

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan yang sangat krusial dalam pembentukan karakter suatu bangsa, karena pendidikan berkualitas dapat mempengaruhi perkembangan individu serta berbagai aspek kepribadian manusia. Pendidikan yang efektif dapat dicapai melalui partisipasi aktif dan dukungan dari berbagai sumber yang memadai. Salah satu elemen kunci yang berkontribusi langsung dalam mencapai tujuan pendidikan untuk membentuk karakter bangsa adalah tenaga pendidik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pendidikan yang baik berdampak pada perkembangan manusia dan keseluruhan aspek kepribadian. Pendidikan yang berkualitas dapat terwujud dengan adanya partisipasi dan dukungan dari sumber daya yang tepat. Tenaga pendidik merupakan salah satu komponen penting yang berperan langsung dalam menjalankan misi pendidikan untuk membangun karakter bangsa. (Ayu Safitri & Santoso, 2022).

Pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan Indonesia untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa dan mendukung pembangunan nasional. Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 2, guru diakui sebagai pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan memberikan pendidikan kepada siswa dalam jalur formal. Setiap hari, guru memiliki kesempatan untuk memengaruhi kehidupan siswa melalui kepemimpinannya di dalam kelas. Untuk mencapai cita-cita dan tujuan ini, guru di Indonesia diwajibkan memiliki kualitas yang memadai agar dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas (Ulfatun, 2021). Kualitas tersebut harus sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah, termasuk kompetensi personal, pedagogik, sosial, dan profesional (Hernanda & Sofiah, 2022).

Dalam sektor pendidikan, samahalnya dengan di dunia bisnis, perhatian yang mendalam terhadap sumber daya manusia sangatlah vital. Pendidik (guru) di institusi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan. Seorang guru berfungsi sebagai faktor kunci dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam mengatur pembelajaran dan membimbing siswa agar dapat menjalani proses pendidikan dengan baik. Seorang guru dianggap efektif dalam mendidik dan mengajar jika ia memiliki kestabilan emosi serta komitmen yang tinggi untuk memajukan perkembangan peserta didik (Farhanna & Tatiyani, 2022).

Saat ini, dunia pendidikan menghadapi berbagai tantangan. Beberapa isu yang muncul antara lain perubahan dalam sistem pendidikan, absennya guru di kelas, masalah disiplin siswa, serta persoalan kenaikan pangkat di kalangan guru, dan lainnya. Guru memiliki peran vital sebagai agen perubahan bagi generasi muda, terutama siswa, dalam membentuk individu yang kompeten di berbagai bidang untuk menghadapi tantangan pembangunan dan globalisasi. Perubahan sistem pendidikan yang terjadi saat ini memaksa para pendidik untuk menemukan solusi dalam menyesuaikan diri dengan berbagai aspek, termasuk tanggung jawab, beban tugas, dan upaya peningkatan kualitas layanan pendidikan, agar kepuasan kerja dalam profesi ini dapat tercapai (Tawan dkk, 2020).

Guru Bimbingan dan Konseling (BK) memiliki tanggung jawab yang tidak ringan dalam membantu siswa mengatasi berbagai permasalahan, baik yang bersifat pribadi, sosial, akademik, maupun karier. Dalam menjalankan tugasnya, guru BK tidak hanya dituntut untuk memberikan layanan konseling yang berkualitas, tetapi juga harus terlibat dalam kegiatan administrasi sekolah, membina hubungan dengan orang tua, serta terlibat dalam berbagai program pembinaan siswa. Tugas dan tanggung jawab yang kompleks ini seringkali menyebabkan guru BK mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Ketidakseimbangan antara tuntutan

pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis guru BK (Greenhaus & Allen, 2011).

