



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26236-26249

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Family Balance* terhadap *Psychological Well-Being* pada Perempuan yang Melaksanakan Peran Ganda (Studi pada Guru Perempuan di Yayasan Madaniyah)

Salman Al Farizy¹, Syarifuddin Sulaiman², Syahidah Rahmah³

¹⁻³Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

¹alfarizy200415@gmail.com, ²syarif_iman@unismuh.ac.id, ³syahidah_rahmah@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family balance* terhadap *psychological well-being* pada guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, Kabupaten Jeneponto. Guru perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pendidik sekaligus istri atau ibu menghadapi berbagai tuntutan yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menjadi faktor penting dalam mendukung kondisi psikologis yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 35 guru perempuan, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data dianalisis dengan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, serta analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu. Semakin baik kemampuan guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kualitas psikologis guru perempuan sehingga mampu menjalankan peran profesional maupun keluarga secara lebih optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan dalam merancang kebijakan yang mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga guna meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik.

Kata Kunci: *Work Family Balance*, *Psychological Well Being*, Peran Ganda

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam bidang pendidikan, guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus menjadi faktor utama dalam keberhasilan institusi pendidikan. Namun, guru perempuan yang telah berkeluarga sering menghadapi tantangan dalam menjalankan peran profesional sebagai pendidik dan peran domestik sebagai istri maupun ibu. Kondisi tersebut menimbulkan tuntutan peran ganda yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola kehidupan kerja dan keluarga secara seimbang.

Work family balance merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga kedua peran dapat dijalankan secara harmonis tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan. Individu yang mampu mencapai keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, hubungan sosial yang lebih baik, serta mampu menjalankan perannya secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat memicu kelelahan emosional, konflik peran, dan penurunan kondisi psikologis.

Di sisi lain, *psychological well-being* menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan kemampuan individu menerima diri, membangun hubungan yang baik dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, mengembangkan potensi diri, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan. Tingkat *psychological well-being* yang baik sangat diperlukan oleh guru perempuan agar tetap mampu memberikan kinerja yang optimal meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work family balance* berpengaruh positif terhadap *psychological well-being*. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga

cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi dibandingkan individu yang mengalami konflik peran. Meskipun demikian, penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut pada guru perempuan, khususnya di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, masih terbatas sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut sesuai dengan karakteristik responden dan lingkungan organisasi yang diteliti.

Yayasan Madaniyah Gunung Silanu merupakan lembaga pendidikan yang didominasi oleh guru perempuan yang sebagian besar telah menjalankan peran ganda sebagai pendidik sekaligus ibu rumah tangga. Kondisi tersebut menjadikan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga sebagai aspek penting dalam menjaga kesehatan psikologis dan efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family balance* terhadap *psychological well-being* pada guru perempuan Yayasan Madaniyah Gunung Silanu. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi yayasan dalam menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis guru.

2. Kajian Teoritis

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, hingga evaluasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM memandang manusia sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, serta pengembangan potensi setiap individu.

Dalam konteks lembaga pendidikan, penerapan MSDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja guru, tetapi juga pada penciptaan kondisi kerja yang mampu mendukung keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga kesejahteraan psikologis tenaga pendidik dapat terjaga.

b. Work Family Balance

Work family balance merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga kedua peran dapat dijalankan secara harmonis tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan. Menurut Clark (2000) melalui *Work/Family Border Theory*, keseimbangan tersebut dicapai melalui kemampuan individu mengelola batas antara domain pekerjaan dan keluarga, baik dari aspek waktu, peran, maupun psikologis.

Dalam penelitian ini, *work family balance* diukur melalui empat dimensi, yaitu: (1) *time boundary* atau kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, (2) *role boundary* atau kemampuan membedakan tanggung jawab pada masing-masing peran, (3) *boundary flexibility and permeability* atau kemampuan mengelola fleksibilitas dan perpindahan tuntutan antarperan, serta (4) *work-family transition management*, yaitu kemampuan melakukan transisi dari peran pekerjaan menuju peran keluarga maupun sebaliknya secara efektif.

