Varied Knowledge Journal
Vol. 4 No. 1, August 2026, pp: 347-361
e-ISSN : 3026-5371

OPEN ACCESS

Keseimbangan Pikiran dan Saran: Peran Rasionalitas Ekonomi Terhadap Kesejahteraan Guru Melalui Kompetensi Profesional

Putra Hilmi Prayitno*, Sefira Oktavia Anggraeni, Linda Agustin Ningrum
Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Malang, Indonesia

Email Korespondensi: putra.hilmi.fe@um.ac.id

Prayitno, P. H., Anggraeni, S. O., & Ningrum, L. A. (2026). Keseimbangan Pikiran dan Saran: Peran Rasionalitas Ekonomi Terhadap Kesejahteraan Guru Melalui Kompetensi Profesional. *Varied Knowledge Journal*, *4*(1), 347-361. https://doi.org/10.71094/vkj.v3i4.288

Diterima: 09-06-2026
Direvisi: 18-07-2026
Disetujui: 21-07-2026
Publish: 08-08-2026

Copyright © 2026, The Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Abstract: *The well-being of teachers in East Java has not yet reached an ideal state due to a complex interplay of internal and external factors. Although teachers play a strategic role in education and social development, many face financial pressures, excessive workloads, and minimal institutional support. Consequently, these conditions negatively impact teachers' motivation, performance, and quality of life. Using a quantitative approach and Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), this study examined the effects of economic rationality, workload, and organizational support on teacher well-being, with professional competence as a mediating variable, among senior high school economics teachers in East Java. Data were collected from a sample teachers drawn through multistage random sampling from a population of 3,878 economics teachers, using a validated five-point Likert-scale questionnaire. The results show that economic rationality had no significant direct effect on well-being ($\beta = 0.069$; $p = 0.054$), but became significant when mediated by professional competence ($\beta = 0.084$; $p < 0.001$). Workload exerted the strongest direct effect on well-being ($\beta = 0.449$; $p < 0.001$), followed by professional competence ($\beta = 0.416$; $p < 0.001$) and organizational support ($\beta = 0.130$; $p = 0.008$). Workload and organizational support also had significant indirect effects on well-being through professional competence ($\beta = 0.141$ and $\beta = 0.195$, respectively; both $p < 0.001$). The model explained 68.5% and 83.9% of the variance in professional competence and teacher well-being, respectively.*

Keywords: *Teachers' Economic Rationality, Teachers' Workload, Organizational Support, Teachers' Professional Skills, Teachers' Well-Being*

Abstrak: Kesejahteraan guru di Jawa Timur yang belum mencapai kondisi yang ideal disebabkan oleh interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal. Meskipun guru memainkan peran strategis dalam pendidikan dan pembangunan sosial, banyak guru menghadapi tekanan finansial, beban kerja yang berlebihan, dan dukungan institusional yang minim. Dengan demikian, kondisi ini berdampak negatif pada motivasi, kinerja, dan kualitas hidup guru. Dengan pendekatan kuantitatif dan analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), penelitian ini menguji pengaruh rasionalitas ekonomi, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan guru, dengan kompetensi profesional sebagai variabel mediasi, pada guru ekonomi jenjang SMA di Jawa Timur. Data dikumpulkan dari responden yang dipilih melalui multistage random sampling dari populasi sebanyak 3.878 guru ekonomi, menggunakan kuesioner skala Likert 1–5 yang telah diuji validitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasionalitas ekonomi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kesejahteraan guru ($\beta = 0{,}069$; $p = 0{,}054$), tetapi menjadi signifikan ketika dimediasi oleh kompetensi profesional ($\beta = 0{,}084$; $p < 0{,}001$). Beban kerja memiliki pengaruh langsung terkuat terhadap kesejahteraan guru ($\beta = 0{,}449$; $p < 0{,}001$), diikuti oleh kompetensi profesional ($\beta = 0{,}416$; $p < 0{,}001$) dan dukungan organisasi ($\beta = 0{,}130$; $p = 0{,}008$). Beban kerja dan dukungan organisasi juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kesejahteraan guru melalui kompetensi profesional ($\beta = 0{,}141$ dan $\beta = 0{,}195$; keduanya $p < 0{,}001$). Model penelitian ini menjelaskan 68,5% dan 83,9% varians pada kompetensi profesional dan kesejahteraan guru.

Kata Kunci: Rasionalitas Ekonomi Guru, Beban Kerja Guru, Dukungan Organisasi, Keterampilan Profesional Guru, Kesejahteraan Guru

PENDAHULUAN

Guru adalah aktor kunci dalam sistem pendidikan yang tidak hanya bertanggung jawab atas proses pembelajaran tetapi juga berperan sebagai agen transformasi sosial, budaya, dan ekonomi dalam masyarakat. Namun demikian (Butera et al., 2021; Hernández, 2021; Manalu et al., 2023), peran strategis guru seringkali tidak diimbangi dengan kondisi kesejahteraan yang memadai. Kesejahteraan guru telah menjadi isu penting dan kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu (Na'imah et al., 2021; Venema-Steen & Southall, 2024), dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi hubungan antara rasionalitas ekonomi, beban kerja, dukungan organisasi, dan kompetensi profesional guru terhadap kesejahteraan mereka. (Li & Serrano, 2024; Muntean et al., 2022; Y. Wang, 2024).

Rasionalitas ekonomi guru mencerminkan sejauh mana guru mampu membuat keputusan yang logis dan efisien baik dalam aspek keuangan pribadi maupun profesional mereka (Zhou, 2024). Guru yang memiliki kemampuan rasional dalam mengelola keuangan dan risiko biasanya lebih mampu mengelola sumber daya dengan bijak, sehingga berpotensi meningkatkan kesejahteraan mereka (Arroyo & Bayani, 2024; Martinez & Andal, 2022). Namun, kenyataannya banyak guru masih kurang memiliki literasi yang memadai, sehingga rentan terhadap masalah keuangan seperti konsumsi berlebihan, keterlambatan pengelolaan pendapatan, dan investasi jangka panjang yang rendah (Sujatnika et al., 2024; Uy Nalasa-Costuna & C. Tantiado, 2023).