Work-life balance memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seorang guru. Guru BK yang mampu menyeimbangkan waktu dan energinya antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, merasa lebih bahagia, dan lebih termotivasi dalam menjalankan perannya (Nart & Batur, 2014). Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya, termasuk persepsi terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan diri (Robbins & Judge, 2017). Guru BK yang memiliki kepuasan kerja tinggi umumnya memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap sekolah, menunjukkan kinerja optimal, serta mampu memberikan layanan konseling yang lebih efektif bagi siswa.

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kepuasan kerja berkontribusi besar terhadap psychological well-being guru BK. Psychological well-being merujuk pada kondisi di mana individu merasa mampu menerima diri apa adanya (self-acceptance), memiliki tujuan hidup (purpose in life), menjalin hubungan positif (positive relations), memiliki otonomi (autonomy), pertumbuhan pribadi (personal growth), dan penguasaan lingkungan (environmental mastery) (Ryff, 1989). Guru BK dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, lebih resilien dalam menghadapi tantangan siswa, serta mampu menciptakan iklim konseling yang suportif dan kondusif. Sebaliknya, guru BK yang tidak memiliki keseimbangan hidup dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mengalami stres, kelelahan emosional (emotional exhaustion), dan bahkan burnout, yang pada akhirnya mengganggu kualitas layanan yang diberikan kepada siswa (Maslach et al., 2001). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara work-life balance, kepuasan kerja, dan psychological well-being pada guru

BK sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan dan layanan konseling di sekolah.

Masalah lain yang dihadapi oleh guru di Indonesia saat ini berkaitan dengan perubahan kurikulum. Perubahan ini menimbulkan kebingungan di kalangan para guru. Kurikulum baru membawa banyak perubahan, baik dalam metode maupun materi pembelajaran, yang membingungkan baik guru maupun siswa. Selain itu, dalam Kurikulum 2013, guru diharapkan berfungsi sebagai fasilitator yang mendorong siswa untuk lebih aktif bertanya. Namun, dalam pelaksanaannya, banyak guru yang merasa kesulitan menciptakan suasana di mana siswa dapat terlibat aktif dalam proses pembelajaran. (Hernanda & Sofiah, 2022).

Informasi yang disampaikan oleh Matud dkk. (Angkatan Laut, 2019) menunjukkan bahwa semakin berkembangnya era di mana perempuan bekerja, jumlahnya terus meningkat. Dari total 224 pekerja perempuan, atau 81%, merasa tidak dapat mencapai kesejahteraan psikologis meskipun mereka telah memilih untuk bekerja dan mandiri secara finansial. Presentase tersebut mencerminkan bahwa banyak perempuan yang bekerja belum mampu mencapai kesejahteraan psikologis. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Anindya dan Soetjningsih (2017) juga menunjukkan bahwa 62% dari 110 pekerja perempuan memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Lisa (2020) menjelaskan bahwa pekerja perempuan cenderung lebih sulit mencapai kesejahteraan psikologis, karena 86% dari 250 perempuan pekerja mengaku sangat sensitif terhadap perasaan dan mudah terjebak dalam memikirkan hal-hal kecil yang mengganggu kesejahteraan psikologis mereka. Polwan, sebagai salah satu profesi yang dijalani perempuan, harus menjalankan peran di tempat kerja sekaligus dalam keluarga atau kehidupan pribadi. (Septina & Soeharto, 2023).

Selain itu, kepuasan kerja seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor usia. Usia berperan penting dalam menentukan motivasi, kecerdasan,

dan efikasi guru dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Usia dan pengalaman mengajar memiliki hubungan yang erat; semakin tua usia seorang guru, semakin banyak pengalaman yang dimilikinya dalam mengajar. Beberapa orang berpendapat bahwa guru yang lebih muda cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan guru yang lebih tua, sementara yang lain beranggapan sebaliknya. Perbedaan dalam hal kecerdasan emosional juga sering menjadi pertimbangan dalam menilai kepuasan kerja guru, karena guru yang lebih berpengalaman biasanya lebih mampu mengendalikan emosinya dibandingkan dengan guru yang lebih muda. (Tawan dkk., 2020).

