

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA GURU SMA DI TORAJA

Rika Nasa¹, Asniar Khumas², Haerani Nur³

^{1 2 3} Universitas Negeri Makassar, Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Tel: +62-821-8787-8598 / +62-818-1871-2666 / +62-811-4100-371

E-mail: nasarika542@gmail.com¹, asniar.khumas@unm.ac.id², haerani.nur@unm.ac.id³

RIWAYAT ARTIKEL

Received : 2026-01-23

Revised : 2026-01-27

Accepted : 2026-01-30

KEYWORDS

Work-life balance,
Psychological well-being,
Social support,
High school teachers,
Toraja

KATA KUNCI

Work-life balance,
Psychological well-being,
Dukungan sosial,
Guru SMA,
Toraja

ABSTRACT

The low level of work-life balance among teachers in regions with high professional, geographical, and cultural demands requires serious attention. This study aimed to examine the influence of psychological well-being and social support on work-life balance among senior high school teachers in North Toraja Regency. A quantitative survey approach was employed involving 301 teachers selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that psychological well-being and social support, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on teachers' work-life balance. Social support was found to be a more dominant predictor than psychological well-being. These findings indicate that strengthening psychological well-being and developing adequate social support systems are essential to improving teachers' work-life balance, particularly within the context of multidimensional demands in North Toraja.

ABSTRAK

Rendahnya *work-life balance* pada guru di daerah dengan tuntutan profesional, geografis, dan kultural yang tinggi merupakan permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological well-being* dan dukungan sosial terhadap *work-life balance* pada guru SMA di Kabupaten Toraja Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif survei dengan melibatkan 301 guru yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan dukungan sosial, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* guru. Dukungan sosial ditemukan sebagai prediktor yang lebih dominan dibandingkan *psychological well-being*. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kesejahteraan psikologis dan pembangunan sistem dukungan sosial yang memadai sangat penting untuk meningkatkan *work-life balance* guru, khususnya dalam konteks tuntutan multidimensional di Toraja Utara.

1. Pendahuluan

Profesi guru merupakan salah satu profesi dengan tingkat kompleksitas tinggi yang menuntut berbagai aspek secara multidimensional (Kyriacou, 2001). Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai pendidik, pembimbing, motivator, penilai, dan

evaluator. Beragamnya peran tersebut mengharuskan guru mampu mengelola waktu, tenaga, dan emosi secara efektif agar tanggung jawab profesional, sosial, dan pribadi yang sering berlangsung bersamaan dapat dijalankan dengan baik. Dalam hal ini, konsep *work-life balance* menjadi penting karena menekankan perlunya

keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

Isu *work-life balance* telah menjadi perhatian global. Survei *Pew Research Center* (2024) terhadap guru *K-12* di Amerika Serikat menunjukkan bahwa 84% guru merasa waktu yang dimiliki belum cukup, dan 54% mengalami kesulitan menjaga keseimbangan kerja-pribadi. Di Indonesia, Khairani, Siahaan, dan Rohman (2024) menemukan bahwa beban kerja dan tuntutan administratif yang tinggi menjadi faktor utama yang mengganggu keseimbangan hidup guru. Darmawan dan Dwarawati (2023) menemukan bahwa *work-life balance* berkontribusi 27,4% terhadap *employee well-being* guru.

Meskipun penelitian tentang *work-life balance* pada guru sudah cukup banyak, sebagian besar masih berfokus pada konteks perkotaan dan sektor korporasi (Collie *et al.*, 2012; Darmawan & Dwarawati, 2023). Terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan terkait guru di daerah pedesaan dengan tuntutan kultural tinggi. Penelitian tentang *work-life balance* guru dalam konteks budaya dan geografis yang unik seperti Toraja masih sangat terbatas, sehingga pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhinya perlu dikembangkan lebih lanjut.

