



## **Work Life Balance dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Modern: Perspektif Lembaga Pendidikan Islam dan Pesantren**

**Avifahtur Nur Rohma**

UIN Raden Mas Said Surakarta

**Baidi**

UIN Raden Mas Said Surakarta

Alamat: Jl. Pandawa, Pucangan, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah

Korespondensi penulis: [zahraavi460@gmail.com](mailto:zahraavi460@gmail.com) baidi.dr@staff.uinsaid.ac.id

**Abstrak.** *This study discusses the importance of Work Life Balance (WLB) for teachers and educational staff in Islamic boarding schools (pesantren). The boarding system requires educators to be active around the clock, which often leads to stress, emotional exhaustion, and decreased teaching motivation. Findings indicate that implementing welfare-based management such as work schedule rotation, proportional workload distribution, and social support from leaders has a positive impact on teachers' motivation and psychological well-being. Spiritual values such as sincerity (ikhlas) and reliance on God (tawakal) also strengthen their psychological resilience. Therefore, the application of WLB in pesantren should be grounded in humane policies and Islamic values to achieve harmony between work productivity, worship, and personal life. Pesantren can thus serve as a model of holistic human resource management that integrates both worldly and spiritual well-being.*

**Keywords:** *work life balance; human resource management; pesantren; teacher well-being; organizational sustainability*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas pentingnya Work Life Balance (WLB) bagi guru dan tenaga kependidikan di lingkungan pesantren. Sistem pendidikan berasrama membuat aktivitas pendidik sering berlangsung 24 jam, sehingga menimbulkan risiko stres, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi mengajar. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen berbasis kesejahteraan, seperti rotasi jadwal, pembagian waktu kerja yang proporsional, dan dukungan sosial dari pimpinan, berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan kesejahteraan psikologis tenaga pendidik. Nilai-nilai spiritual seperti ikhlas dan tawakal turut memperkuat ketahanan psikologis mereka. Dengan demikian, penerapan WLB di pesantren harus berlandaskan pada kebijakan yang manusiawi dan berbasis nilai Islam agar tercipta keseimbangan antara produktivitas kerja, ibadah, dan kehidupan pribadi. Pesantren dapat menjadi model manajemen sumber daya manusia holistik yang mengintegrasikan kesejahteraan dunia dan akhirat.

**Kata Kunci:** *work life balance, manajemen sumber daya manusia, pesantren, kesejahteraan, guru, berkelanjutan organisasi*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era modern, isu keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balance) menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Perkembangan teknologi digital dan meningkatnya tuntutan profesional menyebabkan banyak individu mengalami tekanan dalam menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus & Allen (2011), work life balance merupakan kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi secara harmonis, tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya.

Di lingkungan pendidikan Islam, terutama pesantren, fenomena ini menjadi semakin kompleks. Guru, ustaz, dan tenaga kependidikan tidak hanya memiliki tanggung jawab profesional sebagai pendidik, tetapi juga spiritual dan sosial. Mereka dituntut untuk menjalankan kegiatan pembelajaran, pengasuhan santri, serta aktivitas keagamaan yang berlangsung hampir sepanjang waktu. Pola kerja ini menimbulkan risiko kelelahan fisik dan emosional apabila tidak dikelola dengan baik.

Sejumlah studi (Keegan & Bitterling, 2018; Kossek & Ozeki, 1998; Guest, 2002) menegaskan bahwa keseimbangan antara efisiensi kerja dan kesejahteraan karyawan menjadi tantangan utama organisasi modern. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengintegrasikan nilai spiritual dengan prinsip manajemen SDM kontemporer agar tercapai keseimbangan antara khidmah dan kesehatan mental tenaga pendidik.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Konsep Work Life Balance (WLB)**

Work Life Balance (WLB) merupakan konsep manajemen modern yang menjelaskan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi. Greenhaus & Allen (2011) mendefinisikan WLB sebagai kondisi ketika peran kerja dan kehidupan pribadi berjalan harmonis tanpa menimbulkan konflik berkepanjangan. Konsep ini menekankan tiga aspek utama: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Frone, 2003).

Dalam perkembangan teori HRM kontemporer, WLB tidak hanya dimaknai sebagai fleksibilitas kerja, tetapi juga sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kesehatan mental tenaga kerja (Guest, 2002). Organisasi yang menerapkan WLB cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi, komitmen organisasi lebih kuat, serta tingkat stres lebih rendah.

