

Gambaran *Work Life Balance* Life Balance pada Wanita yang Berprofesi sebagai Guru PAUD di Kota Samarinda

Marchella Gabriella¹, Nuraida Wahyu Sulistiyani², Siti Khumaidatul Umaroh³
Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda, Indonesia¹⁻³

*Email Korespodensi: marselagabriella@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 15-10-2026
Disetujui 20-10-2026
Diterbitkan 22-10-2026

ABSTRACT

This study aims to describe the Work-Life Balance (WLB) among married female Early Childhood Education (ECE) teachers. This study was motivated by the important role of ECE teachers in supporting young children's development and education, which requires emotional involvement, responbility, and high level of commitment in carrying out their professional duties. This research used a quantitative descriptive approach involving 159 married female ECE teachers as participants. Data were collected using the Work-Life Balance scale consisting of four dimensions: Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), and Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Data analysis was performed using descriptive statistics with SPSS version 27.0. The results showed that the majority of respondents had a moderate level of Work-Life Balance, with 68.6% (109 respondents). All dimensions of Work-Life Balance were also predominantly in the moderate category, namely WIPL (62.3%), PLIW (62.3%), WEPL (85.5%), and PLEW (69.2%). The normality test showed that the data were normally distributed with a significance value of 0.200 (>0.05), and the variables met the linearity assumption. It can be concluded that married female ECE teachers generally have a moderate level of Work-Life Balance, indicating that they are able to manage work and personal life demands, although challenges in balancing multiple roles remain.

Keywords: *Work-Life Balance; Early Childhood Education Teachers; Married Women; Work Life; Personal Life*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *Work-Life Balance* (WLB) pada guru PAUD perempuan yang telah menikah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran guru PAUD dalam mendukung perkembangan dan pendidikan anak usia dini, yang menuntut keterlibatan emosional, tanggungjawab, serta komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian berjumlah 159 guru PAUD perempuan yang telah menikah. Pengumpulan data menggunakan skala *Work-Life Balance* yang terdiri dari empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Work-Life Balance* pada kategori sedang dengan persentase 68,6% (109 responden). Seluruh dimensi *Work-Life Balance* juga berada pada kategori sedang, yaitu WIPL sebesar 62,3%, PLIW sebesar 62,3%,

WEPL sebesar 85,5%, dan PLEW sebesar 69,2%. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200 ($>0,05$), serta seluruh variabel memenuhi asumsi linearitas. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa guru PAUD perempuan yang telah menikah memiliki tingkat *Work-Life Balance* dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun masih menghadapi tantangan dalam menjalankan berbagai peran secara bersamaan.

Katakunci: *Work-Life Balance; Guru PAUD; Perempuan Menikah; Kehidupan Kerja; Kehidupan Pribadi*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Gabriella, M., Sulistyani, N. W. ., & Umaroh, S. K. . (2026). Gambaran Work Life Balance Life Balance pada Wanita yang Berprofesi sebagai Guru PAUD di Kota Samarinda. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 11482-11496. <https://doi.org/10.63822/6d9rnw24>

PENDAHULUAN

Perkembangan sosial serta perubahan dinamika dunia kerja pada era modern memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya keterlibatan perempuan dalam berbagai bidang pekerjaan profesional. Saat ini perempuan tidak hanya berperan dalam ranah domestik keluarga, tetapi juga turut mengambil bagian sebagai individu yang berkontribusi secara ekonomi maupun sosial sebagai bagian tenaga kerja. Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja menjadi fenomena yang terjadi secara global, seiring dengan meningkatnya akses pendidikan serta kebutuhan ekonomi keluarga yang semakin kompleks (McCloskey & Crowne, 2023).

Partisipasi perempuan dalam dunia kerja dapat ditinjau melalui Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa TPAK perempuan di Indonesia mengalami peningkatan setelah masa pandemi, yakni sebesar 54,48% tahun 2020, 54,03% tahun 2021, 54,27% tahun 2022, 54,42% tahun 2023, dan meningkat menjadi 55,41% pada tahun 2024. Namun demikian, angka tersebut masih lebih rendah dibandingkan TPAK laki-laki yang secara umum berada diatas 80%. Hal ini juga mengindikasikan bahwa perempuan masih dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga.

