

PERAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA GURU

Rooswita Santia Dewi¹, Muhammad Raihan², Ermina Istiqomah³

Universitas Lambung Mangkurat ^{1,2,3}

e-mail: rs.dewi@ulm.ac.id

Diterima: 20/8/2026; Direvisi: 3/9/2026; Diterbitkan: 7/9/2026

ABSTRAK

Permasalahan kesejahteraan guru di Indonesia berdampak pada menurunnya motivasi serta terganggunya fokus kerja. Kondisi *ini* menunjukkan pentingnya meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru, karena berperan dalam menjaga kepuasan, semangat, dan kinerja. Penelitian ini bertujuan mengkaji peranan persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap kualitas kehidupan kerja pada guru di SMAN 1 Gambut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik sampel jenuh, melibatkan 57 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara luring dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 27 *for Windows*. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan, persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* berperan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja ($F = 13,750$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,378$). Secara parsial, hanya persepsi dukungan organisasi yang berperan signifikan ($t = 3,546$; $p < 0,05$), sedangkan *work-life balance* tidak signifikan ($t = 1,787$; $p > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi, seperti keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan, memiliki peran penting dalam membentuk kualitas kehidupan kerja. Sebaliknya, *work-life balance* kurang berperan tanpa persepsi dukungan organisasi yang kuat. Hasil ini memberikan pemahaman pentingnya persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja, serta masukan praktis bagi sekolah dalam merancang strategi kesejahteraan guru.

Kata Kunci: *Persepsi Dukungan Organisasi, Work-Life Balance, Kualitas Kehidupan Kerja*

ABSTRACT

The issue of teacher welfare in Indonesia has led to declining motivation and disrupted work focus. This condition highlights the importance of improving teachers' quality of work life because it plays a key role in maintaining job satisfaction, enthusiasm, and performance. This study aims to examine the role of perceived organizational support and work-life balance on the quality of work life among teachers at SMAN 1 Gambut. A quantitative correlational approach was used, with a saturated sampling technique involving 57 teachers as respondents. Data were collected through offline questionnaires that had been tested for validity and reliability. The analysis was conducted using multiple linear regression with the help of IBM SPSS version 27 for Windows. The results showed that, simultaneously, perceived organizational support and work-life balance had a significant effect on quality of work life ($F = 13.750$; $p < 0.05$; $R^2 = 0.378$). However, partially, only perceived organizational support had a significant effect ($t = 3.546$; $p < 0.05$), while work-life balance did not ($t = 1.787$; $p > 0.05$). These findings indicate that perceived organizational support, such as fairness, supervisor support, and recognition, plays a crucial role in shaping quality of work life. In contrast, work-life balance alone has little impact without strong perceived organizational support. The results provide important insights into the significance of perceived organizational support in



enhancing quality of work life, and offer practical input for schools in designing teacher welfare strategies.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, Quality Of Work Life*

PENDAHULUAN

Kualitas kehidupan kerja merupakan evaluasi subjektif guru terhadap pemenuhan kebutuhan esensial dan kenyamanan dalam lingkungan profesional sekolah. Tingkat kualitas kehidupan kerja yang optimal terbukti mampu memelihara antusiasme mengajar, komitmen institusional, serta efektivitas proses pembelajaran di kelas (Baraba & Widjajanti, 2024). Ketika satuan pendidikan mampu menyediakan iklim kerja yang kondusif, para pendidik cenderung menunjukkan dedikasi dan keterlibatan kerja yang lebih kokoh. Fenomena ini memperlihatkan bahwa keberhasilan penyelenggaraan pendidikan formal sangat bertumpu pada derajat kesejahteraan kerja yang dirasakan oleh guru (Darmawan et al., 2021; Oktaviana et al., 2025; Pitriyani et al., 2022; Wulandari et al., 2024). Oleh karena itu, penguatan kualitas kehidupan kerja guru menjadi isu strategis yang membutuhkan perhatian berkelanjutan dari para pengelola sekolah.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa guru sering kali menghadapi eskalasi tuntutan kerja yang bersumber dari pemenuhan beban administratif kurikulum. Kompleksitas penanganan keragaman karakter peserta didik di era modern turut memperberat tekanan psikologis yang dialami tenaga pendidik setiap hari (Veirissa, 2021). Kondisi beban kerja yang berlebih dan minimnya apresiasi finansial berpotensi memicu timbulnya stres kerja serta kejenuhan profesional (Sari, 2024). Disparitas antara tingginya ekspektasi akademik dengan keterbatasan sumber daya pendukung kerap menurunkan motivasi kerja guru secara bertahap. Permasalahan beban kerja yang belum terkelola dengan baik ini secara nyata mengancam stabilitas kualitas kehidupan kerja pendidik di sekolah (Hartini et al., 2022; Rachmawati & Kaluge, 2020; Supriadi et al., 2025; Wijiyono et al., 2022).