Tantangan *work-life balance* guru di Toraja semakin kompleks karena tuntutan struktural maupun kultural. Selain tekanan mengajar, guru dihadapkan pada beban administratif yang meningkat, kondisi geografis pegunungan yang mengharuskan perjalanan 45–60 menit, serta kewajiban budaya berupa partisipasi dalam kegiatan adat *Rambu Solo'* dan *Rambu Tuka'* (Palangiran, 2021). Data awal terhadap 40 guru SMA di Toraja Utara menunjukkan 62,5% guru melaporkan pekerjaan berdampak negatif pada kehidupan pribadi, 75% mengalami kelelahan emosional, dan 72,5% kurang puas mengelola waktu antara kerja dan kehidupan pribadi.

Psychological well-being sebagaimana dikemukakan Ryff (1989) merupakan indikator penting yang mencerminkan berfungsinya individu secara optimal dalam menghadapi tekanan. Meskipun sejumlah studi mengkaji hubungan *psychological well-being* dengan *work-life balance* (Haar *et al.*, 2014; Collie & Martin, 2020), penelitian yang berfokus pada guru di daerah pedesaan dengan tekanan kultural tinggi masih sangat terbatas. Belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji peran *psychological well-being* sebagai prediktor *work-life balance* guru dalam konteks budaya Toraja yang unik.

Selain faktor internal, dukungan sosial berupa bantuan emosional, instrumental, maupun informasional dari keluarga, teman, dan lingkungan sekitar juga berperan penting. Cohen dan Wills (1985) menjelaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai *buffer* terhadap stres. Meskipun hubungan dukungan sosial dan *work-life balance* telah diteliti secara luas (Kossek *et al.*, 2011), penelitian yang mengkaji peran dukungan sosial dalam konteks budaya kolektivis pedesaan seperti Toraja masih sangat jarang, menciptakan *research gap* yang perlu diisi.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada kajian simultan *psychological well-being* dan dukungan sosial terhadap *work-life balance* guru dalam konteks budaya Toraja yang unik—mengintegrasikan perspektif psikologis individual dengan faktor sosial-kultural yang jarang diteliti. Penelitian ini juga menguji secara empiris relevansi model *Job Demands-Resources (JD-R)* Bakker dan Demerouti (2007) dalam konteks non-Barat dengan tekanan kultural yang khas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh *psychological well-being* terhadap *work-life balance*; (2) pengaruh dukungan sosial terhadap *work-life balance*; dan (3) pengaruh simultan keduanya terhadap *work-life balance* pada guru SMA di Toraja.

2. Tinjauan Literatur

Grand Theory: Model Job Demands-Resources (JD-R)

Penelitian ini berlandaskan pada model *Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) sebagai *grand theory*. Model JD-R menjelaskan bahwa kondisi kerja dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama: tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Dalam konteks penelitian ini, guru SMA di Toraja menghadapi tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi—berupa beban mengajar, tugas administratif, kondisi geografis pegunungan, dan kewajiban kultural. *Psychological well-being* berfungsi sebagai sumber daya personal (*personal resource*), sedangkan dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya eksternal (*job resource*). Keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya menentukan tingkat *work-life balance* individu (Bakker & Demerouti, 2007; Xanthopoulou *et al.*, 2009).

Work-Life Balance

Fisher *et al.* (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya individu mengatur waktu agar dua atau lebih peran yang dijalani dapat berjalan seimbang antara kehidupan kerja dan non-kerja. Greenhaus dan Allen (2011) menekankan bahwa keseimbangan ini bukan hanya soal pembagian waktu, tetapi juga kualitas keterlibatan individu dalam setiap peran. Fisher (2009) mengidentifikasi empat dimensi: (1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, (2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, (3) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, dan (4) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Faktor yang memengaruhi *work-life balance* meliputi faktor individual, organisasi, dan sosial (Poulose & Sudarsan, 2014).

Psychological Well-Being

Ryff dan Singer (1996) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai kondisi kesejahteraan yang melibatkan proses pengembangan dan aktualisasi potensi diri secara berkelanjutan. Ryff (1989) mengemukakan enam dimensi utama: penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Deci dan Ryan (2008) melalui *Self-Determination Theory* menegaskan bahwa terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar berkontribusi pada *psychological well-being* yang mendukung keseimbangan peran. Dalam kerangka *JD-R*, *psychological well-being* merupakan sumber daya personal yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan (Xanthopoulou *et al.*, 2009).