Selain itu, beban kerja guru telah menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan. Beban kerja tidak hanya diukur dari jumlah jam mengajar, tetapi juga mencakup tugas administratif dan kegiatan non-akademik tambahan yang seringkali menyita waktu dan energi (TekİN & Demirkasimoğlu, 2023). Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan kelelahan mental (*burnout*) (Wahab et al., 2024; nil et al., 2023). Kondisi seperti ini secara langsung berdampak pada aspek psikologis guru yang pada akhirnya memengaruhi kualitas hidup dan kinerja mereka di kelas. Guru yang merasa terbebani secara fisik atau mental cenderung mengalami penurunan motivasi (Muzakki & Arum, 2022) dan kepuasan kerja yang berujung pada penurunan kesejahteraan (Nyamugoro et al., 2023).

Di sisi lain, dukungan organisasi juga berperan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru (Kurt & Duyar, 2023; Wang & Zhou, 2022). Organisasi pendidikan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan dampak positif pada kepuasan kerja, loyalitas, dan kesejahteraan psikologis para guru (Revina Dewi Agustin et al., 2024; A. Wang, 2023). Sementara itu, ketidakadilan dalam pemberian tunjangan, kurangnya apresiasi, dan fasilitas yang minim dapat menurunkan moral dan kualitas kerja guru (Sudibjo & Nasution, 2020).

Namun, hubungan antara faktor-faktor ini dan kesejahteraan guru tidak selalu langsung. Kompetensi profesional guru diyakini memainkan peran mediasi penting dalam hubungan tersebut (Nwoko et al., 2023; S. Zhou et al., 2024). Kompetensi profesional tidak hanya mencakup keterampilan pedagogis dan penguasaan materi pelajaran, tetapi juga inovasi dalam pengajaran (Krulj et al., 2023). Guru dengan kompetensi tinggi biasanya lebih mampu mengelola beban kerja secara efisien, memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal, dan membuat keputusan ekonomi yang lebih bijaksana (Kuramaeva & Kaldybaev, 2020; Mukhatayev et al., 2024). Kemampuan profesional inilah yang akan berfungsi sebagai jembatan antara tantangan eksternal dan hasil internal berupa kesejahteraan (Alimjonovna, 2024; Sumarto & Harahap, 2020).

Kesejahteraan guru sendiri merupakan konsep multidimensi yang mencakup kesejahteraan ekonomi, psikologis, dan sosial (Kuramaeva & Kaldybaev, 2020; Mukhatayev et al., 2024). Guru

yang sejahtera dan berwawasan luas akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kinerja pengajaran yang baik, dan kontribusi positif kepada siswa di sekolah (Haryanto et al., 2024; Shanawaz, 2019). Dalam konteks pendidikan di Indonesia, khususnya di Jawa Timur, tantangan yang dihadapi guru tidak jauh berbeda. Banyak guru menghadapi keterbatasan finansial, tekanan administratif yang berat, pengakuan minimal dari institusi, dan kebutuhan untuk terus mengembangkan profesionalisme di tengah keterbatasan waktu dan sumber daya (Dayagbil & Alda, 2024; Elvis & Srivastava, 2024; Iqbal & Ali, 2024; Rama, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk memetakan jalur pengaruh antara rasionalitas ekonomi, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan guru, dengan mempertimbangkan peran kompetensi profesional mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh rasionalitas ekonomi, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan guru, dengan profesionalisme guru sebagai mediator. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari guru ekonomi tingkat SMA di kabupaten/kota di Jawa Timur pada tahun 2025. Populasi ini mencakup guru tetap, tidak tetap, honorer, dan kontrak, yang mewakili keberagaman status pekerjaan di sektor pendidikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik mencatat sekitar 3.878 guru ekonomi pada tahun 2025. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan pengambilan *multistage random sampling* untuk memastikan representasi yang merata di seluruh wilayah Jawa Timur. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner skala Likert 1-5. Rasionalitas ekonomi guru dalam penelitian ini diukur menggunakan pengambilan keputusan ekonomi, perencanaan keuangan pribadi, dan manajemen risiko (Wahyono, 2024). Beban kerja guru diukur dengan jam mengajar, tugas administratif, dan kegiatan akademik (Ayeni & Amanekwe, 2018). Dukungan organisasi diukur dengan dukungan emosional, dukungan fasilitas, dan kebijakan kesejahteraan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keterampilan profesional guru diukur dengan kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, dan inovasi pembelajaran (Stoloff et al., 2019). Sementara itu, kesejahteraan guru diukur dengan kesejahteraan ekonomi, psikologis, dan sosial (Lau et al., 2022). Kemudian, analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) karena metode ini dianggap cocok untuk menguji model dengan variabel laten yang kompleks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan proses validitas dan reliabilitas penelitian yang dinilai menggunakan kriteria yang ditetapkan oleh Hair et al. (2013), yang *convergent validity*, *composite reliability (CR), average variance extracted (AVE),* dan *Cronbach's Alpha*. Tabel 1 menunjukkan bahwa model mencapai validitas konvergen, karena faktor pemuatan (λ) melebihi ambang batas 0,5, dengan nilai optimal 0,7 yang lebih disukai. Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai λ untuk REG. BKG, DO, KPG, dan KG berkisar dari 0,62 hingga 0,911, menunjukkan tercapainya validitas konvergen. Penelitian ini menganalisis validitas konvergen dan diskriminan untuk setiap variabel. Tabel 2 menunjukkan bahwa validitas diskriminan telah ditetapkan, karena nilai Fornell-Larcker untuk variabel REG. BKG, DO, KPG, dan KG melebihi 0,70, sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Tabel 1Validitas Konvergen

Variabel	Kode	λ
Rasionalitas Ekonomi Guru	REG 1	0,851
	REG 2	0.790
	REG 3	0.840
	REG 4	0,901
	REG 5	0,861
	REG 6	0,854
	REG 7	0.837
	REG 8	0.638
Beban Kerja Guru	BKG 1	0.773
	BKG 2	0.676
	BKG 3	0.626
	BKG 4	0.737
	BKG 5	0.730
	BKG 6	0.705
	BKG 7	0.784
	BKG 8	0.808
	BKG 9	0.784
	BKG 10	0,883
	BKG 11	0,891
Dukungan organisasi	DO 1	0,853
	DO 2	0.840
	DO 3	0,835
	DO 4	0.802
	DO 5	0.866
	DO 6	0,819
	DO 7	0.794
	DO 8	0.620
	DO 9	0.712
Keterampilan profesional guru	KPG 1	0.899
	KPG 2	0.804
	KPG 3	0,853
	KPG 4	0,886
	KPG 5	0.814
	KPG 6	0,828
	KPG 7	0.863
	KPG 8	0,851
	KPG 9	0.766
	KPG 10	0.764
	KPG 11	0.646
	KPG 12	0.783
	KPG 13	0,881