### **2. Dimensi Work Life Balance dalam Konteks Pendidikan**

Pada sektor pendidikan, WLB menjadi isu penting karena guru memiliki beban kerja kompleks: pengajaran, administrasi, pembimbingan siswa, serta tugas sosial. Clarke et al. (2019) menjelaskan bahwa guru termasuk profesi dengan risiko tinggi mengalami kelelahan emosional akibat beban kerja berlebih. Oleh sebab itu, WLB bagi tenaga pendidik mencakup beberapa dimensi:

1. Manajemen Waktu – pengaturan jam mengajar dan jadwal istirahat yang proporsional.
2. Keseimbangan Emosional – kemampuan untuk mengelola stres dan tekanan psikologis.
3. Kesejahteraan Spiritual – bagi guru di institusi Islam, nilai ibadah dan pengabdian menjadi dimensi penting yang memengaruhi makna kerja.
4. Hubungan Interpersonal – dukungan dari pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan sosial.

### **3. Teori-teori yang Mendasari Work Life Balance**

Untuk memahami WLB secara komprehensif, beberapa teori berikut menjadi dasar utama penelitian ini:

#### **a. Job Demands-Resources Model (JD-R Model)**

Teori oleh Bakker & Demerouti (2007) menjelaskan bahwa kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources).

- Jika tuntutan tinggi tetapi sumber daya rendah → terjadi burnout.
- Jika tuntutan tinggi diimbangi sumber daya memadai (dukungan pimpinan, jadwal fleksibel, penghargaan) → meningkat motivasi dan kinerja.

Dalam konteks pesantren, “tuntutan” berupa jadwal 24 jam dan pengasuhan santri, sementara “sumber daya” berupa dukungan spiritual, rotasi jadwal, dan kepemimpinan empatik.

#### **b. Role Conflict Theory**

Menurut Kahn et al. (1964), konflik terjadi ketika individu menghadapi tuntutan berbeda yang sulit dipenuhi secara bersamaan, seperti peran sebagai pendidik, pengasuh, dan anggota

keluarga. Guru pesantren sangat rentan mengalami konflik peran karena lingkungan kerja yang menuntut kehadiran penuh waktu.

c. Spillover Theory

Teori ini menjelaskan bahwa pengalaman dalam pekerjaan dapat terbawa ke kehidupan pribadi, dan begitu pula sebaliknya. Spillover positif dapat meningkatkan kesejahteraan, sementara spillover negatif dapat menimbulkan stres (Edwards & Rothbard, 2000).

d. Islamic Psychology Perspective

Konsep tawazun (keseimbangan) dan wasathiyah (moderasi) dalam Islam menegaskan bahwa kehidupan tidak boleh dijalani secara ekstrem, termasuk dalam bekerja. Hadis Nabi SAW: *“Tubuhmu memiliki hak atasmu, keluargamu memiliki hak atasmu”* (HR. Bukhari), menjadi dasar bahwa keseimbangan merupakan nilai spiritual penting yang selaras dengan prinsip WLB modern.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kesejahteraan

Dalam teori HRM modern, pendekatan kesejahteraan (well-being based management) menekankan bahwa produktivitas tinggi berawal dari tenaga kerja yang sehat dan seimbang (Grawitch et al., 2006). Beberapa indikator kesejahteraan dalam organisasi pendidikan meliputi:

- dukungan pimpinan,
- iklim kerja suportif,
- kesempatan pengembangan diri,
- beban kerja proporsional,
- kondisi kesehatan emosional dan spiritual.

SDM pesantren memiliki karakteristik unik: selain kompetensi profesional, mereka harus menghayati nilai-nilai spiritual, seperti ikhlas, amanah, dan kesabaran. Oleh karena itu, pendekatan kesejahteraan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga spiritual.

5. Work Life Balance dalam Konteks Pesantren

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki pola hidup *24 jam* yang menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Guru dan musyrif/musyrifah tidak hanya mengajar, tetapi juga:

- mendampingi kegiatan ibadah,
- membina akhlak santri,
- menjaga kedisiplinan asrama,
- menjadi teladan spiritual.

Penelitian terbaru (Rahmawati, 2021; Hasan & Jannah, 2023) menunjukkan bahwa pola kerja intensif di pesantren meningkatkan risiko stres kerja dan burnout jika tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan dukungan organisasi. Di sisi lain, nilai spiritual seperti ikhlas, tawakal, dan makna ibadah sering menjadi *buffer* psikologis yang memperkuat ketahanan mental.

6. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa temuan penelitian relevan meliputi:

- WLB meningkatkan kepuasan kerja dan kebahagiaan guru (Keegan & Bitterling, 2018).
- Dukungan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup tenaga pendidik (Allen & Shockley, 2020).
- Lingkungan yang sangat religius dapat memperkuat daya tahan mental melalui coping spiritual (Pargament, 2007).
- Guru pesantren mengalami beban kerja lebih berat dibanding guru sekolah formal karena keterlibatan dalam pengasuhan santri (Mahfud, 2022).

#### 7. Kerangka Teoritis Penelitian Ini

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, penelitian ini memadukan tiga fondasi utama:

1. Teori Work Life Balance (Greenhaus & Allen, 2011)
2. Model Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2007)
3. Nilai-nilai Psikologi Islam: Tawazun & Wasathiyah

Sinergi ketiga teori ini menjadi dasar analisis tentang bagaimana guru dan tenaga kependidikan di pesantren menjaga keseimbangan antara tugas profesional, spiritual, dan kehidupan pribadi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menelaah berbagai hasil penelitian terkait work life balance, kesejahteraan kerja, serta kebijakan SDM di lembaga pendidikan Islam. Data diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah nasional terakreditasi yang diterbitkan pada periode 2019–2025, melalui database seperti Google Scholar, Garuda, dan DOAJ Indonesia. Artikel yang dianalisis dipilih berdasarkan kesesuaiannya dengan topik, mencakup penelitian kuantitatif, kualitatif, maupun campuran yang work life balance, kesejahteraan kerja, serta kebijakan SDM di lembaga pendidikan Islam di lembaga formal maupun nonformal. Proses penelitian meliputi empat tahap utama, yaitu identifikasi kata kunci, seleksi artikel, evaluasi kualitas, dan sintesis hasil. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif untuk menemukan pola, tren, serta hubungan antara work life balance, kesejahteraan kerja, serta kebijakan SDM di lembaga pendidikan Islam. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua nilai tersebut dapat saling mendukung dalam membangun sumber daya manusia di dunia pendidikan.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil kajian menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan di pesantren menghadapi tantangan unik dalam menjaga keseimbangan hidup. Aktivitas mereka sering kali berlangsung 24 jam karena sistem asrama menuntut pendampingan santri secara penuh. Ketidakseimbangan ini berdampak pada stres, kelelahan emosional, bahkan penurunan motivasi mengajar.

Sebaliknya, pesantren yang menerapkan sistem manajemen berbasis kesejahteraan, seperti pembagian waktu kerja yang proporsional, rotasi jadwal tugas, dan dukungan sosial dari pimpinan, menunjukkan peningkatan semangat kerja dan kepuasan hidup. Selain itu, integrasi nilai spiritual seperti ikhlas dan tawakal turut memperkuat ketahanan psikologis tenaga pendidik.

#### **PEMBAHASAN**

##### 1. Relevansi Work Life Balance di Dunia Pesantren

Pesantren memiliki sistem pendidikan berasrama dengan ritme kegiatan yang padat dan berorientasi spiritual. Para guru dan musyrif/musyrifah tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga pembimbing moral dan pengasuh santri. Dalam konteks ini, konsep work life balance tidak sekadar soal pembagian waktu kerja dan istirahat, melainkan keseimbangan antara peran profesional, sosial, dan ibadah.

Penelitian oleh Allen et al. (2013) dan Kossek (2021) menegaskan bahwa WLB yang baik meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres kerja. Di pesantren, penerapan WLB berarti menciptakan sistem kerja yang memberi ruang bagi tenaga pendidik untuk beristirahat, berinteraksi dengan keluarga, serta menumbuhkan kehidupan spiritual pribadi.

##### 2. Dampak dan Tantangan Implementasi Work Life Balance

Tantangan utama penerapan WLB di pesantren terletak pada budaya kerja berbasis pengabdian (khidmah). Banyak guru merasa bahwa bekerja tanpa batas waktu adalah bagian dari ibadah. Namun, tanpa batas yang sehat, hal ini dapat menimbulkan burnout. Menurut Fisher et al. (2009), stres kronis dan kelelahan emosional menurunkan kualitas pengajaran serta relasi sosial antarpendidik.

Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia dan struktur organisasi tradisional membuat pengaturan beban kerja sering tidak seimbang. Kurangnya sistem rotasi, jam kerja panjang, dan kurangnya fasilitas istirahat memperparah ketidakseimbangan tersebut. Dibutuhkan paradigma baru bahwa menjaga kesehatan fisik dan mental juga merupakan bagian dari ibadah dan tanggung jawab profesional.