Kemampuan individu dalam mempertahankan *work family balance* diyakini mampu menekan konflik peran, mengurangi stres, meningkatkan kepuasan hidup, serta mendukung kualitas kehidupan secara menyeluruh.

c. Psychological Well-Being

Psychological well-being merupakan kondisi keberfungsian psikologis yang optimal yang ditandai dengan kemampuan individu menerima dirinya, mengembangkan potensi, membangun hubungan sosial yang positif, memiliki tujuan hidup, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Konsep ini dikembangkan oleh Ryff yang menekankan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya diukur dari kebahagiaan, tetapi juga dari kemampuan individu menjalani kehidupan yang bermakna.

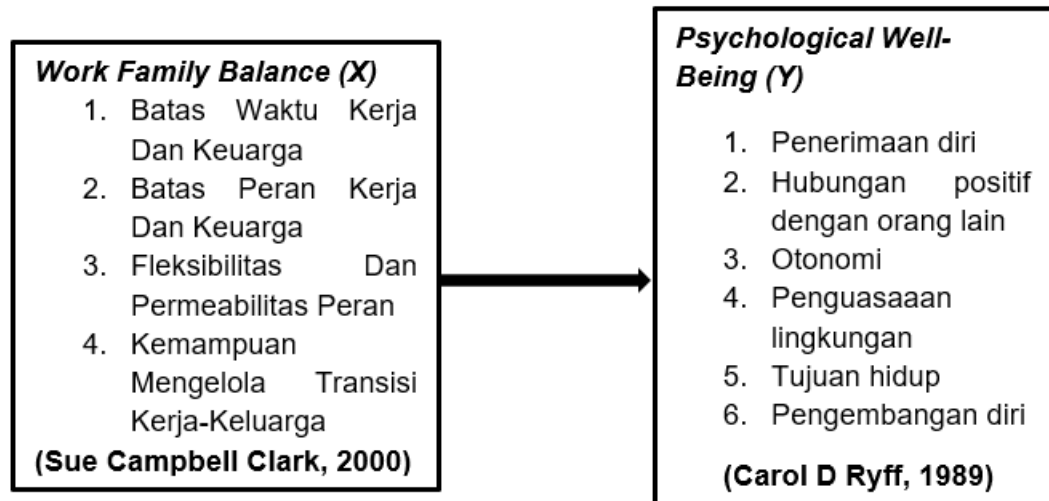
Ryff mengemukakan enam dimensi utama *psychological well-being*, yaitu *self-acceptance* (penerimaan diri), *positive relations with others* (hubungan positif dengan orang lain), *autonomy* (kemandirian), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan), *purpose in life* (tujuan hidup), dan *personal growth* (pengembangan diri). Individu yang memiliki tingkat *psychological well-being* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, menjaga hubungan sosial, serta mempertahankan produktivitas dalam menjalankan berbagai peran kehidupan.

d. Hubungan Work Family Balance dengan Psychological Well-Being

Secara teoritis, *work family balance* memiliki hubungan positif dengan *psychological well-being*. Individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga cenderung mengalami tingkat konflik peran yang lebih rendah, memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, serta mampu menjalankan berbagai tanggung jawab

secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga berpotensi menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan penurunan kesejahteraan psikologis.

Pada guru perempuan yang menjalankan peran ganda sebagai pendidik sekaligus istri atau ibu, kemampuan menjaga *work family balance* menjadi faktor penting dalam mempertahankan *psychological well-being*. Keseimbangan tersebut memungkinkan individu mengelola tekanan pekerjaan dan keluarga secara lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kualitas hidup, kesehatan mental, serta kinerja dalam organisasi.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menguji pengaruh *work family balance* terhadap *psychological well-being* pada guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, Kabupaten Jeneponto, Sulawesi Selatan, selama periode April–Mei 2026. Populasi penelitian berjumlah 35 guru perempuan yang telah menjalankan peran ganda sebagai tenaga pendidik sekaligus istri atau ibu. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, serta dokumen yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work family balance* yang diukur berdasarkan dimensi *time boundary*, *role boundary*, *boundary flexibility* and *permeability*, serta *work-family transition management* menurut Clark (2000). Variabel dependen adalah *psychological well-being* yang diukur berdasarkan enam dimensi yang dikemukakan Ryff (1989), yaitu *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif dan inferensial dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh *work family balance* terhadap *psychological well-being* pada guru perempuan Yayasan Madaniyah Gunung Silanu.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu yang berlokasi di Kecamatan Bangkala, Kabupaten Jeneponto, Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian dipilih karena sebagian besar guru perempuan di yayasan tersebut menjalankan peran ganda sebagai tenaga pendidik sekaligus istri atau ibu, sehingga sesuai dengan karakteristik responden yang dibutuhkan dalam penelitian mengenai pengaruh *work family balance* terhadap *psychological well-being*.