Perempuan yang bekerja, khususnya yang telah menikah dan memiliki keluarga, umumnya menjalankan dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja serta sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga. Pelaksanaan berbagai peran tersebut kerap memunculkan konflik peran ketika tuntutan pekerjaan berbenturan dengan tanggung jawab keluarga. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang besar dapat meningkatkan risiko munculnya stress, kelelahan emosional, hingga burnout yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis perempuan pekerja (Putri dkk. 2024).

Kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal sebagai *Work-Life Balance*. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009), *Work-Life Balance* adalah kondisi ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan secara selaras, sehingga keduanya tidak saling mengganggu melainkan saling memberikan dukungan. Dengan demikian, *Work-Life Balance* menjadi aspek yang penting karena berhubungan dengan kesejahteraan individu, kepuasan hidup, kesehatan psikologis, serta kualitas hubungan dalam keluarga.

Pentingnya *Work-Life Balance* menjadi semakin nyata pada profesi yang memiliki tingkat tuntutan kerja yang tinggi, salah satunya adalah profesi guru. Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, serta mengevaluasi peserta didik. Dalam melaksanakan tugas profesionalnya, guru tidak hanya berperan dalam kegiatan pembelajaran di kelas, tetapi juga dituntut untuk menyelesaikan berbagai tugas administratif, menyusun perangkat pembelajaran, melakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut sering kali mengharuskan guru menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja atau membawanya ke rumah, sehingga waktu yang seharusnya dapat digunakan bersama keluarga menjadi berkurang dan berpotensi mengganggu kehidupan pribadinya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki peran yang penting dalam kehidupan kerja guru. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Arisandy, Sofiah, dan Farhanindya (2025) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan guru dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Pada guru perempuan, isu *Work-Life Balance* menjadi lebih kompleks karena adanya tuntutan untuk menjalankan peran ganda secara bersamaan. Selain memiliki tanggung jawab profesional sebagai pendidik, guru perempuan juga memikul tanggung jawab dalam kehidupan keluarga sebagai istri dan ibu. Giarto dan Sarajar (2024) menjelaskan bahwa guru perempuan menghadapi berbagai tantangan dalam menyeimbangkan peran profesional dengan peran dalam keluarga. Kesulitan dalam mengelola kedua peran tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, stress, serta kelelahan emosional yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesejahteraan individu.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Giarto dan Sarajar (2024) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan *psychological well-being* pada guru perempuan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki guru perempuan, semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being* yang di rasakan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada penurunan tingkat kesejahteraan psikologis individu.

Salah satu kelompok pendidik yang memiliki karakteristik pekerjaan yang khas adalah guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Guru PAUD tidak hanya bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran, tetapi juga berperan dalam mendampingi dan mengoptimalkan perkembangan sosial, emosional, motorik, bahasa, serta kognitif anak usia dini. Selain melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru PAUD juga memiliki tanggung jawab untuk melakukan observasi terhadap perkembangan anak, menyusun perangkat pembelajaran, menyelesaikan berbagai administrasi sekolah, serta menjalin komunikasi yang intensif dengan orang tua peserta didik. Beragam tanggung jawab tersebut menjadikan profesi guru PAUD memiliki karakteristik dan tuntutan pekerjaan yang berbeda dibandingkan dengan guru pada jenjang pendidikan lainnya.

Utaminingsih, Anwar, dan Rachmawanty (2024) menjelaskan bahwa guru PAUD menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan *Work-Life Balance* sebagai akibat dari tingginya beban administratif, tuntutan dalam mempersiapkan materi pembelajaran, serta intensitas interaksi dengan anak usia dini. Di samping itu, ekspektasi yang tinggi dari masyarakat dan orang tua peserta didik turut meningkatkan tekanan kerja yang dialami oleh guru PAUD. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stress dan kelelahan, sehingga dapat memengaruhi kemampuan guru dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Kondisi tersebut menjadi semakin penting untuk diperhatikan mengingat sebagian besar guru PAUD merupakan perempuan. Banyak diantaranya telah menikah dan memiliki anak, sehingga di tuntut untuk menjalankan peran ganda sebagai pendidik sekaligus sebagai istri dan ibu dalam keluarga. Tingginya tuntutan pekerjaan yang di hadapi serta tanggung jawab dalam kehidupan keluarga yang harus dijalankan secara bersamaan berpotensi memengaruhi kemampuan guru PAUD perempuan dalam mencapai *Work-Life Balance*. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kondisi *Work-Life Balance* pada guru PAUD perempuan menjadi penting untuk memberikan gambaran mengenai bagaimana mereka mengelola dan menyeimbangkan berbagai peran yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian mengenai *Work-Life Balance* pada guru lebih banyak berfokus pada keterkaitannya dengan variabel lain, seperti kepuasan kerja, *psychological well-being*, dan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Arisandy dkk. (2025) mengkaji hubungan antara *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja guru, sedangkan Giarto dan Sarajar (2024) meneliti hubungan antara *Work-Life Balance* dan *psychological well-being* pada guru perempuan. Sementara itu, penelitian Utaminingsih dkk. (2024) menekankan pentingnya *Work-Life Balance* dalam mendukung kinerja guru

