

Psikologi_Hubungan antara Stres Kerja dan Work-Life Balance pada Guru SLB

by Yunita Hapsari 212303120

Submission date: 15-Aug-2025 02:36PM (UTC+0700)

Submission ID: 2729910349

File name: ungan_antara_Stres_Kerja_dan_Work-Life_Balance_pada_Guru_SLB.pdf (1.63M)

Word count: 11980

Character count: 73466

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN *WORK-LIFE*
BALANCE PADA GURU SLB**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh:

YUNITA HAPSARI

212303120

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA

2025

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebagai provinsi yang relatif progresif terkait dengan pengimplementasian pendidikan inklusif, Yogyakarta mempunyai guru SLB yang cukup banyak. Para guru ini menghadapi tantangan kerja yang unik dan beragam dalam mendidik peserta didik berkebutuhan khusus, termasuk aspek akademik, perawatan personal, manajemen perilaku, dan kolaborasi dengan pihak terkait. Kompleksitas tugas ini bisa memicu peningkatan stres kerja. Kesejahteraan guru, termasuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mempunyai dampak langsung terhadap mutu guru dan interaksi dengan peserta didik. Lebih lanjut, terdapat kemungkinan adanya perbedaan pada kondisi kerja, fasilitas, dan dukungan yang diterima guru SLB pada berbagai sekolah di Yogyakarta baik negeri maupun swasta.

⁶⁰ Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah sebuah forum yang menyediakan pendidikan formal bagi anak-anak yang berkebutuhan khusus, seperti ⁶² tunanetra, tunarungu dan tunawicara, tunadaksa, tunalaras, tunaganda dan anak terbelakangan mental (Nasution, Yulia Anggraini, dan Putri., 2022).

³² Dalam UU No.14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa ¹⁴ "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan

dasar, dan pendidikan menengah” (Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2005). Santi Pertiwi & Erwan Syah, (2024) juga mendefinisikan mengenai tenaga pendidik (guru dan dosen) yang bertanggung jawab untuk mengajar. Berdasarkan persyaratan undang-undang, profesi ini tidak memiliki kriteria batasan usia. Sedangkan Nasution dkk., (2022) menyatakan bahwa guru adalah seorang yang berkontribusi signifikan terhadap proses pembelajaran dalam membantu siswa di sekolah sehingga bisa memperoleh pembelajaran dengan baik. Pekerjaan menjadi seorang guru SLB pasti ada tuntutan serta tanggung jawab yang lebih dalam melakukan pekerjaannya salah satunya adalah memberikan intervensi yang tepat untuk anak berkebutuhan khusus (ABK).

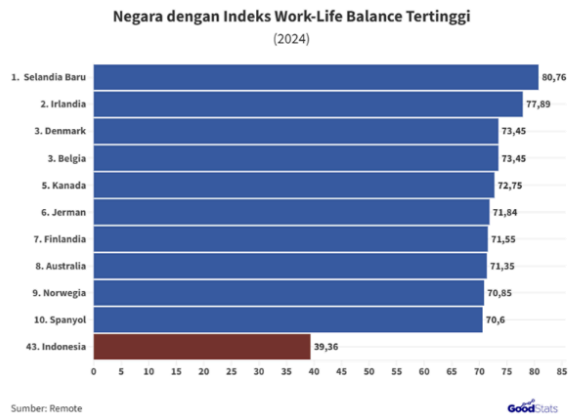
Artistia, Seviona, dan Andriani (2024) ⁵⁵ Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) didefinisikan sebagai anak-anak dengan karakteristik khusus yang membedakan mereka dari anak pada umumnya yang mungkin mengalami kesulitan mental, fisik, atau emosional. ABK ini dikategorikan menjadi beberapa kategori, yaitu : tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa jasmani, dan tunadaksa. Sehingga, tanggung jawab guru sekolah reguler dengan guru SLB akan berbeda terutama pada bagian pendampingan anak berkebutuhan khusus dalam aktivitas pembelajaran.

Mendampingi ABK diperlukan perhatian yang lebih daripada anak normal, sebab mereka mengalami gangguan intelektual sehingga memerlukan perhatian yang lebih dalam saat pembelajaran maupun

berkegiatan. Situasi tersebut yang menyebabkan guru SLB mempunyai tuntutan pekerjaan yang lebih berat daripada guru sekolah reguler.

Menjadi seorang guru tentu saja mempunyai tuntutan serta tanggung jawab yang relatif besar, sehingga guru wajib mempunyai pengaturan waktu, pengaturan emosi terkait tekanan, tenaga serta sikap terkait pencapaian tujuan yang baik. *“Secara umum, guru mempunyai tanggung jawab dalam mengatur kedisiplinan, memantau kehadiran sampai mengevaluasi pekerjaan rumah yang sudah dikerjakan oleh siswa* ⁶⁵ *“(PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Peraturan Pemerintah, 2005). Sehingga, dengan adanya tuntutan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut guru harus memiliki *work-life balance* yang baik pada pekerjaannya.*

Sesuai hasil survei yang dilakukan oleh Remote, sebuah perusahaan perekrutan global, merilis indeks *work-life balance* 2024 yang menilai 60 negara berdasarkan 10 indikator, seperti undang-undang cuti dan indeks kebahagiaan pekerja. Selandia Baru menduduki peringkat teratas dengan skor 80,76, diikuti Irlandia (77,89), dan Belgia serta Denmark (73,45). Indonesia berada di peringkat ke-43 dengan skor 39,36, di bawah Singapura, Vietnam, dan Thailand, tetapi di atas Malaysia dan Filipina (Z. Yonathan, 2025).



Gambar 1. 1 Negara dengan Indeks *Work-life balance* Tertinggi

Selain itu juga berdasarkan data dari survei yang dilakukan (Imanuella Hanna Pangemanan, 2023) SEEK dan Boston Consulting Group merilis studi "*Apa yang Diharapkan Pekerja Diketahui Oleh Perusahaan*" pada 1 Maret 2023, melibatkan 97.324 responden dari enam negara. Studi ini menemukan 34% responden aktif mencari pekerjaan baru, dengan motivasi utama mencari posisi lebih menarik (49%) dan ketidakpuasan gaji (27%). Di Indonesia, 76% responden menerima tawaran pekerjaan beberapa kali setahun, dengan 43% mengutamakan work-life balance. Pekerja di bidang IT menjadi talenta paling dicari. Mayoritas pekerja lebih suka sistem kerja hybrid, dan perusahaan disarankan memperbaiki proses perekrutan untuk memberikan pengalaman positif, karena 49% responden akan menolak tawaran meskipun menarik jika mengalami proses negatif.

Work-life balance ialah saat individu meyimbangkan perannya dengan baik di lingkungan kerja maupun kehidupan diluar pekerjaan (Yohan Pranindhita dan Hendro Wibowo, 2020). *Work-life balance* diartikan sebagai tindakan pengelolaan individu terhadap dua atau lebih peranan yang diembannya. Pengelolaan ini meliputi pengaturan waktu, pemanfaatan energi, pencapaian tujuan, serta pengendalian tekanan yang berasal dari setiap peran tersebut (Fisher, 2001).

Guru memegang peranan yang penting di dunia pendidikan dalam menentukan kualitas pembentukan generasi di masa depan. Namun, dalam menjalankan tugasnya, banyak guru yang menghadapi tantangan signifikan, *work-life balance* dipengaruhi oleh beragam penyebab, diantaranya stres kerja, terutama dalam hal menyeimbangkan peran di lingkungan profesional dan personal (Hikmah dan Lukito, 2021). Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Dian Suwito, Adi Pamungkas, dan Indrawati., (2022) stres kerja turut berperan besar dalam memengaruhi (*work-life balance*).

Hasil wawancara di dua Sekolah Luar Biasa (SLB) mengindikasikan bahwa stres di tempat kerja mempunyai implikasi besar bagi *work-life balance* guru. Wawancara dilakukan oleh peneliti pada 6 dan 10 Maret 2025 dengan mewawancarai sebanyak 6 guru di SLB kabupaten Wonosobo dan kabupaten Sleman. Banyak guru memiliki pekerjaan ganda, seperti mengajar, menjadi sekretaris sekolah, pelatih ekstrakurikuler, dan operator sekolah, yang menambah beban kerja.