Penelitian mengenai kondisi kesejahteraan psikologis guru pernah dilakukan oleh Damásio, Melo, dan Silva (2013) yang menemukan bahwa 12,8% dari 517 guru di Campina Grande, Paraíba, Brasil memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah. Sementara itu, hasil wawancara dengan AL, seorang guru BK di salah satu SMK di Kota Bandung, mengungkapkan bahwa profesi guru BK seringkali membuatnya merasa lelah secara mental maupun fisik karena harus menghadapi berbagai permasalahan siswa saat memberikan layanan. Hal serupa disampaikan oleh SI, guru BK SMK di Kota Bandung lainnya, yang berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis yang baik sangat penting dimiliki oleh guru BK agar dapat menjalankan tugas dengan optimal, mengingat mereka rentan mengalami *burnout* akibat beban kerja yang tinggi (Krismona & Qarimah, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian *pra-eliminatory* yang dilakukan pada tanggal 11 – 13 februari 2025, di Yayasan Bina Pangudi luhur, Jakarta Timur. Bahwa Profesi guru Bimbingan dan Konseling (BK) memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan siswa, baik dari segi akademik maupun psikososial. Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali menimbulkan tantangan yang berdampak pada kesejahteraan psikologis guru BK. Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima guru BK, ditemukan bahwa secara umum mereka memiliki tingkat *psychological well-being* yang baik, terutama pada dimensi *purpose in life*, karena semua guru

merasa pekerjaannya bermakna dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan siswa. Meskipun demikian, terdapat beberapa masalah yang memengaruhi kesejahteraan mereka.

Pada aspek *self-acceptance*, beberapa guru masih merasa kurang percaya diri terhadap profesionalisme diri dan menilai perlu meningkatkan kemampuan komunikasi serta pendekatan kepada siswa. Hal ini diperkuat dengan pengakuan bahwa sebagian guru menilai dirinya masih kaku dan belum sepenuhnya membangun citra positif di mata siswa. Pada dimensi *positive relations with others*, hubungan dengan rekan kerja dan siswa umumnya baik, namun terdapat kendala berupa persepsi negatif siswa terhadap guru BK sebagai pihak yang menakutkan, sehingga menghambat kedekatan emosional.

Selanjutnya, dimensi *autonomy* menunjukkan bahwa sebagian guru masih menghadapi konflik peran antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, misalnya ketika anak sakit atau ada keperluan mendesak, sehingga menimbulkan tekanan psikologis. Pada aspek *environmental mastery*, beberapa guru mengaku kesulitan mengelola lingkungan kerja secara optimal akibat keterbatasan sarana dan prasarana, seperti ruang BK dan alat asesmen yang kurang memadai, serta kompleksitas kasus siswa dari keluarga broken home yang menambah beban emosional.

Dimensi *personal growth* juga menjadi perhatian karena meskipun sebagian guru aktif mengikuti pelatihan dan seminar, kesempatan pengembangan diri dinilai masih terbatas. Guru yang mendekati masa pensiun juga berpotensi mengalami stagnasi perkembangan profesional. Secara keseluruhan, meskipun para guru BK menunjukkan tingkat kesejahteraan psikologis yang cukup baik, berbagai tantangan tersebut mengindikasikan adanya potensi penurunan *psychological well-being* jika tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mendalami gambaran *psychological well-being* guru BK secara lebih mendalam, sehingga dapat menjadi dasar pengembangan strategi peningkatan kesejahteraan psikologis mereka.

Variabel Work Life Balance pada guru BK terdiri dari empat aspek utama. Pertama, gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life/WIPL*) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan sering kali mengganggu waktu dan kualitas interaksi sosial guru di luar jam kerja. Kedua, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*Personal Life Interference with Work/PLIW*) menunjukkan bahwa masalah pribadi, seperti tanggung jawab keluarga, dapat mempengaruhi kinerja dan fokus guru saat mengajar.