PAUD. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus bertujuan untuk menggambarkan tingkat *Work-Life Balance* pada guru perempuan yang berprofesi sebagai guru PAUD, khususnya di Kecamatan Samarinda Ulu, relatif terbatas. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gambaran *Work-Life Balance* pada wanita yang berprofesi sebagai guru PAUD di Wilayah Samarinda Ulu.

Rumusan Masalah: Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana gambaran *Work-Life Balance* pada wanita yang berprofesi sebagai guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Wilayah Samarinda Ulu? Tujuan Penelitian: Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui gambaran *Work-Life Balance* pada wanita yang berprofesi sebagai guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk pengambilan data. Survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner (angket) adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan menyajikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tertulis kepada responden, yang kemudian akan dijawab sesuai dengan kondisi yang dimiliki (Sugiyono, 2023). Kuesioner yang disebarkan nantinya adalah menggunakan media online yaitu *Google Form*.

Populasi merujuk pada seluruh subjek yang menjadi target generalisasi hasil penelitian. Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik khusus yang ditentukan peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PAUD yang bekerja di Lembaga PAUD negeri dan swasta berjenis kelamin wanita, aktif mengajar minimal satu tahun di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu dengan jumlah 237 orang. Adapun karakteristik demografi responden dikategorikan berdasarkan usia, berjenis kelamin perempuan, ber-status sudah menikah, latar belakang pendidikan, masa kerja dan status kepegawaian (ASN/Non ASN).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling yang dimana teknik tersebut memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya. Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Tingkat kesalahan (*margin of error*)

Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{237}{1 + 237(0,05)^2}$$
$$n = \frac{237}{1 + 237(0,0025)}$$
$$n = \frac{237}{1,5925}$$
$$n = 148,82$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 149 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Skala disusun berdasarkan indikator yang dijabarkan menjadi butir-butir pernyataan sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023).

Alat ukur *Work-Life Balance* disusun berdasarkan *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Skala ini terdiri atas empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dengan total 15 item pernyataan. Skala menggunakan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor item *favorable* diberikan dari 5 hingga 1, sedangkan item *unfavorable* diberi skor dari 1 hingga 5. Instrumen ini digunakan untuk mengukur keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pada wanita yang berprofesi sebagai guru PAUD di wilayah Samarinda Ulu. Uji validitas alat ukur dilakukan menggunakan nilai *Corrected Item–Total Correlation*, dengan koefisien $\geq 0,30$ sebagai acuan validitas item (Azwar, 2016). Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Azwar, 2016).

Menurut Sugiyono (2023), analisis data merupakan proses mengolah dan menyajikan data yang diperoleh dari seluruh responden sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan bantuan SPSS versi 26.0 for Windows untuk menggambarkan tingkat *Work-Life Balance* pada wanita yang berprofesi sebagai guru PAUD di wilayah Samarinda Ulu. Analisis dilakukan dengan menghitung nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Selain itu, frekuensi dan persentase digunakan untuk menggambarkan distribusi tingkat *Work-Life Balance* pada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Demografi

Pada penelitian ini melibatkan total 159 responden. Seluruh responden yang digunakan dalam penelitian merupakan guru PAUD perempuan yang telah menikah dan memenuhi kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Responden berasal dari berbagai lembaga PAUD dengan karakteristik yang beragam, baik berdasarkan usia, masa kerja, maupun jumlah anak yang dimiliki.