Mereka juga mengajar berbagai kategori anak berkebutuhan khusus (ABK) dalam satu kelas, seperti *autisme*, *down syndrome*, tunarungu, tunadaksa, serta tunagrahita dalam satu kelas. Uniknya berdasarkan hasil wawancara beberapa guru tidak mempunyai latar belakang pendidikan yang linier, sehingga harus beradaptasi dan belajar dari guru senior untuk menangani anak ABK, terutama saat anak mengalami tantrum.

Hasil wawancara mengenai pengalaman stres kerja pada guru juga bervariasi berdasarkan kategori guru: Guru laki-laki yang sudah menikah mengalami stres yang kompleks karena tanggung jawab keluarga dan kesulitan mengatur waktu dengan keluarga, seperti memiliki waktu berkumpul dengan keluarga yang sedikit dikarenakan tinggal terpisah dengan keluarga. Sedangkan untuk guru laki-laki belum menikah menganggap stres kerja masih berada pada batas wajar, meskipun mengganggu waktu tidur mereka. Selanjutnya untuk guru perempuan yang sudah menikah menghadapi stres signifikan karena peran ganda sebagai ibu dan guru, yang berdampak pada emosi dan jam tidur mereka. Di sisi lain, guru perempuan yang belum menikah juga mengalami stres, tetapi tidak seberat yang dialami oleh guru perempuan yang sudah menikah, seperti kesulitan mengelola emosi ketika memiliki banyak pekerjaan yang menyebabkan kelelahan, dan mereka masih perlu belajar cara mengatasi tantangan dalam mengajar.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa *work-life balance* para guru terganggu oleh berbagai faktor, termasuk beban

kerja yang tinggi bisa mengakibatkan stres di tempat kerja, pembagian tugas yang tidak merata, peran ganda, latar belakang pendidikan, dan kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar. Setelah mengajar, masih banyak guru masih sering membawa tugas sekolah ke rumah dan membuat bahan ajar di rumah, yang semakin menghambat terwujudnya ³ keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan personal. Selain itu, *work-life balance* mereka juga dipengaruhi oleh kebijakan sekolah yang belum memfasilitasi guru yang mengalami stres kerja. Hal ini menekankan perlunya dukungan dan pelatihan yang memadai bagi guru dalam menghadapi tantangan yang terkait dengan guru anak berkebutuhan khusus.

Work-life balance sekarang memiliki relevansi yang tinggi dalam konteks manajemen waktu dan tekanan akibat beban kerja yang besar, peran gender yang berubah, serta persoalan etika dan kesehatan. Penelitian Ristiana & Bantam, (2024) menjelaskan bahwa tugas seorang ibu rumah tangga dan tanggung jawab lainnya sangat terkait dengan peran perempuan dalam keluarga. Namun, dengan kemajuan zaman, perempuan kini dapat mengakses pendidikan tinggi dan berbagai peluang kerja, yang memberi mereka kesempatan untuk berkembang. Seorang perempuan yang memilih untuk berkarier, menikah, dan memiliki anak harus menghadapi tuntutan dua peran utama: berprofesi di tempat kerja dan merawat keluarganya di rumah.

Perubahan pada kesetaraan gender serta struktur keluarga menghasilkan individu menghabiskan terlalu banyak waktu kantor, mengurangi waktu untuk kegiatan yang disukai. Hal ini bisa mengakibatkan stres, rendahnya tingkat kesejahteraan hidup dan kondisi kesehatan yang memburuk, serta penurunan produktivitas. Oleh karena itu, *work-life balance* wajib terlepas dari atribut kesuksesan atau kekayaan, sebab tiap individu mempunyai pengelolaan waktu secara seimbang antara aspek pekerjaan, kehidupan keluarga, serta aktivitas lainnya (Wicaksana dan Pia Asrunputri, 2020).

Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa berdampak serius, terutama bagi guru. Stres dan kelelahan dapat mengurangi motivasi, kepuasan mengajar, dan menaikkan risiko persoalan pada kesehatan mental seperti depresi serta kecemasan. Hal ini juga menurunkan kualitas guruan, terutama untuk siswa dengan kebutuhan khusus, serta memengaruhi hubungan guru dengan keluarga dan situasi pribadi mereka.

Menurut Laylhi Shoma Hikma Wirandha dan Heryadi (2022) Stres yang timbul di tempat kerja merupakan bentuk tekanan yang dialami individu sebagai dampak dari sifat dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi, serta ketidakmampuan individu mengikuti keadaan dengan lingkungan kerja, yang bisa mengakibatkan masalah kesehatan serta menurunkan produktivitas. Menurut Robbins (Pusvitasari, Wahyuningsih, & Dwi Astuti., 2016) Stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang melebihi

kemampuan individu. Sedangkan menurut Tampubolon, stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi reaksional, baik secara fisik maupun emosional pada individu sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas kontrol yang dimiliki individu (Nonny, 2023).

Menuntaskan persoalan stres kerja dan *work-life balance* pada guru SLB sangat penting, mengingat kiprah mereka yang penting dalam pendidikan anak-anak dengan kebutuhan khusus. Kesejahteraan guru tidak hanya mempengaruhi kualitas guruan, namun juga berdampak pada perkembangan dan kesejahteraan siswa-siswanya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini mengusung judul "Hubungan antara Stres Kerja dan *Work-Life Balance* pada Guru SLB".

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Stres Kerja terhadap *Work-life balance* pada guru di SLB.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diinginkan agar berkontribusi pada pengembangan teori psikologi pendidikan dan psikologi klinis dengan menganalisis korelasi antara stres kerja dan *work-life balance* di kalangan guru SLB. Temuan penelitian ini adalah tidak hanya bisa

memperkaya mengenai isu-isu yang dihadapi oleh guru SLB, tetapi juga membuka peluang untuk pengembangan teori-teori baru yang relevan dalam bidang psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru SLB

Secara praktis, penelitian ini bisa membagikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya manajemen stres dan keseimbangan kerja-hidup, dimana guru bisa menerapkan strategi yang diidentifikasi dalam penelitian untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka.

b. Bagi Instansi

Secara praktis, penelitian ini bisa digunakan oleh instansi untuk merancang dan mengimplementasikan program dukungan yang lebih baik bagi guru, seperti halnya pelatihan manajemen stress, *workshop* atau seminar kesejahteraan mental, serta kebijakan kerja yang lebih fleksibel.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi peneliti dalam mengembangkan keterampilan riset kuantitatif termasuk merumuskan masalah, memilih instrumen, menganalisis data, dan menginterpretasikan hasil dan menjadi referensi untuk penelitian lanjutan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya yang tertarik pada topik serupa. Dimana, hasilnya bisa digunakan untuk mengidentifikasi celah penelitian, memperluas populasi, atau menerapkan metode baru untuk memperkaya studi serupa di masa depan.

D. Keaslian Penelitian

Riset terkait stres kerja dan *work-life balance* telah banyak dilakukan, namun dengan fokus pada variabel-variabel yang beragam. Berdasarkan penelusuran, penelitian ini merupakan studi terbaru yang mengkaji hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* secara spesifik pada guru SLB

Giarto dan Sarajar (2024), melakukan penelitian untuk mengeksplorasi keterkaitan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kesejahteraan psikologis di kalangan guru perempuan di Solo Raya. Hasil penelitian mereka menunjukkan hubungan korelasi positif yang signifikan ($r=0,325, p<0,05$) antara keseimbangan kerja-hidup dan kesejahteraan psikologis. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada dimensi *work-life balance* berkorelasi dengan peningkatan kesejahteraan psikologis guru. Meskipun penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Peneliti yang juga fokus pada guru SLB, perbedaan utamanya terletak pada fokus pada kesejahteraan psikologis, sedangkan penelitian Peneliti mengkaji stres kerja selain *work-life balance*. Penelitian ini menggunakan teori *work-life balance* Fisher (2009) dan *psychological well-being* dari

Ryff (1995). Peneliti memberikan kontribusi baru dengan menggunakan teori stres dari (Robbins dan Judge, 2015) dan *work-life balance* dari (Fisher, 2001), serta mengadaptasi skala yang lebih relevan dengan konteks guru SLB. Konteks geografis yang berbeda (Solo Raya vs. Yogyakarta) dan populasi yang lebih luas (termasuk pria) memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam penelitian Peneliti.