	KPG 14	0,851
	KPG 15	0,877
	KPG 16	0.807
Kesejahteraan Guru	KG 1	0,834
	KG 2	0,863
	KG 3	0,911
	KG 4	0,804
	KG 5	0,851
	KG 6	0,908
	KG 7	0,895
	KG 8	0,858
	KG 9	0,614
	KG 10	0,831

Menurut Tabel 1, kriteria dalam analisis *convergent validity* adalah 0,60 yang mana hasil menunjukkan bahwa *convergent validity* memenuhi kriteria yang ditentukan. Studi ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan untuk setiap pengukuran terbukti dengan nilai *Fornell-Larcker* untuk REG. BKG, DO, KPG, dan KG.

Tabel 2Validitas Diskriminan menggunakan Model Fornell- Larcker

	REG	**BKG**	**DO**	**KPG**	**KG**
REG	0,825				
BKG	0,360	0.767			
DO	0.558	0.490	0.797		
KPG	0,584	0.641	0.746	0.826	
KG	0.546	0.804	0.699	0.841	0.841

Note: REG = Rasionalitas Ekonomi Guru, **BKG =** Beban Kerja Guru, **DO =** Dukungan Organisasi, **KPG =** Keterampilan Profesional Guru, **KG =** Kesejahteraan Guru

Uji *Heterotrait-Monotrait* (HTMT) digunakan dalam penilaian validitas diskriminan. Perhitungan statistik menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki rasio kurang dari 0,90, yang menandakan bahwa variabel tersebut memenuhi kriteria validitas diskriminan (lihat Tabel 3).

Tabel 3Validitas Diskriminan menggunakan HTMT

	REG	**BKG**	**DO**	**KPG**	**KG**
REG					
BKG	0,385				
DO	0.598	0.521			
KPG	0.614	0.672	0,785		
KG	0,582	0,852	0.745	0,875	

Note: REG = Rasionalitas Ekonomi Guru, **BKG =** Beban Kerja Guru, **DO =** Dukungan Organisasi, **KPG =** Keterampilan Profesional Guru, **KG =** Kesejahteraan Guru

Penelitian ini menilai kolinearitas melalui *Variance Inflation Factors* (VIF) dengan kriteria penilaian kurang dari 5,00 untuk nilai VIF yang dapat diterima. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk REG. BKG, DO, KPG, dan KG berada di bawah 5,00, yang menunjukkan tidak adanya kolinearitas dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, konstruk tersebut dapat diterapkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4*Variance Inflation Factors* (VIF)

	REG	BKG	DO	KPG	KG
REG				1.473	1.601
BKG				1.334	1.701
DO				1.687	2.381
KPG					3.170
KG					

Note: REG = Rasionalitas Ekonomi Guru, **BKG =** Beban Kerja Guru, **DO =** Dukungan Organisasi, **KPG =** Keterampilan Profesional Guru, **KG =** Kesejahteraan Guru

Nilai estimasi R-Square (R2) bertujuan untuk mengukur total variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh model. Dalam hal ini, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,685 dan 0,839 yang mana artinya bahwa sekitar 68,5% dan 83,9% dari varians dalam variabel dependen dapat dikaitkan dengan variabel independen, masing-masing. Uji F-Square (f^2) digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel prediktor laten terhadap model struktural. Analisis statistik menunjukkan bahwa REG berdampak pada KG, menunjukkan pengaruh paling kecil (nilai f^2 = 0,018), diikuti oleh BKG (nilai f^2 = 0,736) dan DO (nilai f^2 = 0,044). Pengaruh REG, BKG, dan DO pada KG ditunjukkan oleh nilai f^2 = 0,340. Estimasi akhir melibatkan penilaian kesesuaian model melalui kriteria *Goodness of Fit* (GoF), khususnya α > 0,70, CR > 0,70, dan AVE > 0,50. Lihat Tabel 5.

Tabel 5Goodness of Fit (GoF)

Variabel	α	CR	AVE	Keputusan
REG	0.931	0.944	0.681	Baik/Cocok
BKG	0.929	0.940	0,589	Baik/Cocok
DO	0.927	0.939	0.635	Baik/Cocok
KPG	0.968	0.971	0,682	Baik/Cocok
KG	0.953	0.960	0.707	Baik/Cocok

Note: α = Cronbach's Alpha, **CR** = Composite Reliability, **AVE =** Average Variance Extracted, **REG =** Rasionalitas Ekonomi Guru, **BKG =** Beban Kerja Guru, **DO =** Dukungan Organisasi, **KPG =** Keterampilan Profesional Guru, **KG =** Kesejahteraan Guru

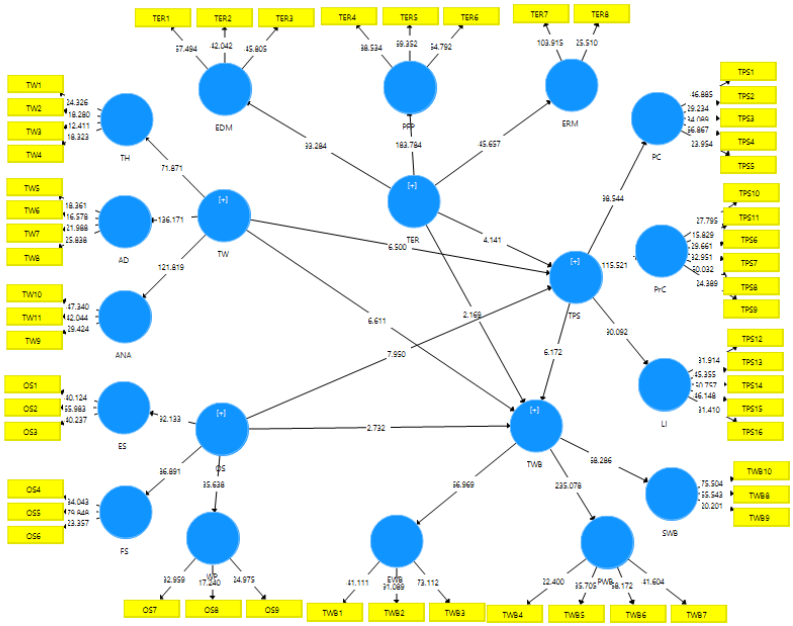
Hubungan struktural variabel yang menunjukkan pengaruh langsung dan model struktural yang sesuai disajikan pada Tabel 6 dan Gambar 1. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pengolahan data penelitian menggunakan analisis SEM-PLS dengan metode *bootstrapping*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *t-test*, dengan *t-count* sebesar 1,65, dan *P-Value* kurang dari 0,050. Jika hasil pengolahan data sesuai dengan nilai yang telah ditentukan, hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima. Tabel 6 menunjukkan bahwa enam dari tujuh hipotesis diterima, karena memenuhi kriteria dengan *t-value* berkisar antara 2,665 hingga 8,126, yang melebihi 1,65. Sebaliknya, satu hipotesis ditolak karena *P-Value* yang melebihi kriteria (< 0,05, yaitu 0,054, meskipun *t-value* sesuai dengan persyaratan yaitu 1,931, yang lebih besar dari 1,65.