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada bulan April sampai dengan Mei 2026. Kegiatan penelitian meliputi tahap persiapan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat *work family balance* dan *psychological well-being* pada guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu sehingga dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian dan digunakan sebagai landasan teori serta pendukung analisis penelitian.

c. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, Kecamatan Bangkala, Kabupaten Jeneponto, yang telah menjalankan peran ganda sebagai tenaga pendidik sekaligus istri atau ibu. Jumlah populasi penelitian sebanyak 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 35 responden. Penggunaan teknik *sampling jenuh* bertujuan untuk memperoleh data yang representatif karena seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian, sehingga hasil analisis diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh *work family balance* terhadap *psychological well-being* pada guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi objek penelitian serta karakteristik responden di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu. Selanjutnya, data utama dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu *work family balance* dan *psychological well-being*, serta diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Varibel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen (*independent variable*) dan variabel dependen (*dependent variable*). Variabel independen adalah *work family balance* (X), sedangkan variabel dependen adalah *psychological well-being* (Y). *Work family balance* diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga kedua peran dapat dijalankan secara harmonis. Adapun *psychological well-being* merupakan kondisi kesejahteraan psikologis yang mencerminkan kemampuan individu dalam menerima diri, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, mengembangkan potensi diri, serta mampu mengelola lingkungan secara efektif.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Work Family Balance</i> (X)	Kemampuan guru perempuan dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga kedua peran dapat dijalankan secara optimal.	1. <i>Time Boundary</i> 2. <i>Role Boundary</i> 3. <i>Boundary Flexibility and Permeability</i> 4. <i>Work-Family Transition Management</i>
2	<i>Psychological Well-Being</i> (X ₂)	Kondisi kesejahteraan psikologis yang menunjukkan kemampuan individu menerima diri, membangun hubungan positif, mengembangkan potensi, serta memiliki tujuan hidup yang bermakna.	1. <i>Self-Acceptance</i> 2. <i>Positive Relations with Others</i> 3. <i>Autonomy</i> 4. <i>Environmental Mastery</i> 5. <i>Purpose in Life</i> 6. <i>Personal Growth</i>

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) *Karakteristik Berdasarkan Usia*

Tabel 3 Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
25 - 28 tahun	10	28,6%
29 - 33 tahun	6	17,1%
34 - 43 tahun	12	34,3%
44 - 58 tahun	7	20,0%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan karakteristik responden menurut usia, penelitian ini melibatkan 35 responden yang terbagi kedalam empat kelompok usia. Kelompok dengan usia 34 – 43 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yaitu sebanyak 12 orang atau 34,3% dari total responden yang ada. Selanjutnya, kelompok usia 25 – 28 tahun berjumlah 10 orang (28,6%), kelompok dengan usia 44 – 58 tahun sebanyak 7 orang (20%), dan kelompok usia 29 – 33 tahun sebanyak 6 orang (17,1%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia yang produktif, dan berada di fase yang aktif dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Dalam penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap produktivitas kerja, karakteristik usia responden menjadi aspek yang penting. Individu pada usia produktif umumnya menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan tanggungjawab pribadi yang memerlukan kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara keduanya. Keseimbangan kerja yang baik dapat membantu individu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan hidup, dan menjaga Kesehatan mental, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Selain itu, kesejahteraan psikologis yang baik memungkinkan individu bekerja dengan lebih fokus, termotivasi, dan mampu menghadapi tekanan kerja secara efektif. Dengan demikian, dominasi responden pada kelompok usia produktif menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan individu yang relevan untuk mengkaji hubungan antara keseimbangan kerja, Kesejahteraan psikologis, dan produktivitas kerja. Kondisi tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja.