Penelitian oleh Safitri (2020), dimana penelitiannya mengkaji korelasi antara beban kerja serta stres kerja di guru SMP pada 2 sekolah di Samarinda. Hasil penelitian membagikan adanya korelasi positif yang signifikan ditemukan antara beban kerja dan stres kerja, yang tercermin dalam nilai korelasi $R = 0,444$ serta nilai signifikansi $p = 0.000$. Penelitian ini pula menemukan ada perbedaan stres kerja yang signifikan antara guru SMP pada 2 sekolah tersebut, dengan nilai $T = 2.861$ serta nilai $P = 0.005$. Meskipun penelitian ini mempunyai kecenderungan dengan penelitian Peneliti dalam menyelidiki stres kerja dan beban kerja, penelitian ini lebih serius pada guru SMP di sekolah reguler, sedangkan penelitian Peneliti mengkaji guru SLB dengan fokus pada aspek *work-life balance* juga. Penelitian ini mengadopsi teori stres kerja yang dikemukakan oleh Siagian (2009) dan Beban kerja didefinisikan oleh Meshkati (dalam Hariyati, 2011). Sedangkan peneliti menggunakan teori stres dari (Robbins & Judge, 2015) yang lebih komprehensif dan memperkenalkan dimensi *work-life balance* (Fisher, 2001), yang menjadi fokus utama penelitian Peneliti, memberikan keaslian pada topik dan instrumen yang digunakan.

Penelitian oleh Yuslinda, Astaginy, dan Hendrik (2023) yang membahas dampak beban kerja dan *work-life balance* stres kerja bagi pimpinan universitas. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bukti bahwa beban kerja secara positif dan signifikan memengaruhi stres kerja. Sementara *work-life balance* tidak memberikan pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat implikasi dari studi ini menunjukkan bahwa terlepas dari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, beban kerja yang berlebihan tetap menjadi prediktor kuat terhadap tingkat stres yang dialami individu. Penelitian ini menyampaikan wawasan perihal beban kerja serta *work-life balance* pada konteks pimpinan universitas, berbeda dengan penelitian, sedangkan peneliti yang berfokus pada guru SLB. Konteks yang berbeda ini menjadikan penelitian Peneliti lebih spesifik dan relevan, dengan teori yang lebih luas mencakup baik stres kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja pada guru SLB. Penelitian ini memakai teori stres kerja yang dijelaskan oleh Saraswati & Sintaasih (2021) dan Kartinah dkk. (2023) dan teori *work life balance* yang dikemukakan oleh Pratiwi & Silvianita (2020) dan Komari & Sulistiowati (2018). Peneliti memakai teori *work-life balance* dari (Fisher, 2001) dan serta stres kerja (Robbins & Judge, 2015) dalam studi ini peneliti memberikan keaslian dalam penerapannya pada kelompok yang jarang diteliti, yaitu guru SLB.

Penelitian oleh Megayani, Santoso, dan Sholikha (2023), dimana penelitian yang dilakukan olehnya meneliti bagaimana stres dan motivasi kerja memengaruhi keseimbangan kerja-hidup mahasiswa STIE Indonesia Jakarta. Studi kuantitatif ini, yang melibatkan analisis deskriptif dan uji koefisien jalur, menyimpulkan bahwa stres kerja memberikan dampak ²² negatif yang signifikan pada *work-life balance*, berlawanan dengan motivasi kerja yang berdampak positif. Meskipun juga membahas keseimbangan kerja-hidup, fokus penelitian ini berbeda dari penelitian peneliti yang menyelidiki keterkaitan ² antara stres kerja dan *work-life balance* pada guru SLB. Penelitian Peneliti berfokus pada SLB, kelompok yang lebih spesifik dan belum banyak diteliti dalam konteks ini. Pada penelitian ini memakai teori yang mendasari penelitian ini mencakup teori stres kerja Lazarus dan Folkman (1984) serta teori *work life balance* yang diuraikan oleh Greenhaus dan Allen (2011), sedangkan peneliti juga menggunakan teori stres dari (Robbins & Judge, 2015) dan *work-life balance* dari (Fisher, 2001), yang memberikan pendekatan yang lebih luas dan lebih mendalam dibandingkan dengan penelitian ini. Selain itu, Peneliti mengadaptasi instrumen yang lebih relevan dengan konteks SLB, yang membedakan penelitian Peneliti dalam hal subjek dan instrumen yang dipergunakan.

Studi relevan lainnya dilakukan oleh Rinjani dan Rinaldi, (2024), dimana objek studi ini menyelidiki pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja terhadap guru perempuan yang telah berkeluarga,

berlokasi di Kecamatan Koto Tengah. Terdapat kesamaan antara studi ini dan penelitian ini dalam penggunaan variabel ²⁶ *work-life balance* dan stres kerja. Meskipun demikian, posisi variabel ⁵⁰ berbeda, yaitu stres kerja ditetapkan sebagai variabel independen dan *work-life balance* sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Studi kuantitatif ini menggunakan *purposive sampling* dengan 110 guru perempuan menikah di Kecamatan Koto Tengah yang memiliki anak dan minimal 5 tahun pengalaman kerja sebagai partisipan. Sedangkan peneliti menggunakan subjek guru SLB yang ada di DIY. Penelitian ini menggunakan teori keseimbangan kehidupan pekerjaan Prasartika (2021) dan stres kerja Robbins & Judge (2011). Perbedaannya, peneliti memakai teori stres kerja (Robbins & Judge, 2015) dan (Fisher, 2001). ⁷⁰ Penelitian ini menggarisbawahi adanya hubungan signifikan antara *work-life balance* dan stres kerja. Temuan ini, didukung oleh koefisien regresi negatif, menunjukkan bahwa upaya perbaikan dalam keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk menurunkan tingkat stres pada guru.

Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Khonsa (2025), dimana studi yang dilakuka olehnya yaitu mengkaji dampak ⁴² keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta tingkat stres yang dialami guru dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas mereka dalam mengajar. Studi ini mengadopsi metode *Systematic Literature Review (SLR)* dengan orientasi kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif korelasional. Subjek penelitian ini mencakup artikel ilmiah, laporan

penelitian, dan buku yang berkaitan dengan topik keseimbangan kerja-hidup dan stres kerja dalam konteks pendidikan, sedangkan peneliti menggunakan subjek guru SLB yang ada di DIY . Penelitian ini tidak memiliki subjek langsung seperti individu, tetapi lebih kepada analisis literatur yang berkaitan dengan kinerja guru. Hasil penelitian mengindikasikan ada kaitan antara *work-life balance* dan stres kerja, ketika keseimbangan tercapai, stres bisa dikelola dengan lebih baik, yang meningkatkan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Adinda Putri, Ezer Nainggolan, dan Aulia UI Haque (2024), pada penelitian yang mereka lakukan yaitu mengeksplorasi keterkaitan antara stres kerja dan *work-life balance* pada karyawan di Kota Surabaya, dengan mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi. Kendati demikian, penelitian ini juga mengkaji stres kerja dan *work-life balance*, disini peneliti hanya fokus dengan kedua variabel tersebut. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional, dan subjeknya terdiri dari 354 karyawan yang bekerja di Kota Surabaya, responden dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Sama-sama menggunakan metode kuantitatif, namun terdapat perbedaan dimana peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menetapkan sampel serta subjek yang digunakan adalah guru SLB yang ada di DIY. Temuan penelitian memperlihatkan adanya hubungan terbalik antara stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Artinya, karyawan dengan *work-life balance* yang buruk cenderung

mengalami stres kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, komitmen terhadap organisasi terbukti mampu memoderasi hubungan ini, dimana komitmen yang kuat berkorelasi dengan tingkat stres yang lebih rendah dan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

Penelitian Fatimah, Effendy, dan Lubis (2022), dimana penelitiannya menggunakan metode kuantitatif, menyelidiki dampak dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work-life balance* pada 324 paramedis keperawatan wanita di berbagai rumah sakit di Kota Medan., perbedaan terdapat pada subjek yang digunakan dimana peneliti menggunakan subjek guru SLB yang ada di DIY. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup, dibuktikan dengan nilai T hitung sebesar 10,910 ($p < 0,001$). Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup, dengan nilai T hitung sebesar $-8,260$ ($p < 0,001$). Dukungan keluarga berada pada kategori tinggi, sedangkan stres kerja dan keseimbangan kerja-hidup masing-masing berada pada kategori tinggi dan rendah. Secara kolektif, dukungan keluarga dan stres kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap *work-life balance*, dengan F Hitung 90.602 ($p = 0.000$).