Tabel 1. Data Demografi

Usia	Total	Presentase
20 - 30 tahun	1	6%
31 - 40 tahun	63	39.6%
41 - 50 tahun	95	59.7%
Latar Belakang Pendidikan	Total	Presentase
Non-PAUD	52	32.7%
Pendidikan PAUD	80	50.3%
SMA/SMK/MA Sederajat	27	17%
Lama Bekerja	Total	Presentase
≤ 10 Tahun	39	24.5%
11-20 Tahun	85	53.5%
>20 Tahun	17	22%
Status Kepegawaian	Total	Presentase
Guru Kontrak	20	12.6%
Guru Tetap Yayasan (GTY)	71	44.7%
Honoror	36	22.6%
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	32	20.1%
Lama Menikah	Total	Presentase
≤10 Tahun	17	10.7%
11-20 Tahun	88	55.3%
>20 Tahun	54	34%
Jumlah Anak	Total	Presentase
1 anak	13	8,2%
2-3 anak	89	56,0%
4-5 anak	46	28,9%
> 5 anak	11	6,9%

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berusia 41–50 tahun sebanyak 95 orang (59,7%), sedangkan responden berusia 31–40 tahun sebanyak 63 orang (39,6%) dan berusia 20–30 tahun sebanyak 1 orang (6%). Berdasarkan latar belakang pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan di bidang PAUD sebanyak 80 orang (50,3%), diikuti pendidikan non-PAUD sebanyak 52 orang (32,7%) dan SMA/SMK/MA sederajat sebanyak 27 orang (17%).

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 11–20 tahun sebanyak 85 orang (53,5%), diikuti responden dengan masa kerja ≤10 tahun sebanyak 39 orang (24,5%) dan lebih dari 20 tahun sebanyak 17 orang (22%). Berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar responden merupakan Guru Tetap Yayasan (GTY) sebanyak 71 orang (44,7%), diikuti tenaga honoror sebanyak 36 orang (22,6%), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 32 orang (20,1%),

dan guru kontrak sebanyak 20 orang (12,6%).

Berdasarkan lama menikah, mayoritas responden telah menikah selama 11–20 tahun sebanyak 88 orang (55,3%), diikuti responden yang telah menikah lebih dari 20 tahun sebanyak 54 orang (34%) dan ≤ 10 tahun sebanyak 17 orang (10,7%). Sementara itu, berdasarkan jumlah anak, sebagian besar responden memiliki 2–3 anak sebanyak 89 orang (56%), diikuti responden yang memiliki 4–5 anak sebanyak 46 orang (28,9%), 1 anak sebanyak 13 orang (8,2%), dan lebih dari 5 anak sebanyak 11 orang (6,9%).

2. Uji Statistik

Pada penelitian ini dekripsi data dilakukan berdasarkan hasil dari analisis statistik deskriptif *Work-Life Balance*. Berikut adalah hasil uji statistik data dengan menggunakan *software* SPSS versi 27.0:

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	Skor		Mean	SD
	Min.	Max.		
<i>Work-Life Balance</i>	35	71	54.37	6.66
<i>Work Interference with Personal Life</i>	12	24	18.46	2.51
<i>Personal Life Interference with Work</i>	11	24	18.23	2.49
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	4	9	7.00	1.06
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	6	14	10.66	1.54

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil analisis deskriptif variabel *Work-Life Balance* (WLB) dan dimensinya menunjukkan nilai skor minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi yang berbeda pada setiap variabel. Pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), diperoleh skor minimum sebesar 12 dan skor maksimum sebesar 24, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 18,46 serta standar deviasi sebesar 2,51. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi responden berada pada nilai rata-rata 18,46.

Pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW), diperoleh skor minimum sebesar 11 dan maksimum sebesar 24, dengan nilai *mean* sebesar 18,23 dan standar deviasi sebesar 2,49. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden mengalami tingkat pengaruh kehidupan pribadi terhadap pekerjaan sebesar 18,23. Selanjutnya, pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), skor minimum yang diperoleh adalah 4 dan skor maksimum 9, dengan nilai *mean* sebesar 7,00 serta standar deviasi sebesar 1,06. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pekerjaan dalam meningkatkan kehidupan pribadi responden berada pada kategori rata-rata 7,00.

Pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), diperoleh skor minimum sebesar 6 dan maksimum sebesar 14, dengan nilai *mean* sebesar 10,66 serta standar deviasi sebesar 1,54. Hasil ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi responden memberikan peningkatan terhadap pekerjaan dengan rata-rata skor sebesar 10,66. Secara keseluruhan, variabel *Work-Life Balance* (WLB) memiliki skor minimum sebesar 35 dan skor maksimum sebesar 71, dengan nilai *mean* sebesar 54,37 serta standar deviasi sebesar 6,66. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat *Work-Life Balance* responden berada pada rata-rata skor 54,37 dengan penyebaran data sebesar 6,66.