Tabel 6Pengujian Hipotesis

H	Hubungan	β	STDEV	T-Value	BC		P-Value	Supported
					LL	UL		
H1	REG → KG	0,069	0,036	1.931	0,002	0,139	0,054	Tidak
H2	BKG → KG	0.449	0,062	7.208	0,325	0.567	0.000	Ya

H3	DO → KG	0.130	0,049	2.665	0,031	0,225	0,008	Ya
H4	KPG → KG	0.416	0,068	6.104	0.278	0,550	0.000	Ya
H5	REG → KPG	0,201	0,047	4.266	0,104	0,286	0.000	Ya
H6	BKG → KPG	0.340	0,046	7.410	0,253	0.431	0.000	Ya
H7	DO → KPG	0.468	0,058	8.126	0,350	0,572	0.000	Ya

Catatan: H = Hipotesis, **β** = Path Coefficient, **t-value > 1.65, p < 0.05, BC** = Bias Corrected, **LL** = Lower Level, **UL** = Upper Level, **SE** = Standard Deviation, **REG** = Rasionalitas Ekonomi Guru, **BKG** = Beban Kerja Guru, **DO** = Dukungan Organisasi, **KPG** = Keterampilan Profesional Guru, **KG** = Kesejahteraan Guru



Gambar 1 Hasil Algorithm

Kemudian, terdapat analisis *bootstrapping* mengungkapkan tiga efek tidak langsung dengan nilai β = 0,084, β = 0,141, dan β = 0,195, yang sesuai dengan *t-value* masing-masing 3,592, 4,477, dan 4,650. Efek tidak langsung, yang dikoreksi pada *confidence interval* 95% dengan *bias bootstrapping* dengan nilai, antara lain [LL = 0,040, UL = 0,131], [LL = 0,084, UL = 0,211], dan [LL = 0,119, UL = 0,284]. Tidak satu pun dari interval ini mencakup nol, yang menunjukkan adanya efek mediasi. Hasil pemrosesan data menunjukkan bahwa H8 didukung, dengan KPG memediasi hubungan antara REG dan KG. H9 divalidasi dalam konteks di mana BKG dan KG secara efektif dimediasi oleh KPG. Selain itu, H10 didukung, dengan KPG memfasilitasi DO dan KG.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Mediasi

H	Hubungan	β	STDEV	T-Value	BC		P-Value	Supported
					LL	UL		
H8	REG → KPG → KG	0,084	0,023	3.592	0,040	0.131	0.000	Ya
H9	BKG → KPG → KG	0,141	0,032	4.477	0,084	0.211	0.000	Ya
H10	DO → KPG → KG	0,195	0,042	4.650	0,119	0,284	0.000	Ya

Catatan: H = Hipotesis, **β =** Path Coefficient, **t-value > 1.65, p < 0.05, BC =** Bias Corrected, **LL** = Lower Level, **UL =** Upper Level, **SE =** Standard Deviation, **REG =** Rasionalitas Ekonomi Guru, **BKG =** Beban Kerja Guru, **DO =** Dukungan Organisasi, **KPG =** Keterampilan Profesional Guru, **KG =** Kesejahteraan Guru

Pembahasan

Penelitian ini menguji 10 asumsi melalui pemodelan persamaan struktural. Dalam penelitian ini, sembilan dari 10 hipotesis yang diajukan divalidasi, sementara satu ditolak. Hipotesis yang ditolak adalah hipotesis awal yang menyatakan bahwa rasionalitas ekonomi guru tidak memengaruhi kesejahteraan guru. Secara signifikan, kesejahteraan guru di Jawa Timur tidak menunjukkan indikator rasionalitas ekonomi dalam penelitian ini. Meskipun pendidik secara logis menilai insentif dan keuntungan ekonomi dalam karier mereka, aspek keuangan ini bukanlah satu-satunya prediktor kesejahteraan. Banyak pendidik tetap merasa puas dan senang meskipun kondisi ekonomi suboptimal dan pentingnya pekerjaan yang meningkat. Hal ini kontras dengan hasil sebelumnya yang menunjukkan bahwa tekanan ekonomi dan ketersediaan sumber daya dalam suatu lingkungan ekonomi meningkatkan kesejahteraan (Osmuk & Yablonskaya, 2023; Vesely et al., 2024).

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja guru dan kesejahteraan guru. Beban kerja yang meningkat berkorelasi dengan meningkatnya stres, kelelahan, dan gangguan di tempat kerja, yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan guru. Sebaliknya, beban kerja yang dapat dikelola dapat meningkatkan kesejahteraan karena perasaan pencapaian yang berdampak positif pada kesejahteraan guru. Hal ini sejalan dengan temuan dari Manuel et al. (2018), yang menunjukkan bahwa beban kerja berat akibat tekanan administratif, ujian berisiko tinggi, dan modifikasi kurikulum berdampak buruk pada kesejahteraan. Perubahan kebijakan yang mendadak secara signifikan meningkatkan beban kerja dan mengurangi kesehatan mental (Ryan et al., 2024; Fray et al., 2023; Billett et al., 2023; Kreuzfeld et al., 2022; Kim et al., 2022).