Penelitian Mursal Azhari dan Syaiful (2024) kajian ini menginvestigasi relasi antara stres kerja, kecemburuan sosial, dan lingkungan kerja mempengaruhi kehidupan kerja-pribadi pada karyawan

bagian pengiriman PT. Tri Adi Bersama Hub Halim di Jakarta Timur. Sebanyak 50 karyawan dipilih dengan teknik sampling jenuh non-probabilitas menjadi partisipan dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda setelah data diperoleh melalui kuesioner. Perbedaan studi ini secara spesifik meneliti dampak stres kerja sebagai variabel independen terhadap *work-life balance* sebagai variabel dependen, serta subjek penelitian yaitu guru SLB yang ada di DIY. Hasil ditemukan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Namun, lingkungan kerja yang positif justru secara signifikan meningkatkannya. Kecemburuan sosial, di sisi lain, tidak terbukti memiliki pengaruh yang besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewansyah, A.L, dan Huneman (2024) mengkaji mengenai dampak gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap *work-life balance* karyawan swasta di Cirebon, perbedaannya peneliti hanya menggunakan variabel bebas yaitu stres kerja, dan subjek guru SLB yang ada di DIY. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, melibatkan 100 responden sebagai sampel, yang terdiri dari karyawan swasta yang bekerja di berbagai perusahaan di Cirebon. Penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada *work-life balance*. Di sisi lain, stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Secara keseluruhan, variasi dalam *work-life balance* dapat dijelaskan oleh pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan dan stres kerja sebesar 27%, menunjukkan pentingnya

manajemen yang baik untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari dan Indriyaningrum (2024), dimana penelitiannya bertujuan untuk mengkaji bagaimana beban kerja, stres kerja, dan manajemen waktu memengaruhi *work-life balance* mahasiswa yang bekerja dan terdaftar di kelas DLC Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang angkatan 2020. Metode kuantitatif dengan pendekatan sampel jenuh diterapkan, dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dari 78 responden. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang hanya meneliti hubungan antara stres kerja dan keseimbangan kerja-hidup pada guru SLB di DIY. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja dan manajemen waktu terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup mahasiswa pekerja. Namun, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menggarisbawahi betapa pentingnya pengelolaan beban kerja dan waktu dalam upaya menciptakan *work-life balance* bagi mahasiswa yang bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliastri dan Qurochman (2024) yang mengkaji tentang pengaruh tekanan waktu, beban kerja, dan stres kerja terhadap *work-life balance* pada wanita karir di Kendalsari, Rungkut, Surabaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dimana subjek berjumlah 36 responden wanita karir. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, tekanan waktu dan beban

kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*, sementara stres kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 21,3% terhadap *work-life balance*, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen stres kerja untuk memperbaiki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bagi wanita karir. Disini peneliti hanya berfokus pada hubungan stres kerja dan *work-life balance* pada guru SLB yang ada di DIY.

Penelitian Aifha dan Suwarsi (2018) yang menelaah tentang mengenai bagaimana lingkungan kerja dan stres kerja memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung. Untuk menganalisis data, penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dimana metode deskriptif dan verifikatif digunakan secara bersamaan, yang melibatkan 30 karyawan dari Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia, perbedaanya peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, dengan subjek guru SLB yang ada di DIY. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa baik lingkungan kerja maupun stres kerja memiliki pengaruh yang dikategorikan rendah, maka dapat diasumsikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak sebesar 30,3% dan stres kerja memberikan dampak sebesar 39,9% terhadap *work-life balance*. Temuan

ini menunjukkan bahwa meskipun kontribusinya tidak dominan, kedua faktor tersebut tetap memiliki peran signifikan dalam memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan pada perusahaan yang bersangkutan.

Penelitian Putra Edy Wirawan (2022) melakukan studi yang menganalisis dampak beban kerja dan stres kerja terhadap *work-life balance* yang dialami oleh karyawan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. Metode kuantitatif menjadi dasar penelitian ini, dan data dikumpulkan dari 60 responden yang merupakan pegawai di bidang lalu lintas, sedangkan peneliti menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan subjek guru SLB yang ada DIY. Dapat disimpulkan dari studi ini bahwa beban kerja memiliki dampak langsung yang signifikan dalam menaikkan stres kerja, sementara *work-life balance* secara signifikan menurunkannya dan juga berfungsi sebagai variabel mediator antara beban kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, temuan ini menggarisbawahi perlunya pengelolaan beban kerja yang efektif serta penerapan *work-life balance* yang optimal penting dilakukan guna menekan stres kerja pada karyawan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL
YOGYAKARTA
ACHMAD YANI

¹ BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Tergantung (Y) : *Work-life Balance*

Variabel Bebas (X) : Stres Kerja

B. Definisi Operasional

⁴ 1. *Work-life balance*

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk bisa mengatur tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi serta keluarga, mencakup aspek penggunaan waktu, energi, dan pengelolaan ketegangan antara keduanya. Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini memodifikasi skala *work-life balance* (Gunawan dkk., 2019), peneliti memodifikasi skala sesuai dengan karakteristik subjek penelitian dengan merujuk pada dimensi *work-life balance* sebagaimana dijelaskan oleh (Fisher dkk., 2009).

⁷⁵ 2. *Stres Kerja*

Stres adalah kondisi yang muncul akibat tuntutan dan tekanan di tempat kerja, dimana individu memiliki sumber daya untuk mengelolanya. Stres kerja mencakup ketegangan emosional akibat tuntutan besar dan hambatan, serta disebabkan oleh karakteristik pekerjaan dan kesulitan beradaptasi, yang dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memodifikasi skala stres kerja (Egawati dkk, 2022),

peneliti memodifikasi skala sesuai dengan karakteristik subjek penelitian dengan mengacu pada aspek stres kerja oleh (Robbins dan Judge, 2015).

C. Subjek Penelitian

Dalam konteks penelitian, populasi merujuk pada seluruh objek atau subjek yang memenuhi kriteria tertentu, yang menjadi dasar untuk penarikan kesimpulan secara umum (Sugiyono, 2024). Subjek penelitian adalah para guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang ada di provinsi DIY. Proses *sampling* dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Azwar (2022) menjelaskan bahwa *non probability sampling* yaitu suatu prosedur di mana peluang setiap elemen populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak dapat ditentukan secara pasti. Pemilihan metode *purposive sampling* ini bertujuan untuk mendapatkan sampel yang paling sesuai dengan fokus penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan respons yang akurat terhadap pertanyaan penelitian. Sebagai bagian yang mewakili populasi, sampel yang baik sangat penting agar karakteristik populasi tercermin dan generalisasi temuan penelitian dapat diandalkan (Azwar, 2022). Oleh karena itu, peneliti perlu memilih sampel yang representatif terhadap populasi yang diteliti. Berdasarkan hal ini, kriteria subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Status pekerjaan: Guru tetap.
2. Jenis Kelamin: Laki-laki dan perempuan.

3. Pengalaman mengajar: Memiliki pengalaman mengajar minimal 1 tahun.

4. Guru SLB di provinsi DIY.

D. Metode Pengumpulan Data

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam pengumpulan data, di mana data yang diperoleh berupa angka-angka yang selanjutnya diproses menggunakan metode statistik (Azwar, 2022). Penelitian ini dalam pengumpulan data menggunakan pengisian skala yang dibuat ke dalam *g-form* berbentuk skala *likert*, dimana skala ini berisi beberapa pernyataan yang akan dipilih oleh subjek. Model skala *likert* yang digunakan adalah dengan empat opsi jawaban agar memberikan pilihan jawaban yang lebih spesifik, sehingga bisa mampu mengungkapkan tingkat kesesuaian atau ketidaksesuaian subjek secara lebih terperinci (Rspatriaikkt Berita Rspatriaikkt Informasi Terbaru, 2023).

