



**TEACHER WELL-BEING GURU GEN-Z: PERAN WORK LIFE BALANCE DAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPORT**

Sofiya Najwa Herdianti¹, Nita Rohayati², Regi Ramadan³

Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang

e-mail: ps22.sofiyaherdianti@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, nitarohayati@ubpkarawang.ac.id²,
regi.ramadan@ubpkarawang.ac.id³

Diterima: 12/06/2026; Direvisi: 02/08/2026; Diterbitkan: 13/08/2026

ABSTRAK

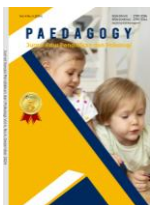
Teacher Well-Being menjadi isu penting seiring meningkatnya tuntutan kerja, tekanan administratif, dan tantangan emosional yang dihadapi guru, terutama guru Generasi Z yang berada pada tahap awal karier. Meskipun berbagai penelitian telah membahas faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan guru, kajian yang secara simultan menguji peran *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Teacher Well-Being* pada guru Generasi Z masih terbatas, khususnya di Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional prediktif. Partisipan berjumlah 204 guru Generasi Z berusia 19–29 tahun yang berdomisili di Karawang dan dipilih menggunakan teknik convenience sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *teacher well-being* Scale, *Survey of Perceived Organizational Support*, dan *Work-Life Balance* Scale. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher well-being*. Secara simultan, kedua variabel juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam mendukung kesejahteraan guru Generasi Z. Implikasinya, sekolah perlu mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, memberikan apresiasi terhadap kontribusi guru, serta memperkuat dukungan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan guru.

Kata Kunci: *Guru Generasi Z, Dukungan Organisasi Yang Dirasakan, Kesejahteraan Guru, Keseimbangan Kehidupan Kerja*

ABSTRACT

Teacher well-being has become an important issue due to increasing work demands, administrative pressures, and emotional challenges faced by teachers, particularly Generation Z teachers who are in the early stages of their careers. Although previous studies have examined various factors associated with teacher well-being, studies simultaneously examining the roles of *Work-Life Balance* and *Perceived Organizational Support* in *Teacher Well-Being* among Generation Z teachers remain limited, particularly in Karawang. This study aimed to examine the effects of *Work-Life Balance* and *Perceived Organizational Support* on *Teacher Well-Being* among Generation Z teachers in Karawang. This study employed a quantitative approach with a predictive correlational design. The participants were 204 Generation Z teachers aged 19–29 years residing in Karawang, selected using convenience sampling. Data were collected using the *Teacher Well-Being* Scale, *Survey of Perceived Organizational Support*, and *Work-Life*





Balance Scale and analyzed using multiple linear regression. The results showed that Work-Life Balance and Perceived Organizational Support each had a positive and significant effect on Teacher Well-Being. Simultaneously, both variables also had a significant effect on Teacher Well-Being among Generation Z teachers in Karawang. These findings highlight that maintaining a balance between work and personal life and perceiving adequate organizational support are important factors in promoting the well-being of Generation Z teachers. The findings imply that schools should develop work policies that facilitate work-life balance, recognize teachers' contributions, and strengthen organizational support for teachers' needs and well-being.

Keywords: *Gen Z Teachers, Perceived Organizational Support, Teacher Well-Being, Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pendidikan, pengajaran, bimbingan, pengarahan, pelatihan, serta melakukan penilaian terhadap peserta didik (Zulfatunnisa & Maknun, 2022). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dengan demikian, peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga mencakup pembimbingan dan fasilitasi perkembangan akademik maupun nonakademik peserta didik (Wintara & Dasar, 2017). Selain itu, guru berperan dalam menanamkan nilai dan norma kepada generasi muda sehingga mendukung proses pelestarian dan pewarisan nilai dalam pendidikan (Siahaan & Naiba ho, 2025). Kompleksitas peran tersebut membuat profesi guru tidak hanya menuntut kompetensi pedagogis, tetapi juga kemampuan untuk mempertahankan kondisi psikologis yang sehat ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Salah satu kondisi psikologis yang penting dalam menjalankan profesi guru adalah *teacher well-being*. Collie et al. (2015) menjelaskan bahwa *teacher well-being* merupakan kesejahteraan yang berkaitan secara khusus dengan pengalaman kerja guru dan mencakup tiga dimensi utama, yaitu *workload well-being*, *organizational well-being*, dan *student interaction well-being*. Ketiga dimensi tersebut masing-masing menggambarkan kesejahteraan guru dalam menghadapi beban dan tekanan kerja, pengalaman terhadap lingkungan organisasi sekolah, serta interaksi dengan peserta didik. Konseptualisasi tersebut diperkuat oleh Dara et al. (2021) yang menunjukkan bahwa *teacher well-being* mencerminkan kondisi kesejahteraan guru dalam menjalankan tuntutan pekerjaan dan berfungsi secara optimal di lingkungan sekolah. Selain itu, Purwaniningtyas et al. (2023). menegaskan bahwa *teacher well-being* juga berkaitan dengan bagaimana guru memaknai pekerjaannya serta membangun kualitas hubungan interpersonal di sekolah. Dengan demikian, ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa *teacher well-being* merupakan kondisi kesejahteraan yang terbentuk melalui pengalaman terhadap tuntutan pekerjaan, lingkungan organisasi, dan hubungan interpersonal dalam menjalankan peran profesional sebagai guru.