2) *Karakteristik Berdasarkan Status Rumah Tangga*

Tabel 4 Status Rumah Tangga

Status rumah tangga	Jumlah	Persentase (%)
Belum berumah tangga	8	22,9%
Telah berumah tangga	27	77,1%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 4, distribusi responden berdasarkan status rumah tangga menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah berumah tangga, yaitu sebanyak 27 orang atau 77,1% dari total responden. Sementara itu, responden yang belum berumah tangga berjumlah 8 orang atau sebesar 22,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian didominasi oleh responden yang telah berumah tangga.

3) *Karakteristik Berdasarkan Peran dan Tanggung Jawab Dalam Keluarga*

Tabel 5 Peran dan Tanggung Jawab Dalam Keluarga

Peran dan Tanggungjawab dalam keluarga	Jumlah	Persentase (%)
Ibu Rumah Tangga	27	77,1%

Singgle Parent (Janda)	0	0%
Pilar Keluarga (Belum menikah)	8	22,9%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 5, distribusi responden berdasarkan peran dan tanggung jawab dalam keluarga menunjukkan bahwa sebagian besar responden berperan sebagai ibu rumah tangga, yaitu sebanyak 27 orang atau 77,1% dari total responden. Sementara itu, responden yang berperan sebagai *singgle parent* (janda) dalam penelitian ini (0%). Adapun responden yang berperan sebagai pilar keluarga berjumlah 8 orang atau sebesar 22,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berperan sebagai ibu rumah tangga.

4) Karakteristik Berdasarkan Kepemilikan Anak

Tabel 6 Kepemilikan Anak

Status kepemilikan anak	Jumlah	Persentase (%)
Telah memiliki anak	20	57,1%
Belum memiliki anak	15	42,9%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 6, distribusi responden berdasarkan status kepemilikan anak menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki anak, yaitu sebanyak 20 orang atau 57,1% dari total responden. Sementara itu, responden yang belum memiliki anak berjumlah 15 orang atau sebesar 42,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian didominasi oleh responden yang telah memiliki anak.

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 7 Jumlah Anak

Jumlah Anak	Jumlah	Persentase (%)
0	15	42,9%
1 - 2	11	31,4%
3 - 4	5	14,3%
4 - 5	4	11,4%
>5	0	0%
Total	35	100%

Sumber : Hasil Olah Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 7, distribusi responden berdasarkan jumlah anak menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak memiliki anak, yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9% dari total responden. Responden yang memiliki 1-2 anak berjumlah 11 orang atau sebesar 31,4%, sedangkan responden yang memiliki 3-4 anak berjumlah 5 orang atau sebesar 14,3%. Selanjutnya, responden yang memiliki 4-5 anak berjumlah 4 orang atau

sebesar 11,4%. Adapun tidak terdapat responden yang memiliki lebih dari 5 anak (0%). Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang belum memiliki anak.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 8 Uji Validitas Variabel X

No	Item Pernyataan (X1)	r Hitung (dari tabel korelasi)	r Tabel (df=71)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	X.1.1	0,732	0,334	< 0,001	Valid
2	X.1.2	0,752	0,334	< 0,001	Valid
3	X.2.1	0,780	0,334	< 0,001	Valid
4	X.2.2	0,712	0,334	< 0,001	Valid
5	X.3.1	0,687	0,334	< 0,001	Valid
6	X.3.2	0,840	0,334	< 0,001	Valid
7	X.4.1	0,545	0,334	< 0,001	Valid
8	X.4.2	0,768	0,334	< 0,001	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *Work-Family Balance (X)* yang dilakukan terhadap responden di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, diketahui bahwa seluruh item pernyataan (X.1.1–X.4.2) memiliki nilai *r* hitung berkisar antara 0,545 hingga 0,840, yang lebih besar dari *r* tabel = 0,334 pada taraf signifikansi 5% (*df* = 71). Selain itu, seluruh item menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,001, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel *Work-Family Balance*.