Alat ukur dalam penelitian ini memodifikasi skala stres kerja (Egawati., dkk 2022), peneliti memodifikasi skala sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Lalu skala *work-life balance* (Gunawan dkk., 2019) juga dimodifikasi untuk mengukur tingkat *work-life balance* secara umum sesuai dengan karakteristik subjek. Skala *Likert* dengan empat tingkatan respons digunakan sebagai alat ukur, mulai dari "Sangat Sesuai" hingga "Sangat Tidak Sesuai." Setiap pilihan jawaban diberi bobot skor, yaitu 4 untuk "Sangat Sesuai," 3 untuk "Sesuai," 2 untuk "Tidak Sesuai," dan 1 untuk "Sangat Tidak Sesuai". Skor-skor tersebut kemudian

dihitung, dengan proporsi aitem dengan ketentuan: SS=4, S=3, TS=2,

STS=1

Tabel 3. 1 Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Favourable	Unfavourable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

1. Skala *Work-life Balance*

Alat ukur dalam penelitian ini memodifikasi skala *work-life balance* yang diadaptasi oleh (Gunawan dkk., 2019) dalam bahasa indonesia, peneliti memodifikasi skala sesuai dengan karakteristik subjek penelitian dengan mengacu pada aspek *work-life balance* oleh (Fisher, 2001), dimana skala ini tersusun atas empat dimensi utama: *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Proses modifikasi skala dilakukan pada 16 dari 17 item awal, yaitu item nomor 1 hingga 16..

¹¹
Tabel 3. 2 *Blueprint* Skala *Work-Life Balance*

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Demands	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1,2,3,4,5	5
		<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
2	Resources	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13,14	-	3
		<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,15,17	-	3
Total aitem			6	11	17

⁴¹
1. Skala Stres Kerja

Alat ukur dalam penelitian ini memodifikasi skala stres (Egawati, dkk 2022), peneliti memodifikasi skala sesuai dengan karakteristik subjek penelitian dengan mengacu pada aspek stres kerja oleh (Robbins dan Judge, 2015), yaitu: aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Modifikasi skala dilakukan pada item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 15, 18, 22, 25, 26, 28, 29. Sehingga jumlah modifikasi aitem sebanyak 17 aitem dari 30 aitem.

⁶
Tabel 3. 3 *Blueprint* Skala Stres Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh	7,27	8,21,26	10
		Mempercepat detak jantung dan sesak nafas	4,13,	22,29	
		Mudah sakit kepala	1	-	
2	Psikologis	Tidak puas	9,2,5	19	10
		Gelisah	-	23	
		Merasa tegang	10	-	
		Perubahan emosi	-	14,16,25	
3	Perilaku	Suka menunda suatu hal	18	-	10
		Mudah lupa	3	24	
		Perubahan pola tidur dan makan	12,15,	17,30	
		Meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol	11	-	
		Menarik diri dari sosial	6	20,28	
Total aitem			15	15	30

²³
E. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, perangkat lunak IBM SPSS versi 20.0 for Windows digunakan untuk menganalisis data melalui uji *Correlations Product Moment* dari Karl Pearson dimana pemilihan uji statistik ini untuk data yang berdistribusi normal, sedangkan uji non-parametrik *Spearmen's rank* digunakan untuk data yang tidak berdistribusi normal. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa kuat dan bagaimana arah hubungan linier antara dua variabel yang diteliti. Keterkaitan antar variabel ditandai dengan adanya perubahan simultan pada keduanya, baik searah maupun berlawanan (Azwar, 2022). Adapun proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Distribusi normalitas data dianalisis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov melalui perangkat lunak IBM SPSS 20 for Windows. Data dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai signifikansi (sig) yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, nilai sig di bawah 0,05 mengindikasikan data tidak berdistribusi normal (Azwar, 2022).

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengeksplorasi kaitan antara variabel biner dan non-biner serta mengevaluasi apakah hubungan tersebut memiliki sifat linier. Istilah "linier" mengacu pada hubungan yang dapat direpresentasikan dengan garis lurus. Secara umum, pengujian linearitas digunakan sebagai alat analisis untuk memastikan bahwa dalam analisis regresi linear sederhana atau berganda, prasyarat dianggap terpenuhi jika nilai signifikansi dari uji linearitas berada di atas 0,05, yang menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel dan mengarah pada penerimaan hipotesis nol (H_0). Sebaliknya, jika nilai signifikansi di bawah 0,05, hipotesis nol akan ditolak karena tidak terdeteksi adanya hubungan linear (Nasar dkk., 2024).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menguji hubungan yang signifikan antara variabel bebas (Stres Kerja) dengan variabel tergantung (*Work-life balance*) secara keseluruhan. Pengujian hipotesis berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dan tingkat signifikansi 0,05, keputusan hipotesis

dibuat. Keputusan hipotesis didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi (p-value) dengan batas ²⁴ 0,05. Jika p-value > 0,05, maka H_0 tidak dapat ditolak. Sebaliknya, jika p-value < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Azwar, 2022).

F. Kredibilitas

¹⁰⁵ Penelitian ini melibatkan uji validitas dan reliabilitas sebagai langkah untuk menjamin kredibilitas. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa setiap aitem pada skala yang digunakan memenuhi kelayakan untuk pengumpulan data serta menghasilkan penelitian yang berkualitas.

1. Validitas

Penelitian ini menerapkan penilaian ahli atau *Expert Judgement* untuk menilai validitas pengukuran. *Expert Judgement* adalah validitas yang ditentukan dengan membandingkan instrumen penelitian terhadap validitas isi melalui Analisis dilakukan secara logis oleh para ahli yang memiliki kompetensi di bidang terkait. ⁴ Validitas instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan validitas isi, yang diperoleh melalui pengembangan instrumen dan penyusunan kisi-kisi instrumen untuk mendukung validitas tersebut.

Azwar (2025) menjelaskan bahwa validitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengonfirmasi keabsahan suatu alat ukur. Sedangkan menurut (Saifuddin, 2020) Uji ⁸ validitas adalah sejauh mana alat ukur psikologis dapat mengukur konstruk yang dimaksud dengan

tepat atau tidak. Validitas isi diuji dengan metode statistik *Aiken's V*, di mana koefisien ini dihitung dari penilaian para ahli terhadap item. Perhitungan ini bertujuan untuk menentukan tingkat representasi akurat item terhadap konstruk yang diukur (Hendryadi, 2017). Berikut ini adalah rumus :

$$V = \frac{\sum s}{n(C-1)}$$

Keterangan :

S = r - lo

C = angka penilaian tertinggi

Lo = angka penilaian terendah

R = angka yang diberikan oleh penilai

2. Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu ukuran yang bisat menghasilkan data dengan tingkat keandalan tinggi, yang memberikan gambaran tentang sejauh mana hasil pengukuran konsisten. Data dianggap reliabel jika memiliki nilai dengan rentang koefisien 0,00 hingga 1,00, nilai yang lebih tinggi (mendekati 1,00) menunjukkan tingkat reliabilitasnya semakin memuaskan (Azwar, 2025). Sedangkan Reliabilitas menurut (Saifuddin, 2020) adalah daya konsistensi pada skala psikologi, dimana reliabilitas berhubungan erat dengan tingkat keakuratan angka yang dihasilkan oleh instrument pengukuran. Selain itu reliabel juga berhubungan dengan tingkat konsistensi instrumen pengukuran menunjukkan hasil yang hampir sama pada saat disebut pengukuran

tersebut digunakan di lain waktu. Dalam pandangan Wells dan Wollack pada buku (Azwar, 2025) persyaratan koefisien konsistensi internal suatu tes berbeda-beda tergantung pada tingkat kepentingannya: sekurang-kurangnya 0,90 untuk tes profesional dengan implikasi besar, 0,80 hingga 0,85 untuk tes dengan implikasi sedang, dan minimal 0,70 untuk tes yang diterapkan di kelas oleh guru. Lebih lanjut, dalam proses seleksi aitem, koefisien korelasi aitem-total minimal 0,30 dijadikan patokan psikometrik untuk menentukan kelayakan daya pembeda suatu aitem dalam tes. Penelitian ini mengukur reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach*.

G. Rancangan Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*.

2. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan inti, yaitu:

1) Tahap Persiapan

Pada tahap ini meliputi beberapa tahapan terlebih dahulu sebelum dilakukakannya penelitian, yaitu:

- a) Mencari topik permasalahan yang akan diteliti.
- b) Mengidentifikasi permasalahan dengan melakukan studi pendahuluan, kajian teori, serta menetapkan subjek penelitian.
- c) Melakukan pengambilan data awal untuk latar belakang.
- d) Meyusun usulan proposal penelitian dan modifikasi skala.

- e) Melakukan *expert judgement* skala ⁸⁹ penelitian.