Perhatian terhadap *teacher well-being* menjadi penting karena rendahnya kesejahteraan guru dapat berkaitan dengan munculnya keinginan untuk meninggalkan profesi (Winesa & Saleh, 2020). Kondisi kesejahteraan yang rendah juga dapat memengaruhi kemampuan guru dalam menjalankan tuntutan pekerjaan secara optimal, terutama ketika beban kerja dan tekanan emosional meningkat. Sebaliknya, Özcan (2024) menunjukkan bahwa



kesejahteraan subjektif guru berkaitan dengan keterikatan terhadap sekolah dan efektivitas dalam menjalankan peran mengajar. Temuan tersebut diperkuat oleh Qorifah (2025), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif guru berkaitan dengan dukungan yang diperoleh dalam lingkungan sekolah. Guru dengan kondisi psikologis yang lebih positif cenderung memiliki keterlibatan yang lebih baik dalam proses pembelajaran dan interaksi di lingkungan sekolah. Dengan demikian, *teacher well-being* bukan hanya berimplikasi pada kondisi psikologis guru sebagai individu, tetapi juga pada kualitas proses pembelajaran, hubungan dengan peserta didik, serta pencapaian tujuan pendidikan secara lebih luas.

Persoalan *teacher well-being* menjadi semakin relevan ketika dikaji pada guru Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja pendidikan dan sebagian besar masih berada pada tahap awal karier. Pengelompokan generasi dalam dunia kerja terdiri atas Baby Boomer, Generasi X, Milenial, dan Generasi Z, dengan Generasi Z merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1995–2010 (Magano et al., 2020). Generasi ini dikenal sebagai *digital natives* karena tumbuh pada era perkembangan teknologi digital dan diprediksi membawa perubahan dalam dunia kerja (Hakim et al., 2024). Meskipun memiliki kedekatan dengan teknologi dan relatif cepat beradaptasi terhadap perubahan, guru Generasi Z juga masih berada dalam proses membangun pengalaman profesional dan menghadapi tantangan dalam mengelola kelas serta memimpin proses pembelajaran secara efektif (Rombean et al., 2021). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa guru Generasi Z berada pada fase yang menuntut adaptasi profesional sekaligus penguatan kapasitas dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, kondisi *teacher well-being* pada guru Generasi Z perlu mendapat perhatian karena fase awal karier dapat menjadi periode yang menentukan dalam pembentukan pengalaman kerja dan keberlanjutan mereka dalam profesi guru.

Konteks guru Generasi Z di Karawang penting dikaji karena indikasi permasalahan *teacher well-being* telah ditemukan pada tahap pra-penelitian. Collie et al. (2015) menjelaskan bahwa *teacher well-being* mencakup tiga dimensi utama, yaitu *workload well-being*, *organizational well-being*, dan *student interaction well-being*. Konseptualisasi tersebut juga digunakan oleh Dara et al. (2021) untuk menggambarkan kesejahteraan guru berdasarkan pengalaman terhadap beban kerja, lingkungan organisasi, dan interaksi dengan peserta didik. Berdasarkan survei pra-penelitian terhadap 25 guru Generasi Z, pada aspek *workload well-being* sebanyak 80% responden mengalami kesulitan mengelola beban kerja, 70% menilai tekanan kerja tidak wajar, dan 60% merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas. Pada aspek *organizational well-being*, 60% responden merasa kurang mendapat dukungan sekolah dan 55% menilai budaya kerja belum sesuai dengan harapan. Sementara itu, pada aspek *student interaction well-being*, 73% responden menyatakan perilaku siswa menurunkan motivasi mengajar dan 68% merasa kurang dihargai oleh siswa. Temuan ini menunjukkan bahwa persoalan *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang mencakup tuntutan kerja, dukungan organisasi, dan kualitas interaksi dengan siswa.

Hasil wawancara pra-penelitian terhadap dua guru Generasi Z di Kabupaten Karawang juga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak selalu berakhir pada jam kerja formal, tetapi dapat berlanjut hingga waktu pribadi. Guru juga mengungkapkan adanya tekanan dalam memenuhi tuntutan administrasi dan ekspektasi sekolah yang memengaruhi kenyamanan psikologis dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Oleh karena itu, kondisi *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang perlu dipahami dengan mempertimbangkan kemampuan guru dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dukungan yang mereka rasakan dari organisasi sekolah. *Teacher well-being* dapat dipengaruhi





oleh berbagai faktor, antara lain *job autonomy*, *work-life balance*, dukungan organisasi, dukungan supervisor, motivasi, *engagement*, serta konflik pekerjaan dan keluarga (Khawand & Zargar, 2022). Dari berbagai faktor tersebut, *work-life balance* dan *perceived organizational support* menjadi penting karena mewakili dua sumber daya yang berbeda, yaitu sumber daya yang berkaitan dengan pengelolaan kehidupan individu dan sumber daya yang berasal dari lingkungan organisasi.

Work-life balance merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menunjang kesejahteraan pekerja, termasuk guru (Hutasuhut et al., 2025). *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan berbagai peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Mubarak, 2023). Fisher et al menjelaskan bahwa *work-life balance* mencakup empat aspek, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement with work*, dan *work enhancement with personal life*. Konseptualisasi tersebut diperkuat oleh Maimunah et al. (2024), yang menekankan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan hubungan timbal balik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks guru Generasi Z, kemampuan tersebut menjadi relevan karena tuntutan pekerjaan yang meluas hingga kehidupan pribadi berpotensi mengurangi kesempatan untuk pemulihan psikologis.