Dukungan Sosial

Zimet *et al.* (1988) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bantuan emosional, instrumental, maupun informasional yang diterima individu dari keluarga, teman, dan orang-orang yang dianggap penting (*significant others*). Cohen dan Wills (1985) menjelaskan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai *buffer* terhadap stres, sehingga membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa gangguan psikologis yang serius. Dalam model *JD-R* (Bakker & Demerouti, 2007), dukungan sosial merupakan *job resource* yang secara aktif mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan. Berdasarkan kajian literatur di atas, dirumuskan tiga hipotesis: (H1) terdapat pengaruh positif *psychological well-being* terhadap *work-life balance*; (H2) terdapat pengaruh positif dukungan sosial terhadap *work-life balance*; dan (H3)

psychological well-being dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh positif terhadap *work-life balance* pada guru SMA di Toraja.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Variabel terikat adalah *work-life balance* (Y), sedangkan variabel bebas adalah *psychological well-being* (X1) dan dukungan sosial (X2). Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA aktif di Kabupaten Toraja Utara, Sulawesi Selatan. Sampel sebanyak 301 guru dipilih melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria: guru aktif, berstatus tetap maupun honorer, dan belum memasuki masa pensiun. Pengambilan data dilakukan secara luring (kunjungan langsung ke sekolah menggunakan *barcode QR* dan daring (Google Form melalui WhatsApp, email sekolah, dan koordinasi dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara).

Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala psikologi model Likert 1–5. Pertama, *Work Life Balance Scale* (Fisher *et al.*, 2009) dengan empat dimensi dan 17 item valid ($\alpha = 0,972$). Kedua, *Ryff Scales of Psychological Well-Being* (Ryff, 1989) dengan enam dimensi dan 20 item valid ($\alpha = 0,929$). Ketiga, *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS; Zimet *et al.*, 1988) dengan tiga dimensi dan 15 item valid ($\alpha = 0,929$). Validitas isi diuji melalui *expert judgment* tiga ahli menggunakan Aiken's V (semua item $> 0,50$), dan validitas faktorial diuji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA; *factor loading* $> 0,30$).

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS Statistics 22 dan Jamovi. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (*Shapiro-Wilk*), uji linearitas (*Test for Linearity*), uji heteroskedastisitas (Glejser), dan uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF). Sumbangan efektif (SE) dihitung menggunakan rumus: $SE = \beta \text{ Unstandardized} \times \text{zero-order} \times 100\%$.

4. Hasil

Deskriptif Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari 301 guru SMA di Kabupaten Toraja Utara. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan instansi disajikan pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	166	55,15
Perempuan	135	44,85
Total	301	100,00

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase (%)
25–35 tahun	104	34,55
36–45 tahun	101	33,55
46–55 tahun	57	18,94
56–61 tahun	38	12,62
Total	301	100,00

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Instansi

Asal Sekolah	Frekuensi	Persentase (%)
SMA 1 Toraja Utara	41	13,62
SMA 4 Toraja Utara	40	13,29
SMA Katolik Rantepao	38	12,62
SMA 6 Toraja Utara	36	11,96
SMA 9 Toraja Utara	31	10,30
SMA 5 Toraja Utara	26	8,64
SMA 8 Toraja Utara	23	7,64
SMA Kristen Rantepao	19	6,31
SMA 7 Toraja Utara	16	5,32
SMA 2 Toraja Utara	16	5,32
SMA 3 Toraja Utara	15	4,98
Total	301	100

Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas guru SMA di Kabupaten Toraja Utara tergolong dalam kategori rendah pada variabel *work-life balance* (263 guru; 87,38%), diikuti kategori sedang (24 guru; 7,97%) dan tinggi (14 guru; 4,65%). Pada variabel *psychological well-being*, sebagian besar guru berada pada kategori sedang (269 guru; 89,37%), kategori rendah (27 guru; 8,97%), dan tinggi (5 guru; 1,66%). Adapun pada variabel dukungan sosial, mayoritas guru berada pada kategori rendah (255 guru; 84,72%), sedang (45 guru; 14,95%), dan tinggi (1 guru; 0,33%). Gambaran lengkap disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Kriteria	N	(%)
<i>Work-Life Balance</i>	Rendah	< 40	263	87,38
	Sedang	40–62	24	7,97
	Tinggi	> 62	14	4,65
Psych. Well-Being	Rendah	< 47	27	8,97
	Sedang	47–73	269	89,37
	Tinggi	> 73	5	1,66
Dukungan Sosial	Rendah	< 35	255	84,72
	Sedang	35–55	45	14,95
	Tinggi	> 55	1	0,33

Pola yang tampak pada Tabel 4 menunjukkan bahwa meskipun *psychological well-being* mayoritas berada pada kategori sedang, *work-life balance* dan dukungan sosial mayoritas rendah. Kondisi ini mengindikasikan adanya mekanisme adaptasi psikologis internal yang membantu guru tetap berfungsi meskipun menghadapi tekanan eksternal yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik. Hasil uji disajikan pada Tabel 5 hingga Tabel 8.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Residual (*Shapiro-Wilk*)

Uji	Statistik	Sig.	Keterangan
<i>Shapiro-Wilk</i>	0,943	< 0,05	Ditolerasi (N=301, CLT berlaku)

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F Linearity	Sig.	F Dev. Linearity	Sig.
PWB → <i>Work-Life Balance</i>	873,019	0,000	9,307	0,000
Dukungan Sosial → <i>Work-Life Balance</i>	1138,232	0,000	5,106	0,000

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	0,984	1,02	Tidak multikolinear
Dukungan Sosial	0,537	1,86	Tidak multikolinear

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	T	Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	2,63	0,009	Heteroskedastisitas parsial (ditoleransi)
Dukungan Sosial	1,03	0,304	Homoskedastis

Uji normalitas menunjukkan distribusi residual tidak sepenuhnya normal (*Shapiro-Wilk* = 0,943; $p < 0,05$), namun dengan sampel besar ($N = 301$), prinsip *Central Limit Theorem* memungkinkan analisis regresi tetap dapat digunakan. Uji linearitas menunjukkan hubungan linear antara kedua prediktor dan *work-life balance*. Tidak ditemukan masalah multikolinearitas ($VIF < 10$). Terdapat heteroskedastisitas parsial pada X1 yang dapat ditoleransi mengingat sampel besar.

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 9. Nilai $R = 0,878$ dan $R^2 = 0,771$, artinya *psychological well-being* dan dukungan sosial secara simultan menjelaskan 77,1% variasi *work-life balance* (H3 diterima). Nilai $F = 502$, $p < 0,001$ mengonfirmasi signifikansi model secara keseluruhan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Berganda

Prediktor	β	t	p	SE (%)	Ket.
<i>Psychological Well-Being</i>	0,554	8,01	< 0,001	42,4	H1 Diterima
Dukungan Sosial	0,899	15,49	< 0,001	76,4	H2 Diterima
Simultan ($R^2 = 0,771$; $F = 502$; $p < 0,001$)					H3 Diterima

Catatan: SE = Sumbangan Efektif; β = koefisien tidak terstandarisasi; variabel terikat = Work-Life Balance

Psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* ($\beta = 0,554$; $t = 8,01$; $p < 0,001$), dengan sumbangan efektif 42,4%, sehingga H1 diterima. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* ($\beta = 0,899$; $t = 15,49$; $p < 0,001$), dengan sumbangan efektif 76,4%, sehingga H2 diterima. Dukungan sosial ditemukan sebagai prediktor yang lebih dominan dibandingkan *psychological well-being*.