Ketiga, kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memengaruhi kesejahteraan guru. Dukungan organisasi, termasuk kepemimpinan yang suportif, pelatihan, dan keseimbangan kehidupan kerja, meningkatkan kesejahteraan guru (Wong et al., 2022; Trinidad, 2025; Algan & Ummanel, 2019). Ketika pendidik melihat apresiasi dan dukungan, motivasi dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan akan meningkat. Kepemimpinan dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk kesejahteraan guru dan prestasi pendidikan, yang menyoroti perlunya lingkungan berkelanjutan yang mendorong dukungan bagi guru (Pagán-Castaño et al., 2021.Maas et al., 2022)

Hipotesis keempat menunjukkan bahwa keterampilan profesional guru memengaruhi kesejahteraan mereka. Pendidik dengan kompetensi profesional tingkat lanjut menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi masalah pendidikan, dan mengalami peningkatan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Pan et al. (2023)menunjukkan bahwa persiapan pelatihan guru secara positif memengaruhi kemampuan guru untuk mengelola tuntutan kerja secara efektif. Inisiatif pengembangan profesional, termasuk penggabungan psikologi positif dan pembelajaran sosial-emosional, dapat meningkatkan efikasi diri, ketahanan, dan antusiasme guru, sekaligus mendorong keterlibatan kelas yang lebih besar (García-Álvarez et al., 2023; Sandilos et al., 2023). Pengembangan keterampilan berfungsi sebagai kerangka kerja untuk menekankan perlunya

kegiatan pengembangan profesional yang komprehensif dan spesifik konteks yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru (Walter et al., 2023.Harding et al., 2019)

Kelima, penelitian ini mengungkapkan bahwa rasionalitas ekonomi guru secara signifikan memengaruhi kompetensi profesional mereka. Guru dengan rasionalitas ekonomi yang lebih tinggi lebih cenderung meningkatkan bakat mereka untuk menghasilkan uang tambahan melalui jalur profesional seperti pelatihan, sertifikasi, atau alternatif menguntungkan lainnya Hanushek et al. (2018). Penelitian ini menekankan bahwa kompensasi dan insentif relatif yang diberikan kepada guru secara substansial memengaruhi kemampuan kognitif mereka, dan insentif ekonomi dapat meningkatkan kualitas guru dengan menarik orang-orang dengan bakat kognitif yang unggul ke profesi tersebut. Motivasi ekonomi dapat memengaruhi korelasi antara penghargaan keterampilan dan keunggulan profesional (Zhang et al., 2022).

Hipotesis keenam menyatakan bahwa beban kerja yang tepat dapat mendorong pertumbuhan keterampilan berkelanjutan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, namun beban kerja yang berlebihan dapat menghambat peningkatan keterampilan karena waktu dan energi yang terbuang. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wal et al. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan pendidikan yang komprehensif, termasuk harapan dan sumber daya kerja, memengaruhi perkembangan pembelajaran profesional guru, yang pada gilirannya berdampak pada efektivitas pengajaran. Guru terkadang menghadapi beban administratif yang menghambat kemampuan mereka untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas instruksional penting yang mendorong pengembangan profesional dan keunggulan pengajaran (Manuel et al., 2018). Meskipun demikian, peningkatan beban kerja yang tinggi menghambat kemajuan dan implementasi profesionalisme (Werang, 2018.Kreuzfeld et al., 2022)

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa organisasi yang memfasilitasi pelatihan, pendampingan, dan kesempatan pengembangan profesional bagi pendidik dapat meningkatkan kompetensi profesional mereka. Suasana yang mendukung mendorong keberanian guru dalam mengejar inovasi pendidikan. Menurut Li et al. (2023), kemajuan kompetensi guru ditingkatkan oleh dukungan kelembagaan, yang menunjukkan bahwa hal itu menumbuhkan suasana yang menguntungkan bagi pengembangan profesional. Kemajuan profesional pendidik yang difasilitasi oleh sistem pendampingan merupakan contoh dukungan organisasi, yang menggarisbawahi pentingnya bantuan terorganisir dalam peningkatan kompetensi profesional (Akiri & Dori, 2022). Selain itu, dorongan untuk pertumbuhan profesional yang berkelanjutan dipengaruhi oleh kondisi kerja (Z. Zhang et al., 2022).

Hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa keterampilan profesional guru secara efektif memoderasi hubungan antara rasionalitas ekonomi guru dan kesejahteraan mereka. Rasionalitas ekonomi guru memotivasi mereka untuk mengejar pengembangan profesional, karena peningkatan kemampuan menumbuhkan kepercayaan diri dan kepuasan, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan mereka. Rasionalitas ekonomi yang melibatkan pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan keuangan berdampak pada kesejahteraan psikologis guru karena memengaruhi kesehatan mental (Vesely et al., 2024), tetapi keterampilan profesional dapat menahan efek negatif stres dengan meningkatkan kapasitas guru untuk mengelola stres dan mempertahankan pandangan positif (Bardach et al., 2022. Martinek, 2019). Selain itu, pengembangan profesional yang berorientasi pada keterampilan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi guru, terutama dalam kondisi kesulitan ekonomi (Harding et al., 2019; McDonald et al., 2018)

Kesembilan, penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kesejahteraan guru dimediasi oleh keterampilan profesional mereka, yang merangsang pengembangan keterampilan. Peningkatan

kemampuan mengarah pada kompetensi dan kepuasan guru yang lebih besar, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka. Beban kerja sangat memengaruhi kesejahteraan guru, seringkali dengan cara yang merugikan, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak buruk pada kesehatan mental dan kepuasan kerja (Pan et al., 2023; Zang et al., 2022; Skaalvik & Skaalvik, 2018). Kompetensi profesional dalam kecerdasan emosional, ketahanan, dan strategi pedagogis kreatif dapat memfasilitasi hubungan ini dengan meningkatkan kemampuan guru untuk mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Pozo-Rico et al., 2023).