Selanjutnya, pada dimensi *Work Enhancement Personal Life* (WEPL) menggambarkan bagaimana pengalaman positif di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas hidup pribadi guru, seperti rasa pencapaian dan kepuasan yang diperoleh dari keberhasilan dalam mengajar. Terakhir, *Personal Life Enhancement Work* (PLEW) menunjukkan bahwa kehidupan pribadi yang seimbang dan memuaskan dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja guru.

Dalam konteks kepuasan kerja, penelitian ini mengidentifikasi sembilan aspek yang berpengaruh, yaitu: gaji (*pay*), promosi (*promotion*), kepemimpinan (*supervision*), prosedur kerja (*kondisi operasi*), rekan kerja (*coworks*), dan pekerjaan sendiri (*work it self*). Aspek-aspek ini saling terkait dan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja guru BK.

Dengan memahami dan mengelola variabel ketiga ini, Penelitian ini dilakukan karena meskipun guru Bimbingan dan Konseling (BK) memiliki tingkat *psychological well-being* yang relatif baik, masih ditemukan sejumlah permasalahan pada beberapa dimensinya, seperti kurangnya rasa percaya diri (*self-acceptance*), hambatan dalam membangun kedekatan dengan siswa (*positive relations with others*), konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (*autonomy*), keterbatasan sarana dan prasarana serta beban kasus yang kompleks (*environmental mastery*), serta terbatasnya kesempatan pengembangan diri (*personal growth*). Permasalahan tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis guru BK jika tidak mendapat perhatian dan dukungan yang memadai.

Hal ini sejalan dengan temuan Krismona dan Qarimah (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis guru BK dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan dalam mengelola stres, dukungan sosial, dan kesempatan pengembangan diri. Mereka menekankan bahwa guru BK yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung mampu menjalankan perannya secara efektif, menjaga hubungan positif dengan siswa, serta mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan. Sebaliknya, keterbatasan dalam aspek ini dapat mengakibatkan munculnya tekanan psikologis yang berdampak pada kualitas layanan bimbingan dan konseling di sekolah (Krismona & Qarimah, 2024).

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian ini agar diperoleh gambaran mendalam mengenai *psychological well-being* guru BK, sehingga dapat menjadi dasar dalam menyusun strategi pengembangan kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis mereka dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Menurut Fisher dkk. (Ferrysandi dkk., 2024), Keseimbangan kehidupan kerja ditandai dengan kondisi di mana pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaan, kehidupan pribadi mendukung kinerja kerja, dan pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Masalah yang sering muncul dalam pekerjaan biasanya berkaitan langsung dengan situasi di tempat kerja, seperti jadwal yang kurang fleksibel yang dapat menyebabkan ketidakbahagiaan, serta masalah pribadi seperti manajemen waktu, jam kerja, dan jarak yang jauh antara rumah dan kantor.

Dalam penelitian ini, salah satu faktor yang digunakan adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Peneliti memilih variabel ini untuk menunjukkan bahwa ketidakterpenuhinya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang akan berhubungan negatif dengan kebahagiaan dan rasa damai dalam kehidupan pribadi individu (Sparks, 2001).

Individu yang tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka akan menghadapi kesulitan dalam menjalani hidup dengan tenang dan bahagia, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) mereka yang cenderung rendah (Huppert, 2009). Ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terganggu, hal ini akan berhubungan negatif dengan kebahagiaan individu (Huppert, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Lie (2020) menunjukkan adanya pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologisnya. Selain faktor *work-life balance*, peneliti juga mempertimbangkan faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis.

Peneliti memilih faktor ini untuk menguji pernyataan Liona & Yurniardi (2020) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Liona dan Yurniardi (2020) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat membantu mencapai kesejahteraan psikologis. Semakin individu merasa puas dengan pekerjaannya, semakin mudah bagi mereka untuk mencapai kesejahteraan psikologis. Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang mempermudah mereka untuk mencapai kesejahteraan psikologis (Septina&Soeharto, 2023).