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Y

No	Item Pernyataan (Y)	r Hitung (dari tabel korelasi)	r Tabel (df=71)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Y.1.1	0,447	0,334	< 0,001	Valid
2	Y.1.2	0,605	0,334	< 0,001	Valid
3	Y.2.1	0,603	0,334	< 0,001	Valid
4	Y.2.2	0,815	0,334	< 0,001	Valid
5	Y.3.1	0,567	0,334	< 0,001	Valid
6	Y.3.2	0,728	0,334	< 0,001	Valid
7	Y.4.1	0,615	0,334	< 0,001	Valid
8	Y.4.2	0,812	0,334	< 0,001	Valid
9	Y.5.1	0,419	0,334	< 0,001	Valid
10	Y.5.2	0,549	0,334	< 0,001	Valid
11	Y.6.1	0,452	0,334	< 0,001	Valid
12	Y.6.2	0,542	0,334	< 0,001	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *Psychological Well-Being (Y)* yang dilakukan terhadap responden di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, diketahui bahwa seluruh item pernyataan (Y.1.1–Y.6.2) memiliki nilai *r* hitung berkisar antara 0,419 hingga 0,815, yang lebih besar dari *r* tabel = 0,334 pada taraf signifikansi 5% (*df* = 71). Selain itu, seluruh item menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,001, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel *psychological well-being*.

2) Uji Reliabelitas

Tabel 10 Uji Reliabelitas

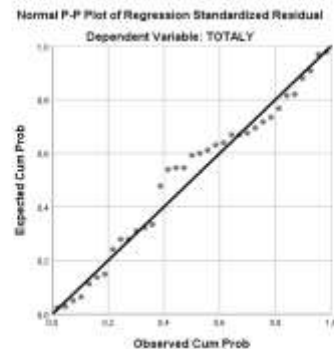
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Realibel	Keterangan
<i>Work Family Balance</i>	0,866	0,60	reliabel
<i>Psychological Well Being</i>	0,839	0,60	reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan pada responden di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, variabel *Work Family Balance* memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,866, sedangkan variabel *Psychological Well-Being* memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,839. Kedua nilai tersebut berada di atas standar reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,60, sehingga seluruh instrumen pada kedua variabel dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

c. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* pada penelitian yang dilakukan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, pola sebaran secara umum tetap mendekati garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.78040279
Most Extreme Differences	Absolute	0.140
	Positive	0.063
	Negative	-0.140
Test Statistic		0.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui bahwa jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 35 data. Pengujian dilakukan terhadap Unstandardized Residual, yaitu selisih antara nilai aktual dengan nilai prediksi dalam model regresi. Pada bagian Normal Parameters, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) residual sebesar 0,0000000, yang menunjukkan bahwa residual terpusat di sekitar nol, dengan nilai standar deviasi sebesar 5,78040279 yang menggambarkan tingkat penyebaran residual. Nilai *Most Extreme Differences* menunjukkan perbedaan terbesar antara distribusi residual dengan distribusi normal, dengan nilai absolut sebesar 0,140, nilai positif sebesar 0,063, dan nilai negatif sebesar -0,140. Selanjutnya, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,140, yang menjadi dasar dalam pengujian normalitas data.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,081, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Selain itu, nilai signifikansi pada uji ini telah disesuaikan menggunakan koreksi *Lilliefors*, sehingga hasil pengujian normalitas menjadi lebih akurat.

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode visual melalui Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang diolah dengan bantuan program SPSS.

2) Uji Multikolinearitas

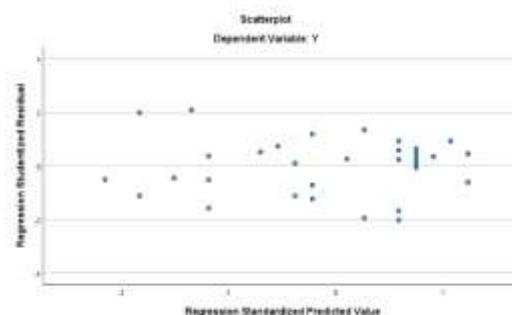
Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Work Family Balance (X)</i>	1,000	1,000
a. Dependent Variable: <i>Psychological Well Being (Y)</i>			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *Work Family Balance (X)* memiliki nilai *Tolerance* sebesar 1,000 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,000. Nilai tolerance yang berada di atas batas minimum 0,10 serta nilai VIF yang jauh di bawah batas maksimum 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen dalam model regresi. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel yang digunakan tidak menimbulkan masalah multikolinearitas sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan baik.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot antara *Regression Standardized Residual* dan *Regression Standardized Predicted Value*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu vertikal. Sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang, sehingga menunjukkan bahwa residual tersebar secara relatif merata pada berbagai nilai prediksi.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual cenderung konstan pada seluruh rentang nilai prediksi, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Kesimpulannya, model regresi layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut karena tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada data penelitian.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.377	5.332		5.134	0.000
	X WFB	0.701	0.162	0.602	4.334	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 27,377 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,701 pada variabel *Work Family Balance* (X). Oleh karena itu, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 27,377 + 0,701 X$$