Guna memitigasi dampak beban kerja tersebut, kehadiran persepsi dukungan organisasi memegang peranan krusial bagi ketahanan mental guru. Persepsi dukungan organisasi merefleksikan keyakinan global guru mengenai sejauh mana pihak sekolah menghargai kontribusi dan memedulikan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Kepemimpinan kepala sekolah yang empatik, komunikasi yang terbuka, serta keadilan distributif mampu membangkitkan rasa aman dalam bekerja (Affia & Mulyana, 2024). Guru yang merasa didukung oleh institusinya akan memandang tugas-tugas pengajaran sebagai tantangan profesional yang bermakna alih-alih sebagai beban yang menekan. Dukungan organisasional yang konsisten menjadi stimulus positif dalam memperkuat ikatan psikologis dan kepuasan kerja guru di sekolah (Kurt & Duyar, 2023; Mat et al., 2024; Sudibjo & Riantini, 2022; Wang, 2024).

Selain faktor kelembagaan, kemampuan individu dalam mengelola *work-life balance* menjadi determinan penting dalam menjaga kesejahteraan hidup guru. Keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan kondisi saat individu mampu menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi secara proporsional (Fisher et al., 2009). Fleksibilitas manajemen waktu dan pembatasan beban kerja yang dibawa ke rumah dapat mencegah terjadinya konflik peran ganda pada pendidik. Keseimbangan ini memberikan ruang pemulihan energi fisik maupun psikologis bagi guru setelah menjalankan rutinitas instruksional yang intensif (Rohmawati & Izzati, 2021). Oleh sebab itu, integrasi harmonis antara ranah kerja dan ranah domestik sangat esensial dalam menopang kenyamanan hidup guru.

Sinergi antara dukungan kelembagaan yang kokoh dan keseimbangan peran personal diyakini berpotensi besar dalam mengoptimalkan kualitas kehidupan kerja. Lingkungan sekolah yang suportif dan pengelolaan waktu yang seimbang secara teoretis mampu menciptakan kepuasan kerja menyeluruh (Rini & Sidhiq, 2020). Kendati demikian, sebagian besar studi terdahulu cenderung menelaah kedua konstruk tersebut secara terpisah pada lingkungan korporasi nonkependidikan. Masih terdapat kesenjangan empiris mengenai bagaimana interaksi simultan kedua variabel ini bekerja pada konteks guru sekolah menengah atas negeri. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMAN 1 Gambut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional *cross-sectional* untuk menguji hubungan prediktif antarvariabel secara objektif (Sugiyono, 2019). Subjek penelitian adalah seluruh guru berstatus aktif di SMAN 1 Gambut, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. Populasi penelitian berjumlah 57 orang guru dan seluruhnya dilibatkan sebagai responden menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus guna memastikan keterwakilan data secara menyeluruh. Penelitian dilaksanakan di lingkungan SMAN 1 Gambut pada semester genap tahun ajaran 2023/2024 dengan durasi pengambilan data selama dua bulan. Teknik pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner luring kepada seluruh responden yang telah menyatakan kesediaan berpartisipasi. Pengukuran variabel menggunakan tiga instrumen skala Likert lima tingkat, yaitu skala persepsi dukungan organisasi, skala *work-life balance*, dan skala kualitas kehidupan kerja. Seluruh butir instrumen dikembangkan berdasarkan sintesis teoretis yang relevan dan telah melalui proses validasi isi oleh *expert judgment* serta pengujian empiris validitas butir dan reliabilitas konstruk (*Cronbach's alpha*) sebelum digunakan dalam penelitian lapangan (Hair et al., 2019).