2) Tahap Penelitian

Pada tahap penelitian ini juga meliputi beberapa tahapan, yaitu:

- a) Peneliti melakukan uji coba alat ukur sesuai dengan kriteria subjek yang akan digunakan untuk penelitian.
- b) Menganalisis hasil uji coba alat ukur dan mengkategorisasikan hasilnya.
- c) Melakukan pengambilan data secara *offline* atau meneliti secara langsung ditempat tersebut dengan ijin dari instansi terkait, dilakukan *online* apabila terdapat kendala dengan seijin dari instansi terkait. Dalam proses ini, subjek akan mengisi skala melalui *g-form* yang telah disusun dan disediakan oleh peneliti.

3) Tahap Pembuatan Laporan

Pada tahap pembuatan laporan terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

- a) Setelah dilakukan pengambilan data dan dirasa cukup, peneliti selanjutnya akan mengolah dan menganalisis data tersebut ⁵² dengan bantuan SPSS 20 *for windows*.
- b) Menyusun hasil analisis, pembahasan, kesimpulan, serta penutup berdasarkan hasil dari data yang diperoleh saat melakukan penelitian.
- c) Melakukan evaluasi penelitian.

BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Pemilihan Yogyakarta sebagai lokasi penelitian didasarkan pada kemajuan provinsi ini dalam menerapkan pendidikan inklusif, serta banyaknya guru SLB yang menghadapi tantangan unik dalam mendidik ⁹⁰ anak berkebutuhan khusus (ABK), seperti tunanetra, tunarungu, tunadaksa, dan tunagrahita. Selain itu, variasi kondisi kerja, fasilitas, dan dukungan di sekolah negeri maupun swasta memberikan gambaran yang komprehensif untuk penelitian ini. Hasil wawancara awal dengan beberapa guru SLB di Wonosobo dan Sleman menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, peran ganda, dan kurangnya dukungan sering kali menyebabkan stres kerja dan ketidakseimbangan ³ antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), terutama bagi guru yang sudah menikah dan memiliki tanggung jawab keluarga.

Sebelum penelitian dilaksanakan, dilakukan beberapa persiapan administratif dan teknis. Tahap persiapan dimulai dengan penetapan subjek penelitian, yaitu guru SLB di DIY yang memenuhi kriteria sebagai guru tetap, memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun, serta mencakup berbagai jenis kelamin dan status pernikahan. Peneliti juga mengurus perizinan dengan mengajukan surat permohonan kepada pihak

sekolah terkait. ¹⁹ Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui *Google Form* untuk memudahkan partisipasi responden, dengan persetujuan partisipasi yang tercantum di awal formulir. Selain itu, peneliti berkoordinasi dengan kepala sekolah atau perwakilan guru untuk memastikan kelancaran penelitian dan memahami kebijakan sekolah yang mungkin memengaruhi proses pengambilan data.

²⁵ Untuk penelitian ini, skala stres kerja dan *work-life balance* yang merupakan modifikasi dari instrumen terdahulu digunakan sebagai alat ukur utama. Skala stres kerja diadaptasi dari Egawati dkk. (2022), sedangkan skala *work-life balance* mengacu pada instrumen Gunawan dkk. (2019). Modifikasi dilakukan agar alat ukur sesuai dengan karakteristik guru SLB. Selanjutnya, skala divalidasi oleh sepuluh ahli psikologi menggunakan metode Aiken's V, dan hasilnya ¹⁹ menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid dengan nilai $V \geq 0,70$. Setelah itu, alat ukur diuji coba pada 53 guru SLB di Sleman, Yogyakarta, dan Wonosobo. Analisis reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* menghasilkan koefisien 0,924 ¹⁷ untuk skala stres kerja (21 item) dan 0,906 untuk skala *work-life balance* (12 item), dengan item yang tidak memenuhi kriteria dikeluarkan dari penelitian.

Secara teknis, *Google Form* disebarikan melalui WhatsApp dengan bantuan rekan guru atau pihak sekolah untuk memastikan partisipasi responden. Data yang terkumpul kemudian diverifikasi untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria penelitian, dari jumlah total responden yang

mengisi sebanyak 111 responden. Namun, dari 111 tersebut terdapat 3 responden yang tidak termasuk dalam kriteria penelitian, jadi untuk jumlah akhir responden yang sesuai dengan kriteria penelitian ada 108.

Penelitian ini dilaksanakan dalam beberapa tahap, dimulai dari uji coba alat ukur pada 4–11 Juli 2025, pengumpulan data pada 15–18 Juli 2025, hingga analisis data dan pelaporan pada Juli 2025. Dengan persiapan yang matang, penelitian ini diharapkan bisa memberikan hasil yang akurat dan kontribusi bagi pengembangan kesejahteraan guru SLB.

B. Laporan Pelaksanaan

Sebelum memulai pengumpulan data, peneliti terlebih dahulu melakukan serangkaian persiapan awal, yaitu:

1. Persiapan Administrasi

Tahap ini diawali dengan penentuan ²⁷ subjek penelitian yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan, yaitu guru SLB dengan minimal memiliki pengalaman mengajar selama 1 tahun yang ada di DIY. Sebagai bagian dari prosedur penelitian, pengambilan data dan uji coba ini mensyaratkan perolehan izin dari instansi yang berwenang sebelumnya dengan penyebaran skala sebagai metode utama yang digunakan, dimana skala didistribusikan melalui *google form* pada responden. Sebelum mengisi skala, setiap responden diminta untuk menyatakan kesediannya berpartisipasi melalui pernyataan persetujuan yang disertakan di awal *google form*.

2. Persiapan ⁷¹Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua skala sebagai instrumen pengumpulan data, yaitu skala Stres Kerja dan skala *Work-Life Balance*.

a) Skala Stres Kerja

Skala Stres Kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari (Egawati dkk, 2022) Skala ini dikembangkan berdasarkan ⁸ aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku sebagaimana dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2015) Skala tersebut ⁵⁷ terdiri dari 30 butir item, dengan 15 item *favorable* dan 15 item *unfavorable*. Penilaian respons menggunakan kriteria ³⁵ Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1, Tidak Sesuai (TS) = 2, Sesuai (S) = 3, dan Sangat Sesuai (SS) = 4. Untuk memastikan validitas, peneliti melakukan uji validitas isi pada skala stres kerja ini dengan melibatkan 10 ahli (*expert judgment*) dan menganalisisnya menggunakan *Aiken's V*. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid tidak ada item yang gugur.

Tabel 4. 1 *Blueprint* Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas *Aiken.s V*

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
4	Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh	7,27	8,21,26	10
		Mempercepat detak jantung dan sesak nafas	4,13,	22,29	
		Mudah sakit kepala	1	-	
5	Psikologis	Tidak puas	9,2,5	19	10
		Gelisah	-	23	
		Merasa tegang	10		
		Perubahan emosi	-	14,16,25	
6	Perilaku	33ka menunda suatu hal	18	-	10
		Mudah lupa	3	24	
		Perubahan pola tidur dan makan	12,15,	17,30	
		Meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol	11	-	
		Menarik diri dari sosial	6	20,28	
Total aitem			15	15	30

b) Skala *Work-Life Balance*

Skala *work-life balance*, dimodifikasi dari (Gunawan dkk., 2019) berdasarkan aspek-aspek dari Fisher (2001) yaitu: *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Work (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Instrumen ini berisi 17 item (6 *favorable* dan 11 *unfavorable*). Penilaian respons menggunakan kriteria: Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1, Tidak Sesuai (TS) skor 2, Sesuai (S) skor 3, dan Sangat Sesuai (SS) skor 4. Dalam proses modifikasi skala stres kerja, peneliti melakukan uji validitas isi dengan melibatkan 10 ahli (*expert judgment*) dan analisis dilakukan menggunakan *Aiken's V*. Dari

hasil pengujian menunjukkan skala *work-life balance* yang telah dilakukan tidak ada item yang gugur dan bisa dikatakan seluruh item valid.

Tabel 4. 2 *Blueprint Skala Work-Life Balance Setelah Uji Validitas Aiken.s V*

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Demands	Work Interference with Personal Life (WIPL)	-	1,2,3,4,5	5
		Personal Life Interference with Work (PLIW)	-	6,7,8,9,10,11	6
2	Resources	Work Enhacement of Personal Work (WEPL)	12,13,14	-	3
		Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	15,15,17	-	3
		Total aitem	6	11	17

3. Hasil Uji Validitas Isi

Uji validitas isi bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat secara tepat dan akurat mengukur konsep yang dimaksud. Dalam penelitian ini, validitas isi melibatkan penilaian dari 10 profesional yang memiliki kompetensi di bidang psikologi, dimana 10 orang tersebut adalah lulusan sarjana psikologi. Proses penilaian dilakukan selama periode 18 juni 23 juni 2025.