3. Distribusi Frekuensi

Tabel 3. Frekuensi *Work Interference with Personal Life*

Interval Kecenderungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Persentase
< 15,96	$X < M-SD$	Rendah	21	13,2%
15,96 – 20,98	$M-SD \leq X < M+SD$	Sedang	99	62,3%
$\geq 20,98$	$X \geq M+SD$	Tinggi	39	24,5%
Total			159	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kecenderungan dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) didominasi oleh kategori sedang sebanyak 99 orang (62,3%). Selanjutnya, responden yang berada pada kategori tinggi sebanyak 39 orang (24,5%), sedangkan responden dengan kategori rendah sebanyak 21 orang (13,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi responden berada pada tingkat moderat. Total responden dalam penelitian ini adalah 159 orang (100%).

Tabel 4. Frekuensi *Personal Life Interference with Work*

Interval Kecenderungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Persentase
< 15,74	$X < M-SD$	Rendah	27	17,0%
15,74 – 20,72	$M-SD \leq X < M+SD$	Sedang	99	62,3%
$\geq 20,72$	$X \geq M+SD$	Tinggi	33	20,8%
Total			159	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kecenderungan dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) didominasi oleh kategori sedang sebanyak 99 orang (62,3%). Selanjutnya, responden yang berada pada kategori tinggi sebanyak 33 orang (20,8%), sedangkan responden dengan kategori rendah sebanyak 27 orang (17,0%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa pengaruh atau gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan pada responden berada pada tingkat moderat. Total responden dalam penelitian ini adalah 159 orang (100%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Work Enhancement of Personal Life

Interval Kecenderungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Persentase
< 5,94	$X < M-SD$	Rendah	10	6,3%
5,94 – 8,07	$M-SD \leq X < M+SD$	Sedang	136	85,5%
$\geq 8,07$	$X \geq M+SD$	Tinggi	13	8,2%
Total			159	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kecenderungan dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) didominasi oleh kategori sedang sebanyak 136 orang (85,5%). Selanjutnya, responden yang berada pada kategori tinggi sebanyak 13 orang (8,2%), sedangkan responden dengan kategori rendah sebanyak 10 orang (6,3%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa pekerjaan responden cukup berperan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Total responden dalam penelitian ini adalah 159 orang (100%).

Tabel 6. Frekuensi Personal Life Enhancement of Work

Interval Kecenderungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Persentase
< 9,12	$X < M-SD$	Rendah	32	20,1%
9,12 – 12,21	$M-SD \leq X < M+SD$	Sedang	110	69,2%
$\geq 12,21$	$X \geq M+SD$	Tinggi	17	10,7%
Total			159	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kecenderungan dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) didominasi oleh kategori sedang sebanyak 110 orang (69,2%). Selanjutnya, responden yang berada pada kategori rendah sebanyak 32 orang (20,1%), sedangkan responden dengan kategori tinggi sebanyak 17 orang (10,7%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa kehidupan pribadi responden cukup berperan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Total responden dalam penelitian ini adalah 159 orang (100%).

4. Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	p	α	Interpretasi
Work Life Balance	0.200	0,05	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (WLB) memperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,200, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel *Work-Life Balance* (WLB) berdistribusi normal.

5. Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

Variabel & Dimensi	Interpretasi	Frekuensi	Presentase
Work Life Balance	Sedang	109	68,6%
Work Interference with Personal Life (WIPL)	Sedang	99	62,3%
Personal Life Interference with Work (PLIW)	Sedang	99	62,3%
Work Enhancement of Personal Life (WEPL)	Sedang	136	85,5%
Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	Sedang	110	69,2%

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *Work-Life Balance* (WLB) responden secara umum berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 68,6%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mampu menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara cukup seimbang, meskipun masih terdapat tantangan dalam mengelola berbagai peran yang dimiliki. Menurut Greenhaus dkk. (2003), *Work-Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mencapai keseimbangan antara keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu, keterlibatan psikologis, serta kepuasan terhadap peran yang dijalankan.