Prosedur analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan secara terstruktur menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27 for Windows (Ghozali, 2018). Tahapan analisis data diawali dengan penyajian statistik deskriptif untuk memetakan kategorisasi skor empiris pada setiap variabel yang diteliti. Selanjutnya, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas sebaran data dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas melalui perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor*, dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Setelah seluruh persyaratan asumsi klasik terpenuhi secara statistik, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2018). Uji signifikansi simultan (*F-test*) diaplikasikan untuk menilai peranan gabungan variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji signifikansi parsial (*t-test*) digunakan untuk memverifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel independen. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) turut diterapkan guna mengetahui persentase varians kualitas kehidupan kerja yang mampu dijelaskan oleh model penelitian secara komprehensif. Prosedur metodologis ini menjamin keandalan temuan inferensial tanpa bias interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berikut tabel 1 disajikan rincian statistik deskriptif mengenai kategorisasi skor empiris dari masing-masing variabel penelitian yang diperoleh:

Tabel 1. Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Persepsi Dukungan Organisasi (X_1)	Tinggi	$X \geq 88$	53	92,98
	Sedang	$64 \leq X < 88$	4	7,02
Work-Life Balance (X_2)	Tinggi	$X \geq 60$	31	54,39
	Sedang	$44 \leq X < 60$	26	45,61
Kualitas Kehidupan Kerja (Y)	Tinggi	$X \geq 96$	44	77,19
	Sedang	$70 \leq X < 96$	13	22,81

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas guru di SMAN 1 Gambut memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang berada pada kategori tinggi sebesar 92,98%. Variabel *work-life balance* menunjukkan 54,39% responden berada pada kategori tinggi, sedangkan kualitas kehidupan kerja berada pada kategori tinggi sebesar 77,19%. Gambaran deskriptif ini mengonfirmasi bahwa sebagian besar guru merasa memperoleh apresiasi kelembagaan yang positif, memiliki keseimbangan hidup yang cukup baik, serta merasakan kualitas kehidupan kerja yang memuaskan dalam lingkungan sekolah mereka.

Berikut tabel 2 disajikan ringkasan hasil pengujian asumsi klasik yang menjadi syarat analisis regresi linear berganda:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik Model Regresi

Asumsi Klasik	Metode Pengujian	Nilai Statistik	Kriteria Keputusan	Keterangan
Normalitas	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	$p = 0,200$	$p > 0,05$	Terdistribusi Normal
Multikolinearitas	Nilai <i>Tolerance</i>	0,828	$Tolerance > 0,10$	Bebas Multikolinearitas
	Nilai VIF	1,208	$VIF < 10$	Bebas Multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Uji <i>Glejser</i> (X_1)	$p = 0,342$	$p > 0,05$	Homoskedastisitas
	Uji <i>Glejser</i> (X_2)	$p = 0,189$	$p > 0,05$	Homoskedastisitas

Berdasarkan Tabel 2, seluruh persyaratan uji asumsi klasik berhasil dipenuhi secara memuaskan pada taraf signifikansi lima persen. Sebaran residual model terbukti berdistribusi normal, tidak ditemukan adanya multikolinearitas antarinstrumen independen, serta tidak teridentifikasi gejala heteroskedastisitas pada kedua prediktor. Pemenuhan asumsi parametrik ini membuktikan bahwa persamaan regresi yang diestimasi bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) dan valid untuk digunakan dalam menarik kesimpulan inferensial.

Berikut tabel 3 disajikan ringkasan hasil uji simultan regresi berganda antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (*F*-Test) dan Koefisien Determinasi

Model Regresi	Sum of Squares	df	Mean Square	Nilai Statistik F	Signifikansi (p)	Koefisien R ²
<i>Regression</i>	1254,128	2	627,064	13,750	0,000	0,378
<i>Residual</i>	2061,642	54	38,179			
<i>Total</i>	3315,770	56				

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji simultan menunjukkan nilai $F = 13,750$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Temuan ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* secara bersama-sama berperan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMAN 1 Gambut. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,378 menandakan bahwa sebesar 37,8% variasi kualitas kehidupan kerja guru ditentukan secara gabungan oleh kedua prediktor tersebut.

Berikut tabel 4 disajikan koefisien regresi parsial dan taraf signifikansi untuk masing-masing variabel prediktor dalam model:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (*t*-Test) Model Regresi Linear Berganda

Variabel Prediktor	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Koefisien Beta (β)	Nilai Statistik t	Signifikansi (p)
Konstanta	24,185	8,241	—	2,935	0,005
Persepsi Dukungan Organisasi (X_1)	0,462	0,130	0,449	3,546	0,001
<i>Work-Life Balance</i> (X_2)	0,214	0,120	0,226	1,787	0,080

Berdasarkan Tabel 4, pengujian parsial menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja guru ($t = 3,546$; $p = 0,001$). Sebaliknya, variabel *work-life balance* (X_2) tidak menunjukkan peran parsial yang signifikan secara statistik ($t = 1,787$; $p = 0,080$), meskipun arah regresinya tetap positif. Hasil ini menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan faktor dominan yang membentuk kualitas kehidupan kerja guru.