Validitas isi diuji menggunakan rumus *Aiken's V*, sebuah metode yang bertujuan untuk menentukan tingkat kesepakatan para ahli terhadap relevansi tiap item dalam sebuah instrumen pengukuran. Hasil perhitungan *Aiken's V* kemudian dibandingkan dengan nilai

kritis yang tercantum dalam tabel *Aiken's V*. Dengan jumlah penilai sebanyak 10 orang, suatu item bisa dinyatakan valid secara signifikan apabila memperoleh nilai *V* minimal 0,70. Oleh karena itu, item-item yang mencapai atau melebihi ambang batas tersebut dianggap layak dan menunjukkan validitas isi yang memadai.

a) **Skala Stres Kerja**

Uji validitas isi pada item skala stres kerja mengonfirmasi bahwa seluruh item dinyatakan valid dengan nilai *V* berkisar 0,70 sampai 0,83, sehingga seluruh item skala stres kerja yang berjumlah 30 item dinyatakan tidak ada yang gugur dan semua item valid.

b) **Skala *Work-Life Balance***

Berdasarkan hasil uji validitas isi terhadap item skala *work-life balance*, diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid dengan nilai *V* berkisar 0,70 sampai 0,86, sehingga seluruh item skala *work-life balance* yang berjumlah 17 item dinyatakan tidak ada yang gugur dan semua item valid.

4. **Uji Coba Alat Ukur**

Uji coba (*try out*) skala yang telah dimodifikasi merupakan tahapan awal yang dilakukan sebelum pengumpulan data. Proses uji coba ini dilakukan pada tanggal 4 juli sampai 11 juli 2025 19.50 WIB dengan melibatkan 53 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Dalam pelaksanaannya, skala disebarakan secara daring melalui

platform google form. Uji coba alat ukur ini mencakup uji reliabilitas yang dianalisis dengan SPSS versi 20 *for windows*.

5. Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Berdasarkan perolehan hasil uji coba pada kedua alat ukur diperoleh hasil, yaitu:

a) Skala Stres Kerja

Dari hasil uji coba skala stres kerja yang telah dilakukan, serta mengacu pada kriteria seleksi item menurut Azwar (2022), koefisien item-total yang dianggap memadai adalah dengan memiliki nilai minimal 0,300. Dalam penelitian reliabilitas skala stres kerja diuji dalam lima putaran analisis skala.

Putaran pertama nilai reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach* adalah 0,908, terdapat 6 item yang dinyatakan gugur, sedangkan 24 item lainnya dinyatakan reliabel. Item yang tidak lolos seleksi meliputi item nomor 6,20,24,25,28,29.

Putaran kedua nilai reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach* adalah 0,920, terdapat 1 item yang gugur, sedangkan 23 item lainnya dinyatakan reliabel. Item yang tidak lolos seleksi meliputi item nomor 16.

Putaran ketiga nilai reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach* adalah 0,921, terdapat 1 item yang gugur, sedangkan 22 item lainnya dinyatakan reliabel. Item yang tidak lolos seleksi meliputi item nomor 26.

Putaran keempat nilai reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach* adalah 0,922, terdapat 1 item yang gugur, sedangkan 21 item lainnya dinyatakan reliabel. Item yang tidak lolos seleksi meliputi item nomor 30. Pada putaran kelima nilai koefisien *Alpha Cronbach* 0,924 dengan rentang daya diskriminasi item 0,396 sampai 0,805. Peneliti mengambil item yang tidak gugur dari tiap indikator sehingga sisa item yang digunakan untuk pengambilan data penelitian berjumlah 21 item. Adapun ¹⁰ *blueprint* skala stres kerja setelah kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3 *Blueprint* Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
7	Fisiologis	Penurunan metabolisme tubuh	7,27	8,21,26	10
		Mempercepat detak jantung dan sesak nafas	4,13,	22,29	
		Mudah sakit kepala	1	-	
8	Psikologis	Tidak puas	9,2,5	19	10
		gelisah	-	23	
		Merasa tegang	10	-	
		Perubahan emosi	-	14	
		Suka menunda suatu hal	18	-	
9	Perilaku	Mudah lupa	3	-	10
		Perubahan pola tidur dan makan	12,15,	17	
		Meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol	11	-	
		Menarik diri dari sosial	-	-	
Total aitem			14	7	21

b) Skala *Work-Life Balance*

Berdasarkan uji coba skala *work-life balance*, serta mengacu pada kriteria seleksi item menurut Azwar (2022), koefisien item-total yang dianggap memadai adalah dengan memiliki nilai minimal 0,300. Dalam penelitian ini uji reliabilitas skala *work-life balance* dilaksanakan melalui tiga putaran analisis skala.

Putaran pertama nilai reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach* adalah 0,820, terdapat 4 item yang gugur, sedangkan 13 item lainnya dinyatakan reliabel. Item yang tidak lolos seleksi meliputi item nomor 7,8,14,15.

Putaran kedua nilai reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach* adalah 0,899 terdapat 1 item yang gugur, sedangkan 12 item lainnya dinyatakan reliabel. Item yang tidak lolos seleksi meliputi item nomor 3.

Putaran ketiga nilai reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach* adalah 0,906 dengan rentang daya diskriminasi 0,302 sampai 0,764. Peneliti mengambil item yang tidak gugur dari tiap indikator sehingga sisa item-item yang menjadi sumber data penelitian berjumlah 12 item. Adapun *blueprint* skala *work-life balance* setelah kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Blueprint Skala *Work-Life Balance* Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1 Demands		<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1,2,3,4,5	5
		<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6,9,10,11	4
		<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13	-	2
2 Resources		<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,17	-	2
		Total aitem	4	8	12

6. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini melibatkan serangkaian tahapan, yaitu:

a) **Tahap Pertama**

Tahap awal penelitian ini melibatkan pengambilan data uji coba untuk instrumen yang digunakan, yaitu skala stres kerja dan *work-life balance*. Pengambilan data uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 4 juli 10.56 WIB sampai 11 juli 2025 19.49 WIB dengan jumlah responden 53 guru yang ada di Sleman, Yogyakarta, dan Wonosobo. Penyebaran uji coba alat ukur melalui *google form* yang telah disebarakan.

Setelah menyebar skala dan memperoleh hasil dari pengisian *google form*, peneliti melakukan tabulasi data,

selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk melakukan analisis data guna mengetahui dan membuang item yang gugur serta didapatkan alat ukur yang reliabel dan dapat digunakan pada sampel penelitian.

b) Tahap Kedua

nyusul penyelesaian uji coba skala stres kerja dan *work-life balance*, peneliti kemudian melakukan pengolahan data untuk memperoleh skala yang sah dan handal yang dapat digunakan pada pengambilan data penelitian menggunakan SPSS 20 *for windows*. Berdasarkan uji reliabilitas tersebut, skala stres kerja yang akan digunakan sebanyak 21 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,924 dan *work-life balance* yang akan digunakan sebanyak 12 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,906.

c) Tahap Ketiga

Pengambilan data menggunakan skala yang telah tersusun dan reliabel merupakan tahap ketiga dalam penelitian ini. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 15 Juli 2025 pada jam 09.30 WIB sampai 18 juli 2025 jam 18.04 WIB kepada 111 guru slb sebagai responden dengan pengalaman mengajar minimal 1 tahun di DIY dan merupakan guru tetap di slb tersebut baik laki-laki/perempuan. Dari 111 responden terdapat 3 guru yang tidak termasuk dalam kriteria penelitian, dimana dari 108 responden tersebut di *outlier* sebanyak 16, sehingga jumlah akhir responden sebanyak 92. Untuk responden yang di *outlier* yaitu responden

dengan urutan di *googleform* nomor 24,32,35,40, 51,57,58,59,60,63,68,83,84,86, 103,108.