Hipotesis terakhir menyatakan bahwa dukungan organisasi meningkatkan kemampuan profesional, sehingga menghasilkan pendidik yang lebih efektif, karena keterampilan yang unggul berkorelasi dengan peningkatan perasaan kesejahteraan. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya dari Eadie et al. (2021) yang menunjukkan bahwa struktur organisasi yang kondusif bagi kesejahteraan profesional berkorelasi dengan berkurangnya pergantian staf dan meningkatnya hubungan guru-murid, yang secara signifikan memengaruhi hasil perkembangan anak. Selain itu, peningkatan kesejahteraan guru dan kebahagiaan karir melalui keterlibatan kerja menunjukkan bahwa mereka akan menunjukkan keterlibatan dan kepuasan yang lebih besar dalam profesi mereka (Oubibi et al., 2022). Pengembangan profesional merupakan aspek penting dari dukungan organisasi, karena meningkatkan keterampilan dan kemampuan instruktur, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan profesional guru berperan sebagai faktor mediasi penting yang menghubungkan rasionalitas ekonomi, beban kerja, dan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan guru. Pengaruh rasionalitas ekonomi terhadap kesejahteraan tidak langsung. Sebenarnya, pengaruh tersebut menjadi signifikan ketika dimediasi oleh kompetensi profesional. Beban kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung, yang menyoroti peran ganda keduanya dalam memengaruhi kesejahteraan guru. Studi yang berfokus pada guru ekonomi di Jawa Timur membatasi generalisasi temuannya. Lebih lanjut, data lintas sektoral membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan kausal. Penelitian selanjutnya harus mencakup sampel yang lebih luas di berbagai konteks pendidikan dan menggunakan desain longitudinal untuk secara efektif menangkap perubahan dinamis dalam kesejahteraan guru. Eksplorasi faktor-faktor tingkat budaya, kelembagaan, dan kebijakan dapat meningkatkan pemahaman tentang strategi kesejahteraan guru yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ab. Wahab, N. Y., Abdul Rahman, R., Mahat, H., Hudin, N. S., Ramdan, M. R., Ab Razak, M. N., & Mohd Yadi, N. N. (2024). Impacts of Workload on Teachers' Well-Being: A Systematic Literature Review. *TEM Journal*, 2544–2556. https://doi.org/10.18421/TEM133-80

Akiri, E., & Dori, Y. J. (2022). Professional Growth of Novice and Experienced STEM Teachers. *Journal of Science Education and Technology*, *31*(1), 129–142. https://doi.org/10.1007/s10956-021-09936-x

Alimjonovna, S. M. (2024). Current Challenges and Requirements for the Professional Competence of Educators in the Modern World. *International Journal of Pedagogics*, *4*(5), 27–31. https://doi.org/10.37547/ijp/Volume04Issue05-06

Ayeni, A. J., & Amanekwe, A. P. (2018). Teachers' Instructional Workload Management and Students' Academic Performance in Public and Private Secondary Schools in Akoko North-East Local Government, Ondo State, Nigeria. *American International Journal of Education and Linguistics Research*, *1*(1), 9–23. https://doi.org/10.46545/aijelr.v1i1.24

Bardach, L., Klassen, R. M., & Perry, N. E. (2022). Teachers' Psychological Characteristics: Do They Matter for Teacher Effectiveness, Teachers' Well-being, Retention, and Interpersonal Relations? An Integrative Review. *Educational Psychology Review*, *34*(1), 259–300. https://doi.org/10.1007/s10648-021-09614-9

Billett, P., Turner, K., & Li, X. (2023). Australian teacher stress, well-being, self-efficacy, and safety during the COVID-19 pandemic. *Psychology in the Schools*, *60*(5), 1394–1414. https://doi.org/10.1002/pits.22713

Butera, F., Batruch, A., Autin, F., Mugny, G., Quiamzade, A., & Pulfrey, C. (2021). Teaching as Social Influence: Empowering Teachers to Become Agents of Social Change. *Social Issues and Policy Review*, *15*(1), 323–355. https://doi.org/10.1111/sipr.12072

Dayagbil, F., & Alda, R. (2024). Continuing professional development opportunities: Teachers' motivation and perceived effectiveness. *International Journal of Education and Practice*, *12*(3), 584–595. https://doi.org/10.18488/61.v12i3.3733

Divelen Gonzales Arroyo, & Rammel T. Bayani. (2024). Financial Literacy and Well-Being as Predictors of Work Performance of Teachers. *EPRA International Journal of Environmental Economics, Commerce and Educational Management*, 77–86. https://doi.org/10.36713/epra16423

Eadie, P., Levickis, P., Murray, L., Page, J., Elek, C., & Church, A. (2021). Early Childhood Educators' Wellbeing During the COVID-19 Pandemic. *Early Childhood Education Journal*, *49*(5), 903–913. https://doi.org/10.1007/s10643-021-01203-3

Elvis, M., & Srivastava, S. (2024). Challenges and Opportunities in Teacher Professional Development: A Case Study of Post-Fundamental Schools in Bujumbura Province, Burundi. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, *5*(6). https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i6.2024.2217

Fray, L., Jaremus, F., Gore, J., Miller, A., & Harris, J. (2023). Under pressure and overlooked: the impact of COVID-19 on teachers in NSW public schools. *The Australian Educational Researcher*, *50*(3), 701–727. https://doi.org/10.1007/s13384-022-00518-3

García-Álvarez, D., Soler, M. J., Cobo-Rendón, R., & Hernández-Lalinde, J. (2023). Teacher Professional Development, Character Education, and Well-Being: Multicomponent Intervention Based on Positive Psychology. *Sustainability*, *15*(13), 9852. https://doi.org/10.3390/su15139852

Hanushek, E. A., Piopiunik, M., & Wiederhold, S. (2018). The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance. *Journal of Human Resources*, 0317-8619R1. https://doi.org/10.3368/jhr.55.1.0317.8619R1

Harding, J. F., Connors, M. C., Krauss, A. F., Aikens, N., Malone, L., & Tarullo, L. (2019). Head Start Teachers' Professional Development, Well-being, Attitudes, and Practices: Understanding Changes Over Time and Predictive Associations. *American Journal of Community Psychology*, *63*(3–4), 324–337. https://doi.org/10.1002/ajcp.12327

Haryanto, Y., Sarimanah, E., & Sunardi, O. (2024). Increasing Teachers' Commitment to the Profession Through Strengthening Achievement Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture, and Personality (Empirical Study Using Path Analysis and SITOREM On PAUD

teachers throughout Bogor Regency). *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, *09*(04), 59–70. https://doi.org/10.51505/ijaemr.2024.9405

Hernández, I. (2021). The Teacher as a Social Transformer. *Psychosozial*, *44*(4), 92–99. https://doi.org/10.30820/0171-3434-2021-2-92