Keterangan:

- Y = *Psychological Well-Being*
- X = *Work Family Balance*
- a (27,377) = konstanta, yaitu nilai *Psychological Well-Being* ketika *Work Family Balance* dianggap bernilai nol.
- b (0,701) = koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan *Psychological Well-Being* untuk setiap peningkatan satu satuan *Work Family Balance*.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Family Balance* dan *Psychological Well-Being* bersifat berpengaruh positif signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dimiliki responden, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,701 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *Work Family Balance* akan meningkatkan *Psychological Well-Being* sebesar 0,701 satuan, dengan asumsi faktor lain dianggap tetap.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,334 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesalahan 5% ($0,000 < 0,05$), maka variabel *Work Family Balance* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *Psychological Well-Being*. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,602 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan berada pada arah positif dengan kekuatan hubungan yang cukup kuat.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 14 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,377	5,332		5,134	,000

	<i>Work Family Balance (X)</i>	,701	,162	,602	4,334	,000
a. Dependent Variable: Psychological Well Being (Y)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 14 hasil uji t, diperoleh nilai konstanta sebesar 27,377 dengan *Std. Error* 5,332, nilai t sebesar 5,134, dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa konstanta signifikan. Variabel *Work Family Balance* memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0,701 dengan *Std. Error* 0,162, Beta sebesar 0,602, nilai t sebesar 4,334, dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Family Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Well Being*, sehingga setiap peningkatan satu satuan pada *Work Family Balance* akan meningkatkan *Psychological Well Being* sebesar 0,701 satuan. Nilai Beta sebesar 0,602 juga mengindikasikan bahwa pengaruh variabel tersebut tergolong cukup kuat, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15 Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,363	,343	5,867
a. Predictors: (Constant), Work Family Balance (X)				
b. Dependent Variable: Psychological Well Being (Y)				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,602, yang menunjukkan bahwa *Work Family Balance* memiliki hubungan positif dengan *Psychological Well Being* pada guru di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu dengan tingkat hubungan yang tergolong cukup kuat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dimilikinya.

Selain itu, nilai *R Square* sebesar 0,363 menunjukkan bahwa *Work Family Balance* mampu menjelaskan sebesar 36,3% variasi yang terjadi pada *Psychological Well Being*. Setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah sampel dan variabel penelitian, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,343, yang berarti kemampuan *Work Family Balance* dalam menjelaskan *Psychological Well Being* menjadi sebesar 34,3%. Perbedaan yang relatif kecil antara kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Sementara itu, nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 5,867 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model dalam memperkirakan nilai *Psychological Well Being*. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat ketepatan yang cukup memadai dalam menggambarkan kondisi kesejahteraan psikologis responden. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa *Work Family Balance* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan *Psychological Well Being* guru.

Demikian karena kontribusi yang diberikan hanya sebesar 36,3%, masih terdapat 63,7% variasi *Psychological Well Being* yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja, kemampuan manajemen waktu, kondisi emosional, dan berbagai faktor personal maupun lingkungan lainnya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work family balance* terhadap *psychological well-being* pada guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu, serta berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Tingkat *work family balance* pada guru perempuan Yayasan Madaniyah Gunung Silanu berada pada kategori yang baik. Responden umumnya mampu mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan sebagai pendidik dengan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga sehingga kedua peran dapat dijalankan secara relatif seimbang. Tingkat *psychological well-being* guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu juga berada pada kategori yang baik. Hal ini

menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menerima diri, membangun hubungan positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, mengembangkan potensi diri, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun keluarga. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *work family balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* guru perempuan di Yayasan Madaniyah Gunung Silanu. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga yang dimiliki guru perempuan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis guru perempuan. Oleh karena itu, upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Yayasan Madaniyah Gunung Silanu. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa lembaga pendidikan perlu memperhatikan kebijakan dan program yang mendukung terciptanya *work family balance*, seperti fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, guru perempuan dapat menjalankan peran profesional dan peran keluarga secara lebih optimal sehingga kesejahteraan psikologis tetap terjaga.

