbang terhadap keadaan psikologis seseorang. Work-life balance terbukti memiliki

pengaruh yang lebih besar ($t = 8,451$; $p < 0,01$) dibandingkan kepuasan kerja ($t = 2,990$; $p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan guru menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, semakin tinggi Psychological well-being yang dimiliki. Temuan ini konsisten dengan penelitian Haar et al. (2014) yang membuktikan bahwa work-life balance berhubungan positif dengan kesehatan mental dan kepuasan hidup, serta penelitian Faeqotus Soleha dan Prastika (2025) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi membantu guru mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap Psychological well-being, sejalan dengan Locke (1976) yang menjelaskan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif hasil evaluasi individu terhadap pengalaman kerjanya. Temuan ini mendukung penelitian Istiqomah dan Tjalla (2023) pada guru honorer SMA Negeri di Kota Depok dan penelitian Febriana, Yulianti, dan Istiqomah (2023) yang menegaskan peran kepuasan kerja sebagai faktor protektif terhadap Psychological well-being guru honorer. Secara simultan, kedua variabel menyumbang 73,6% varians Psychological well-being guru, sebuah kontribusi yang tergolong besar dan bahkan lebih tinggi dibandingkan penelitian Espinoza-Díaz et al. (2023) yang menjelaskan 58,5% varians melalui kombinasi burnout, kepribadian, dan iklim psikososial, maupun penelitian Istiqomah dan Tjalla (2023) yang hanya menjelaskan 31% varians melalui kepuasan kerja bersama efikasi diri. Hal ini menegaskan bahwa penambahan work-life balance sebagai prediktor memberikan kontribusi yang jauh lebih besar terhadap pemahaman Psychological well-being guru.

Temuan menarik pada penelitian ini terletak pada hasil analisis stepwise, yaitu aspek yang paling berperan bukanlah aspek konflik atau gangguan peran (WIPL dan PLIW), melainkan aspek pengayaan atau enhancement (WEPL dan PLEW) serta kepuasan terhadap rekan kerja. Pola ini berbeda dari kebanyakan penelitian work-life balance yang lebih banyak menyoroti sisi konflik peran (work-family conflict) sebagai prediktor utama rendahnya kesejahteraan psikologis. Kondisi ini dapat dipahami melalui mekanisme spillover positif, yaitu keterampilan, rasa percaya diri, dan energi emosional yang diperoleh guru dari pekerjaannya justru memperkaya kehidupan pribadinya, dan sebaliknya. Besarnya peran kepuasan terhadap rekan kerja dibandingkan aspek gaji, promosi, maupun pengawasan atasan juga sejalan dengan karakteristik profesi guru madrasah yang cenderung didorong oleh motivasi intrinsik dan suasana kekeluargaan, misalnya melalui kegiatan keislaman bersama seperti tadarus dan salat berjamaah, sehingga kedekatan sosial menjadi sumber kepuasan yang lebih bermakna dibandingkan aspek struktural pekerjaan.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi catatan dalam menginterpretasi hasilnya. Hasil uji Glejser menunjukkan gejala heteroskedastisitas pada model regresi, meskipun asumsi normalitas, linearitas, dan multikolinearitas telah terpenuhi. Penggunaan kuesioner laporan diri (self-

report) juga berpotensi menimbulkan bias sosial, terutama pada aitem yang berkaitan dengan penilaian terhadap atasan dan institusi. Selain itu, desain penelitian ini bersifat cross-sectional sehingga hubungan yang ditemukan bersifat korelasional, bukan sebab-akibat, dan partisipan hanya berasal dari satu institusi sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati pada populasi guru dengan karakteristik peran ganda yang serupa.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini membuktikan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Psychological well-being pada guru MAN 2 Kota Madiun ($F = 127,067$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,736$). Secara parsial, work-life balance berhubungan positif dan sangat signifikan dengan Psychological well-being ($t = 8,451$; $p < 0,001$), demikian pula kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan Psychological well-being ($t = 2,990$; $p = 0,004$). Semakin baik kemampuan guru menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta semakin tinggi kepuasan kerjanya, maka semakin tinggi pula Psychological well-being yang dimiliki. Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa aspek yang paling menentukan bukanlah gangguan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun aspek gaji, promosi, dan pengawasan atasan, melainkan sejauh mana kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru saling memperkaya (Work Enhancement of Personal Life dan Personal Life Enhancement of Work) serta seberapa hangat relasi yang terjalin dengan sesama rekan mengajar.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti, seperti dukungan organisasi, efikasi diri, atau iklim psikososial sekolah, serta menggunakan desain penelitian longitudinal dengan cakupan sampel yang lebih luas dari beberapa madrasah aliyah agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan. Bagi pihak manajemen MAN 2 Kota Madiun dan Kementerian Agama Kota Madiun, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan fleksibilitas jam kerja, program penguatan kedekatan antarguru, serta pelatihan manajemen work-life balance, tanpa hanya berfokus pada kebijakan gaji atau jenjang karier semata. Bagi guru MAN 2 Kota Madiun, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi mengenai pentingnya memanfaatkan keterampilan dan pengalaman kerja untuk memperkaya kehidupan pribadi, serta menjaga kehangatan relasi dengan sesama rekan mengajar, sebagai upaya menjaga Psychological well-being di tengah tuntutan peran ganda sebagai pendidik akademik sekaligus pembina nilai-nilai keislaman.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik Pendidikan 2024. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/11/22/c20eb87371b77ee79ea1fa86/statistik-pendidikan-2024.html>

- Bond, S. (2025). Teacher burnout statistics in 2025: Causes, effects, and solutions. Wooclap. <https://www.wooclap.com/en/blog/teacher-burnout-statistics/>
- Cefai, C., Galea, N., Spiteri, R., & Cavioni, V. (2025). From burnout to growth: The relationship between teachers' job satisfaction, wellbeing and mental health. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1708863>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Espinoza-Díaz, I. M., Tous-Pallarés, J., Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., & Vigil-Colet, A. (2023). Psychological well-being of teachers: Influence of burnout, personality, and psychosocial climate. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1211280>
- Faeqotus Soleha, T., & Prastika, N. D. (2025). The work-life balance phenomenon among teachers: What role does perceived organizational support play? *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(3), 473–481. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i3>
- Febriana, S. K. T., Yulianti, I., & Istiqomah, E. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan psikologis guru honorer di Indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 32–40. <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3277>
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study* [Doctoral dissertation, Bowling Green State University].
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Istiqomah, N., & Tjalla, A. (2023). The influence of self efficacy and job satisfaction on the psychological wellbeing of honorary teachers state high school in Depok City. *JISAE (Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation)*, 9(2), 85–94. <https://doi.org/10.21009/jisae.v9i2.38383>
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan stres kerja dengan Psychological well-being guru. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i2.26700>
- Li, M., & Albattat, A. (2025). The influence of work-life balance on teacher performance in Zhengzhou, China. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1586128>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Rand McNally.
- Luona Lin, B., Parker, K., & Horowitz, J. (2024). What's it like to be a teacher in America today. Pew Research Center. www.pewresearch.org
- Luthans, F., Brett, C. L., & Kyle, W. L. (2021). *Organizational behavior* (14th ed.). Information Age Publishing.

- Mardiatmoko. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nugraha, B. (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. Pradina Pustaka.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.