Penelitian Dirfa dan Prasetya (2019) menunjukkan bahwa *work-life balance* berkaitan positif dengan *psychological well-being*, sedangkan Singh dan Maini (2021), menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan kinerja melalui peran komitmen kerja. Selain faktor individual, dukungan sosial dan organisasi juga berperan dalam kesejahteraan; Fu et al. (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial berkaitan positif dengan kesejahteraan guru, sementara Sastaviana (2023) menegaskan bahwa lingkungan sosial yang suportif berhubungan dengan kesejahteraan psikologis individu. Dalam konteks organisasi, *perceived organizational support* menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan penghargaan, perhatian, dan dukungan dari organisasi (Pratiwi & Muzakki, 2021; Rahmawati & Mulyana, (2021). Dukungan tersebut juga berkaitan dengan komitmen, keterikatan, kinerja, dan kesejahteraan psikologis (Dhamayanti & Suhermin, 2025 ; I. R. Siahaan et al., 2026; Nurhidayati et al, 2022; Sastaviana, 2023). Dengan demikian, *work-life balance* dan *perceived organizational support* dapat dipandang sebagai sumber daya penting dalam mendukung *teacher well-being*.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *teacher well-being* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik personal, kondisi kerja, dan dukungan organisasi. (Hascher & Waber, 2021). Brady dan Wilson (2021) menemukan bahwa kesejahteraan guru cenderung meningkat ketika tuntutan pekerjaan disertai otonomi dan keterhubungan sosial, sedangkan tuntutan yang mengganggu kehidupan pribadi berpotensi menurunkannya. Sejalan dengan itu, Arifin dan Muharto (2022) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan berbagai *outcome* dalam konteks pekerjaan. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya masih cenderung mengkaji sumber daya individual dan organisasional secara terpisah serta menggunakan *outcome* yang lebih umum, seperti *psychological well-being*, komitmen, atau kinerja. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian yang secara simultan menguji sumber daya individual dan organisasional dengan menempatkan *teacher well-being* sebagai *outcome* yang secara khusus merepresentasikan kesejahteraan dalam profesi guru, terutama pada guru yang berada pada fase awal karier.

Kebaruan penelitian ini tidak hanya terletak pada penggabungan *work-life balance* dan *perceived organizational support* dalam satu model, tetapi pada cara kedua variabel tersebut diposisikan sebagai dua sumber daya yang bekerja pada level berbeda. *Work-life balance*





merepresentasikan kapasitas individual guru dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan *perceived organizational support* merepresentasikan sumber daya kontekstual yang diterima dari sekolah. Pengujian keduanya terhadap *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang memungkinkan kesejahteraan guru dipahami secara lebih komprehensif sebagai hasil yang berkaitan dengan kemampuan individu mengelola tuntutan sekaligus kualitas dukungan organisasi yang diterimanya. Kekhususan guru Generasi Z juga penting karena kelompok ini berada pada fase awal karier yang ditandai oleh kebutuhan adaptasi profesional, tuntutan keseimbangan kehidupan kerja, serta harapan terhadap organisasi.

Berdasarkan fenomena empiris, kajian teori, dan gap penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan kajian psikologi pendidikan dan psikologi organisasi, terutama mengenai peran sumber daya individual dan organisasional dalam kesejahteraan guru. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dan pemangku kebijakan dalam mengembangkan lingkungan kerja yang lebih suportif terhadap kesejahteraan guru. Hipotesis penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap *teacher well-being*; (2) terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *teacher well-being*; dan (3) terdapat pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* secara simultan terhadap *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang.

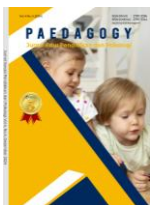
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif prediktif dan bersifat *cross-sectional*. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengolahan data numerik dan pengujian hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik (Azwar, 2016). Desain prediktif digunakan untuk menguji sejauh mana *work-life balance* dan *perceived organizational support* dapat memprediksi *teacher well-being* tanpa menyimpulkan hubungan sebab-akibat. Variabel prediktor dalam penelitian ini adalah *work-life balance* sebagai X1 dan *perceived organizational support* sebagai X2, sedangkan *teacher well-being* sebagai variabel kriteria Y. Analisis hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda.

Partisipan penelitian adalah guru Generasi Z berusia 19–29 tahun yang aktif mengajar dan berdomisili di Karawang. Rentang usia tersebut mengacu pada Magano et al. (2020) yang menjelaskan bahwa Generasi Z merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1995–2010. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pendekatan *power analysis* Cohen dengan mempertimbangkan *effect size*, tingkat signifikansi, *statistical power*, dan jumlah prediktor. Berdasarkan perhitungan tersebut, penelitian melibatkan 204 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *convenience sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kemudahan peneliti dalam memperoleh responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Penjelasan tersebut juga didukung oleh Rachman et al (2024), yang menyatakan bahwa pemilihan sampel dapat dilakukan berdasarkan aksesibilitas responden selama memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Pengumpulan data menggunakan tiga skala psikologis. *Teacher Well-Being Scale* yang telah diadaptasi oleh Dara et al. (2021) digunakan untuk mengukur *teacher well-being*. Skala





ini terdiri atas 16 butir yang mencakup *workload well-being*, *organizational well-being*, dan *student interaction well-being*. Berdasarkan uji coba penelitian, skala ini memiliki reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,878 dengan koefisien validitas butir antara 0,413 sampai 0,614. *Perceived organizational support* diukur menggunakan *Survey of Perceived Organizational Support* yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986) dan diadaptasi oleh Syahputra et al. (2022). Skala ini terdiri atas enam butir yang mencakup apresiasi terhadap hasil kerja, perhatian terhadap kesejahteraan, perhatian terhadap pandangan anggota organisasi, serta bantuan ketika dibutuhkan. Berdasarkan uji coba penelitian, skala ini memiliki reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,804 dengan koefisien validitas butir antara 0,442 sampai 0,702.