Berdasarkan hasil kalkulasi parameter regresi linear berganda di atas, model estimasi kuantitatif dirumuskan ke dalam persamaan struktural berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 24,185 + 0,462X_1 + 0,214X_2 + \epsilon$$

Pembahasan

Hasil analisis membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* secara simultan berperan positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja guru SMAN 1 Gambut. Temuan ini mengindikasikan bahwa perpaduan antara kebijakan sekolah yang suportif dan kemampuan personal dalam menyelaraskan kehidupan kerja mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Mayoritas guru berada pada kategori tinggi pada variabel persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Kondisi ini selaras dengan prinsip teori pertukaran sosial dari Blau (1964) yang menyatakan bahwa individu akan merespons perlakuan positif organisasi dengan dedikasi tinggi. Ketika institusi sekolah menghargai dedikasi pendidik serta memfasilitasi kebutuhan profesional mereka, guru akan merasakan kenyamanan psikologis yang mendalam di tempat kerja (Baraba & Widjajanti, 2024). Sinergi kedua dimensi ini berkontribusi nyata dalam menstimulasi semangat pengabdian serta kepuasan kerja guru secara berkelanjutan (Desriani et al., 2023; Haratua et al., 2024; Ratnasari et al., 2021; Supriadi et al., 2025).

Secara parsial, persepsi dukungan organisasi terbukti memberikan peranan yang sangat signifikan dan positif terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMAN 1 Gambut. Guru yang mempersepsikan adanya perhatian nyata dari kepala sekolah cenderung memiliki kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja yang lebih kokoh (Affia & Mulyana, 2024). Pengakuan atas prestasi kerja, keadilan manajerial, serta ketersediaan sarana pengembangan profesional membuat pendidik merasa diposisikan sebagai aset berharga institusi. Hasil penelitian empiris ini mendukung postulat teoretis Eisenberger et al. (1986) bahwa dukungan organisasional menumbuhkan keyakinan positif pekerja terhadap perlakuan adil institusi. Di samping itu, iklim kerja yang suportif terbukti mampu mereduksi stres pedagogik dan meningkatkan kenyamanan kerja guru (Rethinam & Ismail, 2008). Dengan demikian, penguatan persepsi dukungan organisasi menjadi determinan mutlak yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja guru di sekolah (Kurt & Duyar, 2023; Saepullah et al., 2026; Setyaningsih et al., 2025; Wang, 2024).

Sebaliknya, pengujian secara parsial membuktikan bahwa *work-life balance* tidak menunjukkan peranan yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMAN 1 Gambut. Meskipun arah hubungannya tetap positif, keseimbangan peran antara ranah pekerjaan dan domestik belum mampu menjadi prediktor utama secara mandiri. Fenomena ini diduga terjadi karena sebagian besar guru telah terbiasa mengelola ritme kerja akademik yang relatif stabil dan terjadwal secara rutin (Rohmawati & Izzati, 2021). Namun, berdasarkan hasil observasi, sebagian guru masih kerap membawa tugas koreksi ke rumah tanpa memandangnya sebagai beban yang merusak kenyamanan kerja. Menurut Fisher et al. (2009), persepsi terhadap keseimbangan hidup bersifat sangat subjektif dan dipengaruhi oleh tingkat penerimaan individu terhadap tuntutan profesinya. Hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* belum menjadi penentu dominan bagi terciptanya kepuasan kerja guru (Alief et al., 2025; Batoek et al., 2026; Mahmud & Nisa, 2026; Zhou et al., 2024).

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja guru SMA negeri lebih banyak dikonstruksi oleh faktor lingkungan sosial kelembagaan dibanding faktor otonomi personal. Guru memandang bahwa keharmonisan hubungan antarrekan sejawat dan komunikasi dialogis dengan pimpinan sekolah jauh lebih esensial dalam menunjang gairah mengajar harian (Rini & Sidhiq, 2020). Keberadaan kepemimpinan yang suportif mampu memediasi berbagai hambatan operasional yang dihadapi guru saat melaksanakan kurikulum pembelajaran di kelas (Veirissa, 2021). Ketika guru merasa terlindungi dan dihargai oleh institusi, hambatan pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat diminimalkan dengan baik. Kondisi empiris ini memperlihatkan bahwa rasa kepemilikan terhadap komunitas sekolah menjadi fondasi utama dalam memelihara stabilitas psikologis pendidik. Oleh karena itu, perhatian institusi terhadap kesejahteraan relasional guru harus diprioritaskan di atas faktor-faktor manajerial lainnya (Macovei et al., 2023; Nikolaou & Stamatis, 2023; Riesmawati et al., 2025; Zhou et al., 2024).