Iqbal, S., & Ali, A. (2024). Education and Professional Development: Opportunities and Challenges For In-Service Teachers: A Review. *Gomal University Journal of Research*, *40*(1), 117–133. https://doi.org/10.51380/gujr-40-01-10

Kim, L. E., Oxley, L., & Asbury, K. (2022). "My brain feels like a browser with 100 tabs open": A longitudinal study of teachers' mental health and well-being during the COVID-19 pandemic. *British Journal of Educational Psychology*, *92*(1), 299–318. https://doi.org/10.1111/bjep.12450

Kreuzfeld, S., Felsing, C., & Seibt, R. (2022). Teachers' working time as a risk factor for their mental health - findings from a cross-sectional study at German upper-level secondary schools. *BMC Public Health*, *22*(1), 307. https://doi.org/10.1186/s12889-022-12680-5

Krulj, J., Marković, E., & Simijonović, I. (2023). Competences in the Function of Professional Work of Teachers. *Društvene i Humanističke Studije (Online)*, *8*(2(23)), 655–666. https://doi.org/10.51558/2490-3647.2023.8.2.655

Kuramaeva, T., & Kaldybaev, S. (2020). The Role of Professional Competence of a Teacher in the Conditions of Educational Digitalization. *Alatoo Academic Studies*, *20*(2), 17–27. https://doi.org/10.17015/aas.2020.202.02

Kurt, T., & Duyar, I. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support on Teachers' Job Satisfaction: The Mediating Roles of Climate for Initiative and Climate for Psychological Safety. *Participatory Educational Research*, *10*(2), 156–173. https://doi.org/10.17275/per.23.34.10.2

Lau, S., Shum, E., Man, J., Cheung, E., Amoah, P., Leung, A., Okan, O., & Dadaczynski, K. (2022). Teachers' Well-Being and Associated Factors during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Hong Kong, China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(22), 14661. https://doi.org/10.3390/ijerph192214661

Li, Y., Cai, Y., & Tang, R. (2023). Linking Instructional Leadership and School Support to Teacher Expertise: The Mediating Effect of Teachers' Professional Development Agency. *Sustainability*, *15*(4), 3440. https://doi.org/10.3390/su15043440

Li, Z., & SERRANO, E. D. (2024). Organizational Support as an Influencer of Teachers' Performance in Chinese Colleges and Universities. *Journal of Education and Educational Research*, *10*(3), 278–283. https://doi.org/10.54097/5rnhb609

Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2022). School principals' social support and teachers' basic need satisfaction: The mediating role of job demands and job resources. *Social Psychology of Education*, *25*(6), 1545–1562. https://doi.org/10.1007/s11218-022-09730-6

Manalu, D. E., Sulistyawati, S., Wahid, W., Bahari, Y., & Warneri, W. (2023). Facing New Challenges: The Role of Teachers as Agents of Change in the 21st Century. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, *7*(1), 1. https://doi.org/10.26737/ij-mds.v7i1.5024

Manuel, J., Carter, D., & Dutton, J. (2018). "As much as I love being in the classroom ...": Undertanding Secondary English Teachers' Workload. *English in Australia*, *53*(3).

Martinek, D. (2019). The consequences of job-related pressure for self-determined teaching. *Social Psychology of Education*, *22*(1), 133–148. https://doi.org/10.1007/s11218-018-9446-x

Martinez, L. V., & Andal, E. Z. (2022). Relations of Financial Literacy and Decision-Making Skills to Teacher's Financial Well-Being and Professional Qualities. *International Journal of Accounting, Finance and Entrepreneurship*, *1*(1). https://doi.org/10.53378/352871

McDonald, P., Thorpe, K., & Irvine, S. (2018). Low pay but still we stay: Retention in early childhood education and care. *Journal of Industrial Relations*, *60*(5), 647–668. https://doi.org/10.1177/0022185618800351

Mukhatayev, A., Biloshchytskyi, A., Biloshchytska, S., & Medetbek, A. (2024). A Model For Planning the Workload of Teachers, Taking Into Account Risks and in Accordance With The Requirements of The European System of Credit Modules of Higher Education. *Scientific Journal of Astana IT University*, 91–101. https://doi.org/10.37943/20ASCK9705

Muntean, A. F., Curșeu, P. L., & Tucaliuc, M. (2022). A Social Support and Resource Drain Exploration of the Bright and Dark Sides of Teachers' Organizational Citizenship Behaviors. *Education Sciences*, *12*(12), 895. https://doi.org/10.3390/educsci12120895

Muzakki, & Arum, F. F. (2022). Workload, Work Stress, and Work Environment are Essential Predictors of Teacher Wellbeing: Empirical Study. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, *9*(2), 1–14. https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2276

Na'imah, T., Kasanah, R., & Rahmasari Qurrota Aeni, P. S. (2021). Systematic Review on The Factors That Influence Well-Being Among Teachers. *Sains Humanika*, *13*(2–3). https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-3.1917

Nil, S., Obaid Aslam, M., & Gul, A. (2023). Effect of Extra Duties on the Psychological Wellbeing of the Teachers. *Global Sociological Review*, *VIII*(IV), 8–16. https://doi.org/10.31703/gsr.2023(VIII-IV).02

Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(12), 6070. https://doi.org/10.3390/ijerph20126070

Nyamugoro, N. C., Odiemo, L., & Wango, G. (2023). Fervently Optimistic: Teachers Emotional Exhaustion and a Balance between Workload and Job Satisfaction among High School Teachers. *International Journal of Learning and Development*, *13*(3), 19. https://doi.org/10.5296/ijld.v13i3.21210

Osmuk, L. A., & Yablonskaya, V. A. (2023). Social Well-Being of Higher School Teachers: Social Context and Measurement Criteria. *Vysshee Obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, *32*(5), 112–124. https://doi.org/10.31992/0869-3617-2023-32-5-112-124

Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Career Satisfaction among Chinese Teachers: The Mediation Effects of Job Crafting and Work Engagement during COVID-19. *Sustainability*, *14*(2), 623. https://doi.org/10.3390/su14020623

Pagán-Castaño, E., Sánchez-García, J., Garrigos-Simon, F. J., & Guijarro-García, M. (2021). The Influence of Management on Teacher Well-Being and the Development of Sustainable Schools. *Sustainability*, *13*(5), 2909. https://doi.org/10.3390/su13052909