Work-life balance diukur menggunakan *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Brough et al. (2013). Skala ini terdiri atas empat butir dalam satu dimensi yang menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Format respons perlu disesuaikan dengan bentuk asli instrumen karena kategori "layak" dan "tidak layak digunakan" tidak sesuai untuk mengukur pengalaman responden. Respons sebaiknya menggunakan tingkat persetujuan terhadap pernyataan sesuai instrumen yang digunakan. Berdasarkan uji coba penelitian, skala ini memiliki reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,707 dengan koefisien validitas butir antara 0,353 sampai 0,632.

Proses pengumpulan data diawali dengan penyampaian informasi kepada partisipan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, sifat keikutsertaan yang sukarela, serta hak untuk mengundurkan diri dari penelitian kapan saja. Partisipan yang bersedia mengikuti penelitian memberikan *informed consent* sebelum mengisi kuesioner. Kuesioner selanjutnya disebarkan melalui lengkap media penyebaran dengan durasi pengisian sekitar lengkap durasi menit. Prosedur penelitian juga mencantumkan nama lembaga atau nomor persetujuan etik jika tersedia sebagai bentuk pemenuhan aspek etis penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diperiksa untuk memastikan terpenuhinya asumsi regresi yang meliputi normalitas residual, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, independensi residual, dan outlier. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF, sedangkan independensi residual diperiksa melalui nilai Durbin-Watson. Pemeriksaan heteroskedastisitas dan outlier juga dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi analisis. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji kontribusi *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *teacher well-being*. Analisis tersebut dilengkapi dengan uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi masing-masing prediktor serta kemampuan model dalam menjelaskan variasi *teacher well-being*.

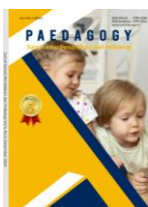
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 204 orang pada tahap gen z rentang usia 19 hingga 29 tahun. Seluruh partisipan merupakan guru gen z berdomisili di Karawang. Data demografi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Demografi Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	117	57,4%
Laki-laki	87	42,6%



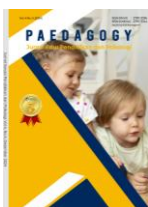
Total	204	100%
Usia	Frekuensi	Persentase%
19- 24 tahun	60	29,4%
25-29 Tahun	144	70,6%
Total	204	100%
Status	Frekuensi	Persentase%
Honorer	103	50,5%
P3K	88	43,1%
PNS	13	6,4%
Total	204	100%
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase%
S1	181	88,7%
S2	6	2,9%
SMA/K	17	8,4%
Total	204	100%
Masa Menjadi Mengajar	Frekuensi	Persentase%
1 Tahun	50	24,5%
2-4 Tahun	123	60,3%
>5 Tahun	31	15,2%
Total	204	100%
Unit Tempat Mengajar	Frekuensi	Persentase%
SD	105	51,5%
SMP	70	34,3%
SMA/K	29	14,2%
Total	204	

Berdasarkan Tabel 1, profil partisipan menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh guru Generasi Z yang berada pada fase awal hingga menengah dalam perjalanan kariernya. Komposisi usia, masa mengajar, dan status pekerjaan mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih berada dalam proses membangun stabilitas profesional dan pengalaman kerja. Dominasi pendidikan S1 menunjukkan bahwa mayoritas partisipan telah memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan tuntutan profesi guru. Sementara itu, tingginya proporsi guru yang mengajar di jenjang SD menunjukkan bahwa temuan penelitian ini lebih banyak merepresentasikan pengalaman guru Generasi Z pada tingkat sekolah dasar, sehingga karakteristik tersebut perlu dipertimbangkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian secara keseluruhan.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Asymp. Sig (2-tailed)	α	Interpretasi
	0.200	Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel 2. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi



normal dan telah memenuhi syarat sehingga analisis statistik parametrik dapat dilakukan. Tahap berikutnya, dilaksanakan uji linearitas sebagaimana dipaparkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	p	α	Interpretasi
<i>Work-life balance</i> terhadap <i>Teacher well-being</i>	0.230	0,05	Linear
<i>Perceived organizational support</i> terhadap <i>Teacher well-being</i>	0.536	0,05	Linear

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) Deviation from Linearity pada variabel *Work-life balance* terhadap *Teacher well-being* sebesar 0,230, sedangkan pada variabel *Perceived organizational support* terhadap *Teacher well-being* sebesar 0,536. Data dikatakan linear apabila nilai sig. *Deviation from Linearity* > 0,05. Oleh karena itu, kedua nilai signifikansi tersebut melebihi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memenuhi asumsi linearitas dan memiliki hubungan yang linear. Selanjutnya, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda, dengan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Berganda - Simultan