Jika dilihat berdasarkan usia responden, mayoritas berada pada kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 95 orang (59,7%). Rentang usia tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap dewasa madya, yaitu periode ketika individu umumnya telah memiliki pengalaman hidup dan pekerjaan yang lebih matang. Pada tahap ini, individu cenderung telah mengembangkan kemampuan adaptasi, strategi penyelesaian masalah, serta pengelolaan emosi yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan berbagai peran kehidupan. Hal ini sejalan dengan pendapat Baltes dan Staudinger (2000) yang menjelaskan bahwa perkembangan usia dewasa berkaitan dengan peningkatan kemampuan regulasi diri, pengalaman, dan kebijaksanaan dalam menghadapi kompleksitas kehidupan. Kondisi tersebut dapat membantu responden dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan sebagai pendidik dan tanggung jawab pribadi maupun keluarga.

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 11–20 tahun sebanyak 85 orang (53,5%). Lama bekerja yang relatif panjang menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman dalam menjalankan profesi sebagai guru. Pengalaman kerja dapat membantu individu memahami tuntutan pekerjaan, mengembangkan strategi manajemen waktu, serta membangun pola

adaptasi terhadap tekanan pekerjaan. Menurut Judge dan Watanabe (1994), pengalaman kerja berperan dalam membentuk kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zulisa dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa guru dengan pengalaman kerja lebih dari lima tahun cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pembelajaran dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, pengalaman mengajar yang dimiliki responden dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung terbentuknya *Work-Life Balance* pada kategori sedang. Dengan demikian, pengalaman mengajar yang dimiliki responden dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung terbentuknya WLB pada kategori sedang.

Dilihat dari latar belakang pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan D4/S1 Pendidikan PAUD sebanyak 70 orang (44%). Tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dapat mendukung kompetensi profesional, pemahaman terhadap tugas, serta efikasi diri dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Menurut Bandura (1997), individu dengan keyakinan terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*) yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mengelola berbagai situasi yang menimbulkan tekanan. Kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan formal dapat membantu guru menjalankan tugas secara lebih efektif sehingga tuntutan pekerjaan tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Trias Nugraheni dan Suparno (2023) yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan merupakan salah satu karakteristik guru yang berkontribusi terhadap kualitas pelaksanaan tugas profesional. Selain itu, penelitian Zulisa dkk. (2025) juga mengungkapkan bahwa sebagian besar guru dengan kualifikasi akademik yang sesuai cenderung lebih mampu memenuhi tuntutan profesinya. Dengan demikian, kesesuaian latar belakang pendidikan responden dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, penelitian ini juga menunjukkan adanya keberagaman latar belakang pendidikan, yaitu D4/S1 Non-PAUD sebanyak 52 responden (32,7%), SMA/SMK/MA sederajat sebanyak 27 responden (17%), dan S2 Pendidikan PAUD sebanyak 10 responden (6,3%). Keberagaman tersebut menunjukkan adanya perbedaan jalur pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki responden dalam menjalankan tugas sebagai guru PAUD. Kompetensi guru tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal tetapi juga dapat dikembangkan melalui pengalaman mengajar, pelatihan, workshop, sertifikasi, dan program pengembangan profesional termasuk Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL). Dengan demikian, perbedaan latar belakang pendidikan tidak serta-merta menunjukkan perbedaan kemampuan dalam menjalankan profesi karena kompetensi juga dapat berkembang melalui berbagai pengalaman dan proses pengembangan profesional. Kondisi tersebut menjadi salah satu aspek yang dapat dipertimbangkan dalam memahami *Work-Life Balance* responden, mengingat setiap individu memiliki pengalaman, kemampuan adaptasi, dan strategi yang berbeda dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan Guru Tetap Yayasan (GTY) sebanyak 71 orang (44,7%). Selain itu, terdapat 36 orang (22,6%) berstatus honorer, 32 orang (20,1%) berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 20 orang (12,6%) berstatus guru kontrak. Keberagaman status kepegawaian tersebut menunjukkan adanya perbedaan kondisi kerja, hak kepegawaian, dan tingkat stabilitas pekerjaan yang dimiliki responden. Status kepegawaian yang lebih stabil dapat memberikan rasa aman dalam pekerjaan, kepastian peran, serta dukungan psikologis yang lebih baik dibandingkan status kerja yang kurang stabil. Menurut Sverke dkk. (2002), keamanan kerja (*job*

security) berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karena individu yang memiliki persepsi keamanan kerja lebih tinggi cenderung mengalami tingkat tekanan kerja yang lebih rendah. Temuan ini didukung oleh penelitian Varadis dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa status kepegawaian guru berkaitan dengan perbedaan hak, kesejahteraan, dan stabilitas kerja yang dimiliki guru. Selain itu, penelitian Zulisa dkk. (2025) menunjukkan bahwa variasi status kepegawaian, seperti PNS, PPPK, dan guru honorer dapat memengaruhi stabilitas dan motivasi kerja guru. Sebaliknya, guru dengan status kepegawaian yang kurang stabil cenderung menghadapi ketidakpastian terkait masa kerja, kesejahteraan, dan pengembangan karier, sehingga dapat memengaruhi pengalaman kerja yang dirasakan. Dengan demikian, dominasi responden yang berstatus GTY dalam penelitian ini dapat menjadi salah satu karakteristik yang mendukung kemampuan responden dalam mempertahankan *Work-Life Balance* pada kategori sedang. Kondisi kerja yang relatif lebih stabil dapat membantu mengurangi kekhawatiran terkait keberlangsungan pekerjaan sehingga individu dapat lebih fokus menjalankan tugas sekaligus mengelola tuntutan kehidupan pribadi. Keberagaman status kepegawaian tetap menjadi karakteristik yang dapat dipertimbangkan dalam memahami pengalaman responden dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ditinjau dari dinamika setiap dimensi *Work-Life Balance*, kategori sedang pada WIPL dan PLIW menunjukkan bahwa responden masih mengalami adanya tuntutan silang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagai guru, responden tidak hanya menjalankan tanggung jawab mengajar, tetapi juga memiliki tuntutan administratif, persiapan pembelajaran, serta tanggung jawab keluarga. Kondisi tersebut dapat memunculkan WIPL ketika tuntutan pekerjaan menyita waktu dan energi sehingga mengurangi kesempatan untuk menjalankan aktivitas pribadi maupun keluarga. Sebaliknya, PLIW dapat terjadi ketika tanggung jawab atau permasalahan dalam kehidupan pribadi memengaruhi konsentrasi dan pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Fisher dkk. (2009), konflik antarperan dapat terjadi ketika sumber daya individu seperti waktu dan energi terbatas sehingga tuntutan pada satu peran dapat memengaruhi peran lainnya. Sehingga kategori sedang pada kedua dimensi menunjukkan bahwa responden masih menghadapi tantangan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi kondisi tersebut belum berkembang menjadi gangguan yang dominan terhadap keseimbangan keduanya.

Sementara itu, kategori sedang pada dimensi WEPL dan PLEW menunjukkan adanya sisi positif dari hubungan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pekerjaan sebagai guru dapat memberikan pengalaman bermakna, rasa pencapaian, dan kepuasan psikologis yang kemudian berkontribusi terhadap kehidupan pribadi. Sebaliknya, dukungan dari keluarga dan lingkungan pribadi dapat menjadi sumber energi psikologis yang membantu individu menjalankan pekerjaan secara optimal (Fisher dkk. 2009). Mayoritas yang berada pada rentang usia 41-50 tahun dan memiliki masa kerja 11-20 tahun menunjukkan pengalaman hidup dan kerja yang relatif matang yang dapat mendukung kemampuan adaptasi, pengelolaan emosi, serta penyelesaian masalah dalam menjalankan berbagai peran. Sehingga kategori sedang pada WEPL dan PLEW menunjukkan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi guru dapat saling memberikan manfaat. Temuan ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua domain tidak hanya ditandai oleh konflik antarperan, tetapi juga adanya pengalaman positif yang dapat saling mendukung dalam mempertahankan *Work-Life Balance*.

Dengan demikian, dinamika psikologis *Work-Life Balance* pada responden menunjukkan bahwa keseimbangan peran terbentuk melalui interaksi antara faktor individu dan faktor pekerjaan. Usia yang lebih matang, pengalaman kerja yang cukup panjang, pendidikan yang sesuai, serta status kepegawaian yang relatif stabil menjadi faktor yang dapat mendukung kemampuan responden dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini didukung oleh penelitian Trias Nugraheni dan Suparno (2023)

serta Zulisa dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian merupakan karakteristik yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas profesional guru. Karakteristik tersebut dapat membantu responden dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga Work-Life Balance yang dimiliki berada pada kategori sedang. Meskipun demikian, kategori sedang menunjukkan bahwa responden masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan keseimbangan tersebut, sehingga diperlukan dukungan lingkungan kerja dan strategi pengelolaan diri agar keseimbangan peran dapat semakin optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dinamika psikologis *Work-Life Balance* (WLB) pada responden menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berada pada kategori sedang. Kondisi ini menggambarkan bahwa responden telah memiliki kemampuan yang cukup dalam mengelola berbagai peran yang dijalankan, namun masih mengalami adanya tuntutan yang dapat memengaruhi keseimbangan antarperan. Dinamika tersebut terlihat dari adanya dua sisi dalam pengalaman responden. Pada aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW), responden masih mengalami potensi konflik peran akibat keterbatasan waktu, energi, maupun perhatian dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, pada aspek *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), responden juga memperoleh sumber daya positif dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi yang dapat mendukung kesejahteraan psikologis dan pelaksanaan peran secara optimal.