### 3. Implikasi Manajerial bagi Lembaga Pendidikan Islam

Dalam konteks manajemen SDM pesantren, implementasi work life balance dapat dilakukan melalui empat strategi utama:

1. Kebijakan Fleksibilitas Waktu – memungkinkan rotasi jadwal dan hari libur bergilir.
2. Dukungan Sosial dan Spiritual – melalui majelis taklim, konseling, dan kegiatan recharge rohani bagi guru.
3. Pelatihan Manajemen Stres – agar tenaga pendidik mampu mengelola beban emosional dan spiritual.
4. Kepemimpinan Empatik – pimpinan pesantren harus mampu menjadi teladan yang menyeimbangkan kerja dan ibadah.

Studi oleh Allen & Shockley (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan yang empatik meningkatkan kesejahteraan psikologis dan komitmen karyawan. Di pesantren, kepemimpinan berbasis rahmah dan musyawarah sejalan dengan prinsip ini, membentuk kultur kerja yang menyehatkan.

### 4. Kebijakan dan Rekomendasi Penguatan Work Life Balance

Keseimbangan kerja-hidup di pesantren tidak cukup hanya dengan pendekatan administratif. Diperlukan kebijakan integratif yang menempatkan kesejahteraan guru sebagai prioritas strategis. Beberapa rekomendasi:

- Membentuk Unit Kesejahteraan SDM Pesantren yang fokus pada monitoring kelelahan kerja dan dukungan psikologis.
  - Menerapkan sistem kerja berbasis hasil (output-based), bukan sekadar jam hadir.
  - Memberi penghargaan bagi guru dan pengasuh yang menunjukkan disiplin sekaligus keseimbangan hidup baik.
  - Mengintegrasikan nilai spiritual dalam pembinaan SDM: misalnya pelatihan “Manajemen Kerja Berbasis Ibadah” agar semangat kerja tetap bernilai ibadah namun sehat secara psikologis.
- Melalui pendekatan ini, pesantren dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang tidak hanya mencetak santri berilmu, tetapi juga tenaga pendidik yang sejahtera, berdaya tahan, dan produktif. Pendekatan manajemen sumber daya manusia berbasis Work Life Balance (WLB) yang terintegrasi dengan nilai-nilai spiritual Islam mampu membentuk ekosistem pendidikan yang sehat, harmonis, dan berkelanjutan. Menurut teori Human Resource Well-being Model (Grawitch et al., 2006), kesejahteraan tenaga kerja terdiri atas lima dimensi utama, yaitu keseimbangan kerja-hidup, keterlibatan kerja, iklim organisasi yang suportif, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan manajerial. Jika dimensi-dimensi ini terpenuhi, maka produktivitas dan loyalitas akan meningkat secara signifikan. Dalam konteks pesantren, kelima aspek tersebut dapat diadaptasi dengan memasukkan nilai-nilai Islam seperti ikhlas, amanah, syukur, dan tawakal sebagai landasan etika kerja.

Kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja lembaga secara keseluruhan. Menurut teori Job Demands-Resources (JD-R) oleh Bakker & Demerouti (2007), keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources) sangat menentukan kesehatan psikologis dan motivasi karyawan. Jika guru pesantren menghadapi tuntutan tinggi seperti jadwal padat, tanggung jawab asrama, dan tekanan spiritual, maka risiko kelelahan (burnout) meningkat. Sebaliknya, jika tersedia sumber daya seperti dukungan pimpinan, fleksibilitas kerja, dan penguatan spiritual, maka guru akan lebih bersemangat, tangguh, dan berorientasi pada kinerja berkualitas.

Dari perspektif psikologi Islam, keseimbangan kerja dan kehidupan juga dapat dipahami melalui konsep tawazun (keseimbangan) dan wasathiyah (moderasi). Islam menolak ekstremitas dalam segala hal, termasuk dalam bekerja. Rasulullah SAW menegaskan, “Sesungguhnya

tubuhmu memiliki hak atasmu, matamu memiliki hak atasmu, dan keluargamu memiliki hak atasmu” (HR. Bukhari). Hadis ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara ibadah, pekerjaan, dan kebutuhan pribadi adalah bagian dari ketaatan kepada Allah. Dalam kerangka ini, Work Life Balance bukan sekadar strategi manajerial, tetapi juga wujud pengamalan ajaran Islam tentang keseimbangan hidup yang menyeluruh.