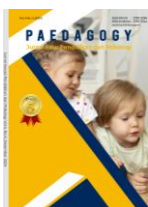
Modul		Sum of square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2368.134	2	1184.067	15.010	0,000

Merujuk pada Tabel 4, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Work-life balance* dan *Perceived organizational support* terhadap *Teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang. Analisis kemudian dilanjutkan dengan uji regresi berganda parsial untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagaimana dipaparkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda – Parsial

Modul		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	58.642	6.344		9.243	0.000
	<i>Work-life balance</i>	0.911	0.319	0.213	2.854	0.005
	<i>Perceived Organizational Support</i>	0.949	0.353	0.201	2.690	0.008

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien beta *Work-life balance* sebesar 0,213 dan *Perceived organizational support* sebesar 0,201 menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap *Teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang. Hal ini berarti semakin tinggi *Work-life balance* dan *Perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula *Teacher well-being*. Nilai beta standar menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki kontribusi



pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan *Perceived organizational support* terhadap *Teacher well-being*. Selain itu, nilai signifikansi *Work-life balance* sebesar $0,005 < 0,05$ dan *Perceived organizational support* sebesar $0,008 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *Teacher well-being*.

Tabel 6. Uji Koefisien Deteminasi – Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,765	0,586	0,582	14.657

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R sebesar 0,765 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel *Work-life balance* dan *Perceived organizational support* terhadap *Teacher well-being*. Nilai R Square sebesar 0,586 menunjukkan bahwa *Work-life balance* dan *Perceived organizational support* secara simultan memberikan kontribusi sebesar 58,6% terhadap *Teacher well-being*. Sementara itu, sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,582 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kontribusi kedua variabel terhadap *Teacher well-being* menjadi sebesar 58,2%. Adapun nilai Std. Error of the Estimate sebesar 14,657 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi terhadap variabel *Teacher well-being*.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi – Parsial

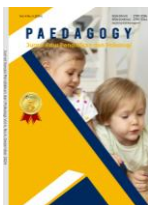
Modul	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Pearson	Sig.
1 (Constant)	58.642	6.344		9.243	0.000		
<i>Work-life balance</i>	0.911	0.319	0.213	2.854	0.005	0.311	0.000
<i>Perceived organizational support</i>	0.949	0.353	0.201	2.690	0.008	0.304	0.000

Berdasarkan hasil uji regresi parsial pada Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi variabel *Work-life balance* sebesar 0,005 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Teacher well-being*. Selanjutnya, variabel *Perceived organizational support* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$), sehingga secara parsial *Perceived organizational support* juga berpengaruh signifikan terhadap *Teacher well-being*.

Tabel 8. Uji Kategorisasi *Work-life balance*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
>15,49	Tinggi	120	58,8%
<15,49	Rendah	84	41,2%
	Total	204	100%

Berdasarkan Tabel 8. diketahui bahwa tingkat *Work-life balance* pada guru mayoritas berada pada kategori tinggi. Sebanyak 120 responden (58,8%) termasuk ke dalam kategori



tinggi dengan skor di atas 15,49, dan 84 responden (41,2%) termasuk ke dalam kategori rendah dengan skor di bawah 15,49. Temuan ini memperlihatkan bahwa mayoritas guru cenderung mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Hal ini tercermin dari kemampuan individu dalam membagi waktu, menjaga keseimbangan peran, serta mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara proporsional.

Tabel 9. Uji Kategorisasi *Perceived organizational support*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
>19,91	Tinggi	156	76,5%
<19,91	Rendah	48	23,5%
	Total	204	100%

Berdasarkan Tabel 9. diketahui bahwa tingkat *Perceived organizational support* pada guru mayoritas berada pada kategori tinggi. Sebanyak 156 responden (76,5%) termasuk ke dalam kategori tinggi dengan skor di atas 19,91 dan 48 responden (23,5%) termasuk ke dalam kategori rendah dengan skor di bawah 19,91. Temuan ini memperlihatkan bahwa mayoritas guru merasa memperoleh dukungan yang baik dari organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini tercermin dari adanya perhatian, penghargaan, serta bantuan yang diberikan organisasi terhadap kesejahteraan dan kontribusi guru dalam lingkungan kerja.

Tabel 10. Uji Kategorisasi *Teacher well-being*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
>91,93	Tinggi	130	63,7%
<91,93	Rendah	74	36,3%
	Total	204	100%

Berdasarkan Tabel 10. diketahui bahwa tingkat *Teacher well-being* pada guru mayoritas berada pada kategori tinggi. Sebanyak 130 responden (63,7%) termasuk ke dalam kategori tinggi dengan skor di atas 91,93, dan 74 responden (36,3%) termasuk ke dalam kategori rendah dengan skor di bawah 91,93. Temuan ini memperlihatkan bahwa mayoritas guru memiliki kondisi kesejahteraan yang baik dalam menjalankan profesinya. Hal ini tercermin dari kondisi psikologis yang positif, kepuasan terhadap pekerjaan, kemampuan mengelola tekanan kerja, serta terciptanya kenyamanan dalam lingkungan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *perceived organizational support* secara simultan berperan dalam memprediksi *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga dengan sumber daya yang tersedia dari lingkungan organisasi. Hascher dan Waber (2021) menjelaskan bahwa kesejahteraan guru terbentuk melalui interaksi antara faktor personal dan kondisi kerja, sedangkan Khawand dan Zargar (2022) menempatkan *work-life balance* serta dukungan organisasi sebagai sumber daya penting dalam menghadapi tuntutan profesi guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *teacher well-being* perlu dipahami melalui pendekatan yang mempertimbangkan faktor individual dan organisasional secara bersamaan.