5. Diskusi

Mayoritas guru SMA di Kabupaten Toraja Utara (87,38%) berada pada kategori *work-life balance* rendah, jauh lebih tinggi dibandingkan temuan Darmawan dan Dwarawati (2023) di perkotaan (38%) dan Khairani *et al.* (2024) sebesar 65,4%. Kondisi ini dapat dipahami dalam kerangka model *JD-R* (Bakker & Demerouti, 2007): guru Toraja menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang sangat tinggi—berupa tekanan profesional, tantangan geografis, dan kewajiban kultural—sementara sumber daya yang tersedia relatif terbatas. Kinnunen *et al.* (2006) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya dapat memicu stres kronis dan kelelahan emosional.

Mayoritas guru (89,37%) memiliki *psychological well-being* sedang, menunjukkan fenomena menarik: guru mampu mempertahankan kesejahteraan psikologis pada tingkat moderat meskipun *work-life balance* rendah. Dalam perspektif *JD-R*, *psychological well-being* berperan sebagai sumber daya personal yang membantu guru tetap berfungsi di tengah tekanan tinggi. Hal ini konsisten dengan *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2008) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai pendidik berkontribusi pada ketahanan psikologis. Namun, Collie dan Martin (2020) mengingatkan bahwa *psychological well-being* yang moderat rentan menurun tanpa intervensi. Rendahnya dukungan sosial (84,72%) dapat dijelaskan oleh kondisi geografis pegunungan yang membatasi interaksi sosial serta tingginya beban kerja yang menyempitkan waktu untuk membangun jaringan dukungan (Taylor, 2011).

Psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* ($\beta = 0,554$; $SE = 42,4\%$), konsisten dengan premis model *JD-R* bahwa sumber daya personal melindungi individu dari dampak negatif *job demands*. Temuan ini sejalan dengan Haar *et al.* (2014). Ryff (1989) menekankan bahwa dimensi-dimensi *psychological well-being*—khususnya penguasaan lingkungan, penerimaan diri, dan tujuan hidup—secara langsung mendukung kemampuan individu menyeimbangkan berbagai peran. Brough dan Kalliath (2009) menegaskan bahwa individu dengan *well-being* yang terjaga cenderung lebih adaptif dalam mengelola konflik peran.

Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* dengan pengaruh lebih dominan ($\beta = 0,899$; $SE = 76,4\%$). Pola ini berbeda dari Haar *et al.* (2014) yang menemukan kontribusi faktor individual dan sosial relatif seimbang di tujuh negara, mengindikasikan bahwa konteks kultural memengaruhi faktor mana yang lebih determinan. Dalam kerangka *JD-R*, dukungan sosial sebagai *job resource* terbukti memiliki efek protektif yang lebih kuat dalam kondisi tuntutan yang sangat tinggi. Kossek *et al.* (2011) dalam *meta-analysis*-nya menemukan dukungan sosial konsisten berkorelasi positif dengan *work-life balance* pada profesi tuntutan tinggi. Tingginya pengaruh dukungan sosial juga dapat dipahami dalam perspektif budaya kolektif Toraja (Tammu & Mongan, 2022), di mana dukungan komunal memiliki peran fundamental dalam kesejahteraan individu.

Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 77,1% variasi *work-life balance* ($R^2 = 0,771$), lebih tinggi dibandingkan Haar *et al.* (2014) ($R^2 \approx 48\%$). Model *JD-R* (Bakker & Demerouti, 2007) mendukung temuan ini: keseimbangan kerja-hidup muncul dari interaksi sinergis antara sumber daya personal (*psychological well-being*) dan sumber daya pekerjaan (dukungan sosial). Xanthopoulou *et al.* (2009) menunjukkan bahwa kedua jenis sumber daya ini memiliki efek yang saling memperkuat. Tingginya nilai R^2 dalam penelitian ini dibandingkan studi lintas budaya menunjukkan bahwa konteks Toraja yang unik—dengan tuntutan multidimensional—justru memperbesar peran kedua sumber daya tersebut dalam menentukan *work-life balance* guru.