Referensi

1. Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2019). Work–family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 99–123. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015029>
2. Allen, T. D., & Paddock, E. L. (2015). How Being Mindful Impacts Individuals' Work-Family Balance, Conflict, And Enrichment: A Review of Existing Evidence, Mechanisms and Future Directions. In J. Reb & P. W. B. Atkins (Eds.), *Mindfulness in Organizations: Foundations, Research, and Applications* (pp. 213–238). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107587793.011>
3. Andrade, C. (2021). A Student's Guide to The Classification and Operationalization of Variables In The Conceptualization and Design Of A Clinical Study: Part 1. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(2), 177–179.
4. Anjaria, K. (2022). Knowledge Derivation From Likert Scale Using Z-Numbers. *Information Sciences*, 590, 234–252.
5. Armstrong, M., & Taylor, S. (2015). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
6. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
7. Astuti, B. A. (2025). Pengaruh Work Family Conflict Dan Psychological Well-Being Terhadap Burnout Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita di Organisasi "X" Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. 6(8), 4325–4338.
8. Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
9. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
10. Fan, Y., Potočník, K., & Chaudhry, S. (2021). A Process-Oriented, Multilevel, Multidimensional Conceptual Framework of Work–Life Balance Support: A Multidisciplinary Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 23(4), 486–515.
11. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
12. Giarto, N. A., & Sarajar, D. K. (2024). The Relationship Between Work Life Balance and Psychological Well Being Among Female Special Needs School Teachers. *COUNSENEsia: Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 5(1), 31–39. <https://doi.org/10.36728/cijgc.v5i1.3498>
13. Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
14. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
15. Isa, Z. C., & Azid, N. (2022). Multimedia Constructivism Instrument: Validity and Reliability Analysis. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 11(4), 1818–1824.
16. Kim, T. K. (2015). T Test As a Parametric Statistic. *Korean Journal of Anesthesiology*, 68(6), 540.
17. Larasati, D., Salendu, A., & Etikariena, A. (2023). Work-Family Culture dan Organizational Commitment Karyawan Wanita: Work-Life Balance Sebagai Mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 213–230. <https://doi.org/10.30996/persona.v11i2.7759>
18. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
19. Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Work-Family Balance Pada Guru Wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 97–103. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15140>
20. Pratiwi, T. Y., & Betria, I. (2021). Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10(2), 1-14.
21. Priastuty, B. A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 94-104.
22. Raharjanti, et al. (2023). Translation, Adaptation, Validity And Reliability of Multidimensional Emotion Questionnaire For Indonesian Forensic Psychiatry Context. *Heliyon*, 9(3), e13787.
23. 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.
24. Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104.
25. Ryff, C. D. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23.
26. Ryff, C. D. (2018). Well-Being with Soul: Science in Pursuit of Human Potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242–248.
27. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. Washington, DC: American Psychological Association.
28. Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2018). Positive Health: Connecting Well-Being With Biology. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 373(1755), 20170220. <https://doi.org/10.1098/rstb.2017.0220>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12886>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

29. Sari, R. E., & Nugroho, A. D. (2024). Psychological Well Being and Family Supportive Supervision Behaviors with Work Life Balance in Working Women. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 15(01), 48–60.
30. Septina, V. D., & Soeharto, T. N. E. D. (2023). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Anggota Polisi Wanita. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 150–162.
31. Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
32. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
33. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
34. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
35. Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan di Universitas X. *Jurnal Empati*, 7(3), 1076-1083.
36. Tennant, J. E., Demaray, M. K., Malecki, C. K., Terry, M. N., Clary, M., & Elzinga, N. (2015). Students' Ratings of Teacher Support and Academic and Social-Emotional Well-Being. *School Psychology Quarterly*, 30(4), 494–512. <https://doi.org/10.1037/spq0000106>
37. Utina, R. C. (2024). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Yang Sudah Menikah di RS Otanaha* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gorontalo).
38. Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In Search of Balance: A Conceptual And Empirical Integration Of Multiple Meanings Of Work–Family Balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167–210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
39. Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17-23.