Peran kedua faktor tersebut menjadi relevan apabila dikaitkan dengan karakteristik partisipan penelitian. Sebagian besar partisipan berada pada usia 25–29 tahun dan memiliki masa mengajar 2–4 tahun, sehingga secara umum masih berada pada fase awal perkembangan karier. Pada fase ini, guru tidak hanya dituntut menyesuaikan diri dengan proses pembelajaran, pengelolaan kelas, administrasi, dan hubungan dengan peserta didik, tetapi juga sedang membangun pengalaman serta identitas profesional. Kondisi tersebut dapat menjadi tantangan bagi guru Generasi Z yang relatif adaptif terhadap teknologi, tetapi masih membutuhkan pengalaman dalam menghadapi tuntutan profesional yang kompleks (Magano et al., 2020; Hakim et al., 2024; Rombean et al., 2021). Oleh karena itu, kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan memperoleh dukungan dari sekolah dapat menjadi sumber daya penting dalam mempertahankan kondisi psikologis yang positif pada fase awal karier.

Secara parsial, *work-life balance* merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap *teacher well-being*. Temuan ini dapat dijelaskan melalui kemampuan guru dalam mengatur batas antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika pekerjaan dapat dikelola tanpa terlalu banyak mengganggu waktu pribadi, guru memiliki kesempatan yang lebih besar untuk beristirahat, menjalankan peran di luar pekerjaan, serta melakukan pemulihan psikologis. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan yang terus berlanjut di luar jam kerja dapat mengurangi waktu pemulihan dan meningkatkan tekanan yang pada akhirnya berkaitan dengan kondisi kesejahteraan guru. Penjelasan ini sejalan dengan Dirfa dan Prasetya (2019), yang menunjukkan hubungan positif antara *work-life balance* dan *psychological well-being*, serta Brady dan Wilson (2021), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan guru dipengaruhi oleh bagaimana tuntutan pekerjaan berinteraksi dengan otonomi, keterhubungan sosial, dan kehidupan pribadi.

Makna temuan tersebut menjadi lebih penting pada guru Generasi Z karena kelompok ini berada dalam proses menyesuaikan kehidupan pribadi dengan tuntutan awal karier. Kedekatan Generasi Z dengan teknologi dapat mempermudah penyelesaian tugas dan komunikasi kerja, tetapi pada saat yang sama juga memungkinkan batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Dalam profesi guru, kegiatan seperti penyusunan materi, evaluasi pembelajaran, komunikasi sekolah, serta pekerjaan administratif dapat berlanjut setelah jam mengajar. Kondisi ini selaras dengan temuan pra-penelitian yang menunjukkan adanya guru Generasi Z di Karawang yang mengalami kesulitan mengelola beban kerja dan waktu penyelesaian tugas. Dengan demikian, *work-life balance* bukan sekadar kemampuan membagi waktu, tetapi juga merupakan sumber daya individual yang membantu guru menjaga kapasitas psikologis dalam menghadapi tuntutan profesional.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap *teacher well-being*. Dukungan organisasi menjadi penting karena guru pada tahap awal karier masih membutuhkan penghargaan, bantuan, arahan, serta kepastian bahwa sekolah memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Ketika guru menilai sekolah menghargai kontribusi dan memberikan bantuan ketika menghadapi kesulitan, lingkungan kerja dapat dipersepsikan sebagai sumber daya yang mendukung, bukan hanya sebagai sumber tuntutan. Pratiwi dan Muzakki (2021) serta Rahmawati dan Mulyana (2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berkaitan dengan bagaimana individu menilai perhatian, penghargaan, dan dukungan yang diberikan organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan Sastaviana (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang suportif berkaitan dengan kesejahteraan psikologis.





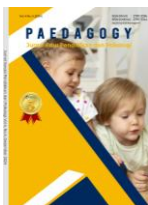
Peran dukungan organisasi menjadi semakin relevan mengingat mayoritas partisipan penelitian berstatus honorer. Status pekerjaan tersebut dapat berkaitan dengan pengalaman karier yang berbeda dibandingkan guru dengan status pekerjaan yang lebih stabil, terutama dalam hal kepastian kerja, kesempatan pengembangan, penghargaan, maupun akses terhadap dukungan institusional. Dalam kondisi tersebut, perhatian dan dukungan sekolah dapat memiliki makna psikologis yang penting karena menunjukkan bahwa kontribusi guru tetap dihargai terlepas dari status kepegawaiannya. Dhamayanti dan Suhermin (2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat memperkuat keselarasan individu dengan organisasi dan keterikatan terhadap institusi, sedangkan Nurhidayati et al. (2022) menunjukkan bahwa dukungan dan kepuasan dalam lingkungan kerja berkaitan dengan outcome kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, dukungan sekolah pada guru Generasi Z tidak hanya berfungsi sebagai bantuan praktis, tetapi juga dapat memperkuat rasa dihargai, keterikatan, dan kenyamanan dalam menjalankan profesi.