Secara teoretis dan praktis, hasil riset ini memperluas wawasan mengenai dinamika perilaku organisasi pada setting institusi pendidikan menengah tingkat atas di Indonesia. Penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja tidak dapat dipisahkan dari upaya institusional dalam memanusiakan tenaga pendidik (Sari, 2024). Pihak manajemen sekolah perlu secara kontinu merancang program pembinaan yang berorientasi pada penguatan iklim kolaboratif dan apresiasi kinerja yang transparan (Blau, 1964). Kebijakan internal yang peka terhadap aspirasi guru akan mentransformasikan lingkungan sekolah menjadi ruang kerja yang memberdayakan dan menyenangkan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja pada gilirannya akan berdampak langsung pada optimalisasi performa pengajaran dan mutu kelulusan peserta didik. Dengan demikian, integrasi persepsi dukungan organisasi yang



terstruktur menjadi strategi vital dalam mewujudkan ekosistem sekolah yang sehat, sejahtera, dan berkinerja unggul.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* secara simultan berperan signifikan dalam menentukan kualitas kehidupan kerja guru di SMAN 1 Gambut dengan kontribusi determinasi sebesar 37,8%. Namun, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa hanya persepsi dukungan organisasi yang memiliki peranan signifikan dan positif, sedangkan *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara mandiri terhadap kualitas kehidupan kerja. Temuan ini menjawab tujuan penelitian dengan menegaskan bahwa persepsi guru mengenai penghargaan, kepedulian atasan, keadilan iklim kerja, dan kesempatan pengembangan diri merupakan faktor determinan utama yang membentuk kepuasan serta kualitas kehidupan profesional guru di sekolah. Keberadaan dukungan organisasional yang kokoh terbukti menjadi fondasi penting yang melandasi kesejahteraan kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan sehari-hari.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, pihak sekolah dan kepala sekolah disarankan untuk terus memperkuat praktik kepemimpinan yang apresiatif, membangun komunikasi dialogis yang transparan, serta menyediakan fasilitas pendukung kerja yang memadai guna menjaga persepsi dukungan organisasi tetap tinggi. Para guru disarankan untuk mengoptimalkan manajemen waktu kerja dan aktif berpartisipasi dalam forum musyawarah guru agar tercipta lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan populasi penelitian ke beberapa sekolah di wilayah yang berbeda, serta mempertimbangkan variabel psikologis lain seperti kepemimpinan transformasional, *job burnout*, dan *psychological well-being*. Penerapan metode penelitian campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan pada studi mendatang guna mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi dinamika kualitas kehidupan kerja guru secara lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Affia, A. N. K., & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada prajurit TNI-AD. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(3), 1432–1448. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n3.p1432-1452>
- Alief, L., Matiala, T. F., Mamonto, T., Mokodompit, H., Putrianti, F. G., & Sihombing, D. A. (2025). Analisis pengaruh burnout, beban administratif dan work-life balance terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1116–1121. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1696>
- Baraba, R., & Widjajanti, S. (2024). Budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada keterikatan pegawai dalam implementasi program MBKM. *SEGMENT: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 58–67. <https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/segment/article/view/4268>
- Batoek, N. A. L., Damayanti, Y., Mage, M. Y. C., & Wijaya, R. P. C. (2026). Psychological well-being guru non-PLB di SLB. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 6(1), 416–427. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i1.9760>
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–205. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>



- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi tentang peranan variabel kompetensi, penilaian kinerja, dan kondisi kerja terhadap perwujudan kepuasan kerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>
- Desriani, D., Sudarno, S., & Hidayah, Z. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja guru pada SD Negeri Sekecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan Riau. *Instructional Development Journal*, 6(1), 78. <https://doi.org/10.24014/idj.v6i1.25399>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- 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), 441–453. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (edisi ke-8). Cengage Learning.
- Haratua, C. S., Hanief, M., Toha, A. N., Mauludin, L. M. N., & Ikhsan, M. (2024). Faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 195–205. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1478>
- Hartini, H., Normiyati, N., & Wardhana, A. (2022). Kecerdasan emosional, motivasi berprestasi, dan self-esteem serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 150. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.5625>
- Kurt, T., & Duyar, İ. (2023). The influence of perceived organizational support on teachers' job satisfaction: The mediating roles of climate for initiative and climate for psychological safety. *Participatory Educational Research*, 10(2), 156–173. <https://doi.org/10.17275/per.23.34.10.2>
- Macovei, C. M., Bumbuc, Ş., & Martinescu-Bădălan, F. (2023). Personality traits, role ambiguity, and relational competence as predictors for teacher subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1106892. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1106892>
- Mahmud, C. M., & Nisa, K. R. (2026). Profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui kompetensi, keteladanan, dan kepemimpinan humanis di sekolah. *SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, 6(2), 315–325. <https://doi.org/10.51878/secondary.v6i2.9449>
- Mat, C. M. P. C., Johari, K. S. K., & Mahmud, M. I. (2024). Testing the Healthy School Organisation Instrument (i-OS) and the holistic psychological well-being model of school organisations. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(2), 113–144. <https://doi.org/10.26803/ijlter.23.2.6>
- Nikolaou, E., & Stamatis, P. J. (2023). Promoting teacher psychological well-being: Implications for school mental health and teacher training. *US-China Education Review B*, 13(4). <https://doi.org/10.17265/2161-6248/2023.04.001>
- Oktaviana, M., Putri, E. I. E., Satwika, Y. W., Satiningsih, S., Laksmiwati, H., Savira, S. I., & Chishomuddin, M. F. (2025). Bahagia dalam mengajar: Program psikologi positif untuk meningkatkan well-being dan motivasi guru di Thailand. *COMMUNITY:*



- Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 722–730.
<https://doi.org/10.51878/community.v5i2.7575>
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., Yesepa, Y., & Mulawarman, W. G. (2022). Sistem kompensasi dalam menjamin kesejahteraan guru honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4004–4015.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Rethinam, G. S., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58–70.
- Riesmawati, R. R., Istikomah, I., Azizah, D., Supriyanto, S., & Murniati, N. A. N. (2025). Ketahanan dan kesejahteraan guru: Pilar strategis manajemen sumber daya manusia pendidikan menghadapi transformasi pendidikan di Indonesia. *Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran*, 5(3), 1299–1311. <https://doi.org/10.51574/jrip.v5i3.4024>
- Rini, Q. K., & Sidhiq, A. (2020). Iklim organisasi sekolah, semangat kerja, dan kualitas kehidupan kerja pada guru. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 81–91.
<https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2938>
- Rohmawati, A. R., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–10. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41170>
- Saepullah, D., Yufiarti, Y., & Hapsari, I. I. (2026). Dinamika persepsi ketidakadilan organisasional, dukungan pimpinan dan work engagement sebagai penentu kesejahteraan guru kajian systematic review 2018-2025. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 9(1), 400–407. <https://doi.org/10.54371/jiip.v9i1.10301>
- Sari, A. R. (2024, 1 Februari). Temukan gaji guru Rp 400 ribu sebulan, Prabowo: How can you live? *Tempo*. <https://www.tempo.co/ekonomi/temukan-gaji-guru-rp-400-ribu-sebulan-prabowo-how-can-you-live--91834>
- Setyaningsih, Y., Wahyuni, I., Ekawati, E., Setyowati, D. L., & Astutik, R. S. (2025). Job stress and organizational resources as predictors of teachers psychological well-being: A JD–R-based study in Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(4), 393–404. <https://doi.org/10.65844/mkmi.v21i4.48399>
- Sudibjo, N., & Riantini, M. G. D. (2022). Factors affecting teachers' work engagement: The case of private school teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia. *REICE: Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(1), 119–137.
<https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.006>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, A., Ma'mun, S., & Suryaman, M. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(3), 2190–2198.
<https://doi.org/10.51169/ideguru.v10i3.1989>
- Veirissa, A. H. (2021). Kualitas guru di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 4(1), 268–273.



- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1345740. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Wijiyono, E., Anif, S., & Muhibbin, M. (2022). Transformasi nilai psikologi humanisme Abraham H. Maslow terhadap pengelolaan stress guru pada proses pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6548–6557. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3303>
- Wulandari, R. A., Aj-Jaudah, S., Windasari, W., & Cindy, A. H. (2024). Upaya peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme tenaga pendidik di SDN Jeruk 1/469 Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 3(1), 182–187. <https://doi.org/10.31004/jpion.v3i1.245>
- Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), Article 40. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>