6. Kesimpulan

Ringkasan temuan. *Psychological well-being* dan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* guru SMA di Kabupaten Toraja Utara, baik secara parsial maupun simultan. Dukungan sosial ditemukan sebagai prediktor yang lebih dominan, mengindikasikan bahwa dalam konteks tuntutan multidimensional di Toraja, sumber daya sosial memiliki peran yang lebih krusial dibandingkan sumber daya internal.

Implikasi Teoritis. Temuan ini mendukung model *Job Demands-Resources* (Bakker & Demerouti, 2007) dalam konteks non-Barat, menunjukkan bahwa interaksi antara sumber daya personal dan sumber daya eksternal secara sinergis menentukan *work-life balance*. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dari konteks budaya kolektif pedesaan yang selama ini kurang terwakili dalam literatur.

Implikasi Praktis. Pertama, guru perlu menerapkan strategi *self-care* dan manajemen diri secara terstruktur untuk meningkatkan *psychological well-being*. Kedua, sekolah perlu memfasilitasi program pendampingan psikologis dan forum *sharing* antar guru. Ketiga, Dinas Pendidikan perlu mengembangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan kontekstual serta membangun jaringan dukungan sosial bagi guru di daerah dengan tuntutan kultural tinggi.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang tidak memungkinkan inferensi kausalitas; *purposive sampling* yang dapat membatasi generalisasi; belum mengontrol variabel moderator seperti beban kerja dan *burnout*; serta pengukuran dukungan sosial yang bersifat persepsi subjektif.

Saran. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain *longitudinal*, menambahkan variabel beban kerja dan *burnout*, serta memperluas kajian ke wilayah dengan karakteristik budaya berbeda untuk memperkaya literatur *work-life balance* lintas konteks.

7. Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini didukung oleh Program Studi Magister Psikologi Universitas Negeri Makassar. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara serta seluruh kepala sekolah dan guru SMA di Kabupaten Toraja Utara yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden penelitian.

8. Referensi

- Ahmed, F., Ahmad, Z., & Shahzad, K. (2020). Psychosocial work environment and teachers' psychological well-being: The moderating role of social support. *Journal of Educational Psychology*, *112*(3), 423–435. <https://doi.org/10.1037/edu0000373>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The *Job Demands-Resources* model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' well-being: The role of intrinsic motivation, needs satisfaction, and perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, *10*, 1920. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01920>
- Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Work-family balance: Theoretical and empirical advancements. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(5), 581–585. <https://doi.org/10.1002/job.618>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, *98*(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2020). Teachers' workplace well-being: A multi-dimensional perspective. *Educational Psychology*, *40*(5), 561–582. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1662807>
- Darmawan, S. A., & Dwarawati, D. (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee well-being* pada guru SLB. *Jurnal Riset Psikologi*, *3*(2), 131–138. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2952>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation*. *Canadian Psychology*, *49*(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). APA.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of *work-life balance* on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Khairani, K., Siahaan, A., & Rohman, F. (2024). Manajemen keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan profesionalitas guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, *5*(5), 1843–1856. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i5.2777>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover. *Scandinavian Journal of Psychology*, *47*(2), 149–162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A *meta-analysis*. *Personnel Psychology*, *64*(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, *53*(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Nadhifa, N., Frendika, R., & Firdaus, A. (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Cikarang Pusat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *12*(1), 45–58.
- Palangiran, M. D. (2021). Pengaruh budaya Toraja terhadap mutu pendidikan di Kabupaten Toraja

- Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Budaya*, 8(2), 112–125.
- Pew Research Center. (2024). *How K-12 public school teachers manage their workloads*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2024/>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work life balance: A conceptual review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1996). *Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications*. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Tammu, J. B., & Mongan, M. (2022). Budaya Toraja dan kewajiban sosial: Implikasi bagi kesejahteraan guru. *Jurnal Sosial Budaya*, 19(1), 55–70.
- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review. In H. S. Friedman (Ed.), *The Oxford handbook of health psychology* (pp. 189–214). Oxford University Press.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between *job resources*, personal resources, and *work engagement*. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support*. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