Konteks tempat mengajar juga perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian karena lebih dari separuh partisipan mengajar pada jenjang sekolah dasar. Guru pada jenjang ini menghadapi tuntutan interaksi yang intens dengan peserta didik serta tanggung jawab pembelajaran yang luas. Pada saat yang sama, hasil pra-penelitian menunjukkan adanya persoalan pada beban kerja, dukungan sekolah, dan interaksi dengan siswa. Oleh karena itu, kesejahteraan guru Generasi Z di Karawang dapat dipahami sebagai kondisi yang tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menghadapi tuntutan secara individual, tetapi juga dengan sejauh mana sekolah menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Interpretasi ini perlu dibatasi pada karakteristik sampel penelitian dan tidak secara langsung digeneralisasikan kepada seluruh guru di Karawang.

Nilai beta terstandarisasi menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki nilai sedikit lebih tinggi dibandingkan *perceived organizational support*. Perbedaan yang relatif kecil tersebut tidak cukup untuk menyimpulkan bahwa *work-life balance* secara substantif jauh lebih penting, tetapi dapat menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini kemampuan mengelola batas pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki keterkaitan yang sedikit lebih kuat dengan *teacher well-being*. Salah satu kemungkinan penjelasannya adalah bahwa dampak tuntutan pekerjaan terhadap waktu pribadi dialami secara langsung dan berulang dalam kehidupan sehari-hari guru, sehingga kemampuan menjaga keseimbangan menjadi sumber daya yang segera dirasakan. Sementara itu, dukungan organisasi tetap penting, tetapi manfaatnya dapat bergantung pada bagaimana setiap guru memaknai dan menerima dukungan tersebut. Dengan demikian, kedua prediktor sebaiknya dipahami sebagai faktor yang saling melengkapi daripada dipertentangkan berdasarkan perbedaan nilai beta yang kecil.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengujian *work-life balance* dan *perceived organizational support* secara bersama-sama sebagai dua sumber daya yang berada pada level berbeda dalam menjelaskan *teacher well-being* guru Generasi Z. *Work-life balance* merepresentasikan kemampuan individual dalam mengelola batas kehidupan kerja dan pribadi, sedangkan *perceived organizational support* merepresentasikan sumber daya yang berasal dari lingkungan sekolah. Temuan simultan menunjukkan bahwa kesejahteraan guru Generasi Z tidak cukup dipahami hanya melalui kemampuan individu untuk beradaptasi, tetapi juga perlu mempertimbangkan bagaimana organisasi menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini bukan sekadar menggabungkan dua variabel dalam satu model, tetapi menunjukkan pentingnya mempertimbangkan sumber daya individual dan organisasional secara bersamaan pada guru yang berada pada fase awal karier.





Secara praktis, temuan penelitian menunjukkan bahwa upaya meningkatkan *teacher well-being* perlu dilakukan pada dua tingkat. Pada tingkat individual, sekolah dapat mendukung pengelolaan beban dan waktu kerja sehingga pekerjaan tidak secara berlebihan memasuki kehidupan pribadi guru. Pada tingkat organisasi, sekolah perlu memberikan apresiasi, komunikasi yang terbuka, bantuan ketika guru menghadapi kesulitan, serta kebijakan yang menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan guru. Pendekatan yang menggabungkan kedua aspek tersebut menjadi penting bagi guru Generasi Z karena keberhasilan beradaptasi pada tahap awal karier tidak hanya bergantung pada kemampuan pribadi, tetapi juga pada kualitas lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional mereka.

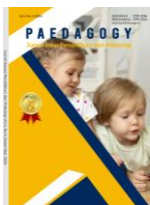
KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *perceived organizational support* secara simultan memprediksi *teacher well-being* pada guru Generasi Z di Karawang. Secara parsial, kedua variabel juga menjadi prediktor positif yang signifikan, dengan *work-life balance* menunjukkan nilai beta terstandarisasi yang sedikit lebih tinggi dibandingkan *perceived organizational support*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran yang relatif lebih kuat, meskipun dukungan organisasi tetap menjadi sumber daya penting dalam menjelaskan *teacher well-being*. Besarnya kontribusi model perlu dicantumkan berdasarkan nilai *R Square* yang telah diverifikasi kembali agar konsisten dengan hasil analisis regresi.

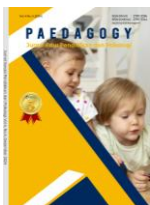
Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah perlu memperhatikan dua aspek utama, yaitu pengelolaan tuntutan kerja agar tidak berlebihan memasuki kehidupan pribadi guru serta penguatan dukungan organisasi melalui apresiasi, perhatian terhadap kesejahteraan, dan bantuan ketika guru menghadapi kesulitan kerja. Pendekatan tersebut penting terutama bagi guru Generasi Z yang masih berada pada tahap awal karier. Dengan demikian, *teacher well-being* pada guru Generasi Z dapat dipahami sebagai kondisi yang diprediksi secara bersama oleh sumber daya individual berupa *work-life balance* dan sumber daya organisasional berupa *perceived organizational support*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 1, 37–46.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas Dan Validitas Aitem*. University of Virginia Press.
- Brady, J., & Wilson, E. (2021). Teacher wellbeing in England: teacher responses to school-level initiatives. *Cambridge Journal of Education*, 51(1), 45–63. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2020.1775789>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher well-being: Exploring its components and a practice-oriented scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756. <https://doi.org/10.1177/0734282915587990>
- Dara, Y. P., Agusta, E. V., Rahma, U., & Faizah. (2021). Suppression sebagai mediator peranan *emotional job demand* terhadap *teacher well-being*. *Jurnal Sains Psikologi*, 10(1), 55–65. <https://doi.org/10.17977/um023v10i12021p55-65>