Secara manajerial, penerapan WLB yang holistik di pesantren akan memperkuat tiga aspek utama dalam pembangunan sumber daya manusia, yaitu:

1. Aspek Produktivitas

Guru yang sejahtera secara fisik dan mental memiliki kapasitas kognitif yang lebih baik dalam mengajar dan membimbing santri. Hal ini sejalan dengan teori Self-Determination (Deci & Ryan, 2000) yang menekankan bahwa motivasi intrinsik meningkat ketika kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi. Penerapan WLB membantu guru mencapai kondisi tersebut melalui rasa dukungan dan keseimbangan hidup.

2. Aspek Ketahanan Psikologis (Resilience)

Integrasi nilai ikhlas dan tawakal dalam sistem kerja memperkuat ketahanan psikologis guru. Penelitian oleh Pargament (2007) tentang spiritual coping menunjukkan bahwa individu yang mengaitkan makna kerja dengan dimensi spiritual memiliki daya tahan lebih kuat terhadap stres dan tekanan kerja. Dalam konteks pesantren, hal ini berarti guru mampu menghadapi beban tugas dengan tenang dan sabar karena memaknai pekerjaannya sebagai ibadah.

3. Aspek Loyalitas dan Komitmen Organisasi

Ketika pesantren memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidiknya, muncul rasa memiliki (sense of belonging) dan komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Menurut teori Organizational Support (Eisenberger et al., 2001), karyawan yang merasakan dukungan lembaga cenderung menunjukkan loyalitas dan kinerja ekstra. Dalam pesantren, hal ini dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang empatik, penghargaan terhadap dedikasi guru, dan budaya kerja yang penuh kasih sayang (rahmah).

Dengan demikian, penerapan Work Life Balance berbasis nilai Islam bukan hanya upaya administratif untuk mengurangi stres kerja, tetapi juga strategi spiritual dan manajerial untuk membangun tenaga pendidik yang utuh secara jasmani, rohani, dan profesional. Pesantren yang mengimplementasikan konsep ini akan mampu menjadi model lembaga pendidikan Islam yang berkelanjutan, berkeadilan, dan berorientasi pada kebahagiaan dunia-akhirat (sa’adah fid-darain).

## KESIMPULAN

Work Life Balance (WLB) merupakan faktor penting dalam menciptakan tenaga pendidik yang produktif, sehat, dan berkelanjutan di lingkungan pesantren. Dalam konteks pesantren, WLB tidak hanya menyangkut keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga keseimbangan spiritual antara tugas profesional, ibadah, dan hak diri. Penerapan keseimbangan ini membantu mencegah stres, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas terhadap lembaga.

Secara konseptual, WLB sejalan dengan nilai-nilai Islam seperti tawazun (keseimbangan) dan wasathiyah (moderasi), yang menuntun seseorang untuk tidak berlebihan dalam bekerja dan tetap menjaga hak tubuh serta keluarganya. Dengan dukungan kebijakan yang manusiawi dan berbasis nilai Islam, pesantren dapat menjadi model manajemen sumber daya manusia yang holistik—memadukan kesejahteraan dunia dan akhirat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
- Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2020). Chapter 11: Flexible work arrangements and employee well-being. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. Springer.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

- Clarke, V., Hyde, A., & Drennan, J. (2019). Professional identity and work-life balance in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 82, 169–179.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2001). Perceived organizational support and employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
- 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.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143–162). APA.
- Gawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal*, 58(3), 129–147.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). APA.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work–life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279.
- Hasan, M., & Jannah, R. (2023). Burnout pada guru pesantren: Analisis faktor pemicu dan strategi coping spiritual. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 112–124.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley.
- Keegan, A., & Bitterling, I. (2018). Work–life balance in theory and practice: Managerial strategies and employee experiences. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 548–564.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational-behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
- Kossek, E. E. (2021). Managing work–life boundaries in the modern workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 89–118.
- Mahfud, C. (2022). Beban kerja guru di pesantren: Tinjauan manajemen dan kesehatan mental. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 55–70.
- Pargament, K. I. (2007). *Spiritually Integrated Psychotherapy: Understanding and Addressing the Sacred*. Guilford Press.
- Rahmawati, S. (2021). Work-life balance tenaga pendidik di pesantren modern: Studi kasus pada guru asrama. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(1), 45–60.