Kondisi tersebut didukung oleh karakteristik responden yang sebagian besar berada pada usia dewasa madya, memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesi, serta status kepegawaian yang relatif stabil. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk kemampuan adaptasi, pengelolaan diri, dan strategi menghadapi tuntutan peran yang beragam. Dengan demikian, dinamika psikologis *Work-Life Balance* pada responden menunjukkan adanya proses penyesuaian yang terus berlangsung antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Responden telah mampu mempertahankan keseimbangan peran secara cukup baik, tetapi masih membutuhkan dukungan dan penguatan strategi pengelolaan diri agar keseimbangan tersebut dapat berkembang menuju kondisi yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist*, 55(1), 122–136.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman.
- Benu, Y. S. I. P., Sayd, A. I., & Silang, M. F. (2024). ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA WANITA BEKERJA DENGAN PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL DAN TIDAK FLEKSIBEL DI KECAMATAN AMANUBAN BARAT TTS. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 08(4), 1–17.
- Darmanto, S., & Diyan, E. (2026). GLOBAL BUSINESS & FINANCE REVIEW Work-Life Balance on Women Teachers ' Performance : Evidence from Indonesia. 2(February), 224–240.
- Darmawan, S. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB. 131–138.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Giarto, N. A., & Sarajar, D. K. (2024). THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND PSYCHOLOGICAL WELL BEING AMONG FEMALE SPECIAL NEEDS SCHOOL TEACHERS. 5.
- Indah Noviandari, Anggraeni Rahmasari, Nurul Imamah, & Elly Yuniar Nitawati. (2025). Employee Engagement as an Intervening Variable in the Relationship Between Work-Life Balance and Employee Retention in Indonesian Digital Startups. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 6(2), 225–238. <https://doi.org/10.62794/je3s.v6i2.8425>
- 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), 94–103.
- McCloskey, D. W., & Crowne, K. A. (2023). Work-Life Boundary Management for Working Women: An Examination of Age and Motherhood. *Journal of Business Diversity*, 23(3), 113–130. <https://doi.org/10.33423/jbd.v23i3.6500>
- Mutalib, A., Bilangan, L., & Regency, E. F. (2023). Meningkatkan Kemampuan Mengenal Lambang Bilangan Melalui Media Pembelajaran Audio Visual pada Anak Usia 4-5 Tahun di TK Negeri Herlina Tikatukang Kecamatan Adonara Kabupaten Flores Timur. 5, 252–260.
- Prasetia, Y., Dwatra, F. D., & Padang, U. N. (n.d.). O f a h. 5, 3839–3851.
- Putri, I. D., Nugrahany, W., & Puspitawati, I. (2024). Effect of Burnout and Work-Life Balance on Psychological Well-Being in Full-Time Working Women. *Jurnal Sains Psikologi*, 13(2), 204–214. <https://doi.org/10.17977/um023v13i22024p204-214>
- Realdy, M., Alfalizi, F. W., Suzana, A., Swadaya, U., & Jati, G. (2023). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction On The Organizational Commitment of Working Mothers as Early Childhood Education (ECCE) Teachers. 03(10). <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i08.559>
- Sahoo, J. K., & Prakash, V. (2023). Work Life Balance among Female School Teachers Delivering Online Curriculum in Bandgaon Block During COVID-19: An Empirical Study. *International Journal of Social Service and Research*, 03(4), 1003–1008. <https://doi.org/10.1177/0892020621994303>
- Sur, S. Del. (2019). Work Life Balance and Level of Satisfaction Among Women Teachers Assigned In The Northernmost Part of The Province of Work Life Balance and Level of Satisfaction among Female Teachers Assigned to the Northernmost Part of the Province of Surigao del Sur , Philippines. 13(2). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i2.11344>
- Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Guru PAUD: Tantangan dan Strategi untuk Mencapai Keseimbangan. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(5), 1269–1276. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i5.6061>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 101–107.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.