Menurut Smith dkk (dalam Suryosukmono & Widodo, t.t. 2020), kepuasan kerja tidak hanya dinilai dari aspek psikologis individu terhadap pekerjaan, tetapi juga dilihat dari orientasi atau sikap yang mendukung, baik secara keseluruhan maupun pada aspek tertentu dalam pekerjaan. Banyak faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis individu, salah satunya adalah kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, individu tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan

yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga produktivitas dan hasil kerja dapat meningkat secara optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Winda Tanujaya (2014), ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan, meskipun tergolong rendah, antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Fakta ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis yang mereka alami (Farhanna & Tatiyani, 2022).

Menurut Ryff (n.d.), perspektif yang ada sebelumnya, meskipun memiliki konseptualisasi yang kurang jelas, dapat digabungkan dalam suatu rangkuman yang lebih singkat. Dengan kata lain, ketika seseorang mengevaluasi karakteristik kesejahteraan yang dijelaskan dalam berbagai konsep ini, akan terlihat bahwa banyak ahli teori telah membahas ciri-ciri yang serupa mengenai fungsi psikologis yang positif.

Penting bagi peneliti untuk mengangkat tema tentang kesejahteraan psikologis, khususnya pada guru Bimbingan dan Konseling (BK), karena guru perlu memiliki kesejahteraan psikologis yang baik agar dapat membangun hubungan positif saat mengajar siswa-siswinya dan merasakan kebahagiaan dari setiap hal yang mereka lakukan. Kesejahteraan psikologis merujuk pada perasaan bahagia yang dirasakan individu.

Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis termasuk emosi positif yang dialami seseorang, karena dengan kesejahteraan psikologis, seseorang dapat menghindari kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi depresi akibat ketidakpuasan kerja, serta mengatasi masalah hidup yang bisa mengganggu kegiatan sehari-hari.

Kesulitan guru dalam menyeimbangkan diri dengan situasi kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka. Oleh karena itu, saat mengajar, guru harus dapat menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan sesuai dengan kemampuan berpikir setiap siswa, sehingga siswa dapat fokus mengikuti pembelajaran. Guru juga perlu memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja yang

baik agar efektif dalam mengajar. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada tenaga pendidik. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dengan ini menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “**Hubungan *Work life Balance* Dan Kepuasan Kerja Dengan *Psychological well-being* Pada Guru Bimbingan Konseling (BK)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai *work-life balance*, Kepuasan Kerja dan *psychological well-being* pada Guru Bimbingan Konseling(BK)?
2. Apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well-being* pada Guru Bimbingan Konseling (BK)?
3. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan *psychological well-being* Pada Guru Bimbingan Konseling (BK)?
4. Bagaimana Pengaruh antara *work-life balance* dan Kepuasan kerja terhadap *psychological well-being* pada Guru Bimbingan Konseling (BK)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana gambaran mengenai *work life balance*, kepuasan kerja dan *psychological well being* pada Guru Bimbingan Konseling(BK).
2. Mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well being* pada Guru bimbingan Konseling (BK).
3. Mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada Bimbingan Konseling (BK).
4. Mengetahui bagaimana hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada Bimbingan Konseling (BK).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberi referensi dan sumbangan informasi serta pemikiran baru untuk mengembangkan keilmuan psikologi, khususnya bagi penelitian yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Psychological Well Being serta dapat memberikan gambaran hubungan antara *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dengan *Psychological Well Being* pada Guru Bimbingan Konseling (BK).

2. Manfaat Praktis

1). Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dengan *Psychological Well Being* pada Guru Bk

2). Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan Peneliti dapat menggunakan temuan tentang hubungan antara *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan *Psychological Well Being* untuk mengembangkan teori-teori baru dalam psikologi dan dapat memberikan gambaran kepada peneliti selanjutnya yang memiliki minat untuk mengembangkan penelitian agar lebih baik