Pan, H.-L. W., Chung, C.-H., & Lin, Y.-C. (2023). Exploring the Predictors of Teacher Well-Being: An Analysis of Teacher Training Preparedness, Autonomy, and Workload. *Sustainability*, *15*(7), 5804. https://doi.org/10.3390/su15075804

Pozo-Rico, T., Poveda, R., Gutiérrez-Fresneda, R., Castejón, J.-L., & Gilar-Corbi, R. (2023). Revamping Teacher Training for Challenging Times: Teachers' Well-Being, Resilience, Emotional Intelligence, and Innovative Methodologies as Key Teaching Competencies. *Psychology Research and Behavior Management*, *Volume 16*, 1–18. https://doi.org/10.2147/PRBM.S382572

Rama, M. (2024). Hurdles Faced by Secondary Public School Teachers in their Professional Development Journey. *International Journal of Applied Science and Research*, *07*(05), 48–55. https://doi.org/10.56293/IJASR.2024.6107

Revina Dewi Agustin, Wilda Ulil Ulya, Feni Selfiana, Muhammad Sadam Reyhan, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, *2*(5), 132–139. https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.506

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87*(4), 698–714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698

Ryan, J., Koehler, N., Cruickshank, T., Rogers, S. L., & Stanley, M. (2024). 'Teachers are the guinea pigs': teacher perspectives on a sudden reopening of schools during the COVID-19 pandemic. *The Australian Educational Researcher*, *51*(2), 445–461. https://doi.org/10.1007/s13384-022-00577-6

Shanawaz, F. (2019). Positive Teacher's Qualities for Promoting Students' Motivation. *Psychology & Psychological Research International Journal*, *4*(3). https://doi.org/10.23880/PPRIJ-16000208

Stoloff, S., Boulanger, M., Lavallée, É., & Glaude-Roy, J. (2019). Teachers' Indicators Used to Describe Professional Well-Being. *Journal of Education and Learning*, *9*(1), 16. https://doi.org/10.5539/jel.v9n1p16

Sujatnika, D. A., Rojak, I. A., & Saprulloh, A. (2024). The Role of Teachers in Overcoming Welfare Challenges and Improving Financial Education in the Era of Online Loans. *International Journal of Ulul Albab: Education and Social Review*, *1*(1), 39–55. https://doi.org/10.70691/ululalbab.v1i1.3

Sumarto, & Harahap, E. K. (2020). Professional Teacher Management in Effective Schools. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, *8*(3), 57–64. https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i3.2020.127

TekİN, S., & DEMİRKASIMOĞLU, N. (2023). An Analysis of the Relationship between Teachers' Workload and Work-Life Balance. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *2023*(21), 893–937. https://doi.org/10.46778/goputeb.1209332

Trinidad, J. E. (2025). Teacher satisfaction and burnout during COVID-19: what organizational factors help? *International Journal of Leadership in Education*, *28*(1), 214–232. https://doi.org/10.1080/13603124.2021.2006795

Uy Nalasa-Costuna, J., & C. Tantiado, R. (2023). Teachers' Financial Literacy and Capability. *International Journal of Research Publications*, *125*(1). https://doi.org/10.47119/IJRP1001251520234904

Venema-Steen, I., & Southall, A. (2024). Locus of Control Framework and Teacher Well-being. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.1973

Vesely, C. K., Brown, E. L., Mehta, S., & Horner, C. G. (2024). 'Staying Afloat': A Mixed Methods Study of the Financial and Psychological Well-being of Early Childhood Educators.

Early Childhood Education Journal, *52*(2), 293–304. https://doi.org/10.1007/s10643-022-01429-9

Wahyono, H. (2024). Differentiation of Irrationality of Economics Teachers. *European Journal of Contemporary Education and E-Learning*, *2*(1), 257–267. https://doi.org/10.59324/ejceel.2024.2(1).22

Wal, J. J. in de, van den Beemt, A., Martens, R. L., & den Brok, P. J. (2020). The relationship between job demands, job resources and teachers' professional learning: is it explained by self-determination theory? *Studies in Continuing Education*, *42*(1), 17–39. https://doi.org/10.1080/0158037X.2018.1520697

Walter, H. L., Kutscher, E. L., Fox, H. B., Tuckwiller, E. D., & Ball, K. B. (2023). A tale of caution: Navigating special education teacher resistance to well-being professional development. *International Journal of Educational Research Open*, *4*, 100253. https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100253

Wang, A. (2023). Organizational support, organizational commitment and job satisfaction: Basis for human resource strategic framework. *International Journal of Research Studies in Management*, *11*(5). https://doi.org/10.5861/ijrsm.2023.1055

Wang, W., & Zhou, S. (2022). The Effect of School Organizational Support on Job Satisfaction of Primary and Secondary School Teachers: The Mediating Role of Teachers' Engagement in Educational Research. *Best Evidence in Chinese Education*, *11*(2), 1499–1515. https://doi.org/10.15354/bece.22.or064

Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740

Werang, B. R. (2018). The Effect of Workload, Individual Characteristics, and School Climate on Teachers' Emotional Exhaustion in Elementary Schools Of Papua. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. https://doi.org/10.21831/cp.v38i3.20635

Wong, K., Man, S., & Chan, A. H. S. (2022). Subjective Wellbeing and Work Performance among Teachers in Hong Kong during the COVID-19 Pandemic: Does Autonomy Support Moderate Their Relationship? *Sustainability*, *14*(19), 12092. https://doi.org/10.3390/su141912092

Zhang, X., Admiraal, W., & Saab, N. (2022). Teacher autonomous motivation for continuous professional development: the relationship with perceived workplace conditions. *Teachers and Teaching*, *28*(8), 909–924. https://doi.org/10.1080/13540602.2022.2137128

Zhang, Z., Tian, J., Zhao, Z., Zhou, W., Sun, F., Que, Y., & He, X. (2022). Factors Influencing Vocational Education and Training Teachers' Professional Competence Based on a Large-Scale Diagnostic Method: A Decade of Data from China. *Sustainability*, *14*(23), 15871. https://doi.org/10.3390/su142315871

Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors Associated with Teacher Wellbeing: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, *36*(2), 63. https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x

Zhou, X. (2024). Adaptive Financial Management and Teachers' Assessments of Resource Availability. *World Journal of Educational Research*, *11*(5), p24. https://doi.org/10.22158/wjer.v11n5p24