- Dhamayanti, L. A., & Suhermin. (2025). The Effect of Organizational Support and Person-Organization Fit on Organizational Commitment with Job Embeddedness as a Mediating. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(8), 3977–3992. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v4i8.430>
- Dirfa, Y. N., & Prasetya, B. E. A. (2019). Hubungan antara *work-life balance* dengan *psychological well-being* pada dosen wanita di perguruan tinggi Salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, 11(2), 151–169. <https://doi.org/10.31001/j.psi.v11i2.699>
- Fu, W., Wang, L., He, X., Chen, H., & He, J. (2022). Subjective Well-being of Special Education Teachers in China: The Relation of Social Support and Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.802811>
- Hakim, A. P. N., Sabela, S., Tsaqib, M. F., & Wardani, A. (2024). Partisipasi Gen Z dalam konteks dinamika pembangunan di Indonesia. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi*, 8(1), 21–29. <http://journal.unpak.ac.id/index.php/apik/article/view/9817>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. Dalam *Educational Research Review* (Vol. 34). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235. <https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>
- Khawand, S., & Zargar, P. (2022). Job autonomy and work-life conflict: A conceptual analysis of teachers' wellbeing during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 01–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.882848>
- Magano, J., Silva, C., Figueiredo, C., Victoria, A., Nogueira, T., & Dinis, M. A. P. (2020). Generation Z: Fitting project management soft skills competencies—A mixed-method approach. *Education Sciences*, 10(7), 1–24. <https://doi.org/10.3390/educsci10070187>
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk *work-life balance* pada *remote working employee* di Indonesia. *TEKMAPRO: Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(1). <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Mubarak, A. (2023). Apakah Work-Life Balance Masih Layak Diteliti? Systematic Review Mengenai Work-Life Balance Terkini. *Schema: Journal of Psychological Research*, 68–81. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.12781>
- Nurhidayati, N., Kusnilawati, N., & Santoso, A. (2022). Employee satisfaction: Determinants and its effect on performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 67–81. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.838>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Purwaningtyas, D. A., Adira, N., Kusmaryani, R. E., & Nurbayati, S. R. (2023). Teacher well-being & engagement: The importance of teachers' interpersonal relationships quality at school. *Psychological Research and Intervention*, 6(1), 7–17. <https://doi.org/10.21831/pri.v6i1.61869>
- Özcan, M. (2024). Subjective well-being levels of classroom teachers. *European Journal of Education*, 59(3), e12693. <https://doi.org/10.1111/ejed.12693>



- Qorifah, R. M. (2025). Dukungan sosial sebagai faktor penentu kesejahteraan subjektif guru di lingkungan sekolah dasar Islam. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, 12(1), 97–107. <https://doi.org/10.21009/JKKP.121.09>
- Rachman, A., Yochanan, C. E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. 1–249.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri I Soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38271>
- Rombean, C., Rahmadi, P., & Appulembang, O. D. (2021). Pentingnya penyampaian informasi yang tepat untuk membangun komunikasi efektif kepada siswa kelas III sekolah dasar [The importance of delivering information appropriately in building effective communication to grade 3 of primary students]. *JOHME: Journal of Holistic Mathematics Education*, 5(1), 13–30. <https://doi.org/10.19166/johme.v5i1.2055>
- Sastaviana, D. (2023). Persepsi dukungan organisasi sebagai pembentuk kesejahteraan psikologis dosen dan tenaga kependidikan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 332–338. <https://al-haramjournal.co.id/PESHUM/article/view/1396?articlesBySimilarityPage=34>
- Siahaan, I. R., Yoana, M., Nasution, H., & Fitria, K. S. (2026). Determinasi kinerja kelompok pelaku usaha perikanan: Peran dukungan organisasi, komitmen afektif dimediasi oleh kompensasi. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 22(1). <https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/view/1895>
- Siahaan, S. M., & Naibaho, D. (2025). Tanggung jawab profesional seorang guru. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(1). <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/1701>
- Singh, A., & Maini, J. J. (2021). Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions. *Higher Education Quarterly*, 75(4), 667–687. <https://doi.org/10.1111/hequ.12292>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Syahputra, W., Yundianto, D., & Indrawardhana, E. (2022). Instrument validation of perceived organizational support (POS) indonesian version: A rasch model analysis. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 19(2), 423–436. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v19i2.15985>
- Winesa, S. A., & Saleh, A. Y. (2020). Resiliensi sebagai prediktor *teacher well-being*. *Mind Set*, 11(2), 116–128. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/mindset/article/view/1446/1068>
- Wintara, I Made Satya. 2017. *Pentingnya Peran Guru Dalam Pengembangan Minat Bakat dan Kreativitas Siswa Melalui Ekstrakurikuler*. Bali: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Zulfatunnisa, S., & Maknun, L. (2022). Pentingnya peran guru dalam proses pembelajaran. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 7(2), 199–213. <https://online-journal.unja.ac.id/gentala/article/view/16603>