Untuk pengambilan data, peneliti menyebarkan skala menggunakan *google form* dengan tujuan untuk mempermudah memperoleh subjek penelitian yang terseleksi berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Peneliti membagikan *link google form* kepada beberapa guru slb melalui media Whatsapp, kemudian dibantu menyebar luaskan *link* tersebut kepada subjek dengan kriteria yang dibutuhkan peneliti.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan sejumlah 92 responden yang sudah bersedia mengisi skala penelitian yang tentunya sesuai dengan kriteria responden, yaitu: guru slb yang ada di DIY dengan pengalaman mengajar minimal 1 tahun dan merupakan guru tetap di sekolah tersebut baik laki-laki/perempuan.

Tabel 4. 5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
L	27	29,35%
P	65	70,65%
Total	92	100%

Subjek penelitian terdiri dari 92 orang, dengan komposisi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dominasi perempuan. Sebanyak 65 responden (70,65%) adalah perempuan, sedangkan laki-laki hanya berjumlah 27 orang (29,35%). Distribusi ini

mengindikasikan ketidakseimbangan gender dalam sampel penelitian, dimana perempuan yang berpartisipasi hampir tiga kali lebih banyak dibandingkan laki-laki

Tabel 4. 6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Mengajar

Lama Mengajar	Jumlah	Persentase
kurang 1 tahun	0	0,00%
1-3 tahun	11	11,96%
3-5 tahun	3	3,26%
5-10 tahun	22	23,91%
lebih 10 tahun	56	60,87%
Total	92	100%

Jika dilihat dari lama mengajar, subjek yang memiliki pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun mendominasi dengan jumlah 56 orang atau 60,87% dari total subjek. Kemudian, sebanyak 22 subjek (23,91%) memiliki lama mengajar antara 5 hingga 10 tahun. Subjek yang mengajar antara 1 hingga 3 tahun berjumlah 11 orang (11,96%), dan subjek dengan lama mengajar antara 3 sampai 5 tahun hanya sebanyak 3 orang (3,26%). Tidak ada subjek yang memiliki pengalaman mengajar kurang dari 1 tahun (0%). Hal ini terlihat bahwa sebagian besar subjek penelitian ini adalah guru dengan pengalaman mengajar yang cukup lama, yaitu di atas 10 tahun.

Tabel 4. 7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Nilai Rata-Rata Daerah dengan Stres Kerja Tertinggi-Terendah

Instansi	Nilai Rata-Rata
Bantul	40,556
Gunung Kidul	42,037
Kulon Progo	46,875
Sleman	47,250

Instansi	Nilai Rata-Rata
Yogyakarta	38,875
Grand Total	42,848

Berdasarkan data pada tabel di atas tingkat stres kerja tertinggi ditemukan pada guru SLB di Kabupaten Sleman dengan nilai rata-rata (47,250), diikuti oleh Kulon Progo (46,875), Gunung Kidul (42,037), dan Bantul (40,556). Sementara itu, tingkat stres kerja terendah terdapat di Kota Yogyakarta dengan nilai rata-rata (38,875). Secara keseluruhan, nilai rata-rata stres kerja dari seluruh wilayah penelitian adalah (42,848), yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat stres kerja guru berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan adanya variasi beban kerja dan tekanan psikologis yang dirasakan guru di tiap daerah, kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan kondisi sekolah, jumlah siswa, serta dukungan lingkungan kerja.

Tabel 4. 8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Nilai Rata-Rata Daerah dengan *Work-Life Balance* Tertinggi-Terendah

Instansi	Nilai Rata-Rata
Bantul	36,000
Gunung Kidul	36,741
Kulon Progo	35,444
Sleman	34,375
Yogyakarta	38,696
Grand Total	36,413

Berdasarkan tabel di atas, tingkat *work-life balance* tertinggi dimiliki oleh guru SLB di Kota Yogyakarta dengan nilai rata-rata 38,696, disusul oleh Gunung Kidul (36,741), Bantul (36,000), dan

Kulon Progo (35,444). Adapun tingkat *work-life balance* terendah terdapat di Sleman dengan nilai rata-rata (34,375). Secara keseluruhan, nilai rata-rata *work-life balance* di seluruh wilayah penelitian adalah (36,413), yang menunjukkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja berada pada kategori sedang. Perbedaan ini dapat mencerminkan variasi dalam kemampuan guru mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mungkin dipengaruhi oleh beban kerja, jarak tempuh ke sekolah, dan dukungan sosial yang tersedia di masing-masing wilayah.

2. Analisis Data Penelitian

a) Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi data penelitian memiliki tujuan agar hasil yang diperoleh bisa dengan mudah dipahami oleh pembaca. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, peneliti kemudian melakukan perhitungan guna memperoleh nilai empiris serta nilai hipotetik sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Stres Kerja	21	84	95	81	29	58	43	8
<i>Work-Life Balance</i>	12	48	54	46	28	46	36	4

Untuk variabel Stres Kerja, rentang skor hipotetik adalah 21 hingga 84, dengan rata-rata 31 dan standar deviasi 81. Namun, data empirik menunjukkan rentang skor yang lebih sempit, yaitu 29 hingga 58, dengan rata-rata 31 dan standar deviasi 8. Perbedaan yang mencolok ini mengindikasikan bahwa mengacu pada tingkat stres kerja yang dirasakan oleh subjek penelitian cenderung berada pada rentang yang lebih rendah dan menunjukkan variasi yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan potensi rentang skor yang ada pada skala.

Sedangkan pada variabel *Work-Life Balance*, rentang skor hipotetik adalah 12 hingga 48, dengan rata-rata 54 dan standar deviasi 46. Sementara itu, data empirik menunjukkan skor berkisar antara 28 hingga 46, dengan rata-rata 36 dan standar deviasi 4. Pola serupa terlihat di sini, dimana rata-rata empirik lebih rendah dan variasi data empirik jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai hipotetik. Secara keseluruhan, perbedaan signifikan antara nilai hipotetik dan empirik pada kedua variabel menunjukkan bahwa distribusi skor aktual responden cenderung lebih terkonsentrasi pada nilai-nilai tertentu dan memiliki variasi yang lebih homogen, mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini secara kolektif menunjukkan pola respons yang cenderung berada pada tingkat stres kerja dan *work-life balance* yang moderat hingga rendah dalam konteks skala yang digunakan.

Tabel 4. 10 Norma Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 SD$
Tinggi	$M + 0,6 \sigma \leq X < M + 1,8 SD$
Sedang	$M - 0,6 \sigma \leq X < M + 0,6 SD$
Rendah	$M - 1,8 \leq X < M - 0,6 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,8 SD$

Dengan mengacu pada rumus norma Azwar (2022) pada tabel yang disajikan, peneliti mengklasifikasikan responden ke dalam lima kategori pada masing-masing skala sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategori	Stres Kerja	Work-Life Balance
Sangat Tinggi	$X > 57$	$X > 43$
Tinggi	$48 \leq X < 57$	$38 \leq X < 43$
Sedang	$38 \leq X < 48$	$34 \leq X < 38$
Rendah	$29 \leq X < 38$	$29 \leq X < 34$
Sangat Rendah	$X < 29$	$X < 29$

Untuk stres kerja, skor lebih dari 57 dikategorikan sebagai sangat tinggi, skor 48 hingga kurang dari 57 dikategorikan tinggi, skor 38 hingga kurang dari 48 dikategorikan sedang, skor 29 hingga kurang dari 38 dikategorikan rendah, dan skor di bawah 29 masuk dalam kategori sangat rendah.

Untuk *work-life balance*, skor di atas 43 dikategorikan sangat tinggi, skor 38 hingga kurang dari 43 dikategorikan tinggi, skor 34 hingga kurang dari 48 dikategorikan sedang, skor 29 hingga kurang

dari 34 dikategorikan rendah, dan skor di bawah 29 dikategorikan sangat rendah.

Tabel 4. 12 Persentil dalam Kategorisasi Tiap Variabel

Stres Kerja			Work-Life Balance		
Kategori	Jumlah	Persentase	Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	2	2,17%	Sangat Tinggi	8	8,70%
Tinggi	20	21,74%	Tinggi	17	18,48%
Sedang	41	44,57%	Sedang	32	34,78%
Rendah	29	31,52%	Rendah	34	36,96%
Sangat Rendah	0	0,00%	Sangat Rendah	1	1,09%
Total	92	100%	Total	92	100%

Pada variabel stres kerja, sebanyak 2 subjek (2,17%) berada pada kategori sangat tinggi, 20 subjek (21,74%) dalam kategori tinggi, 41 subjek (44,57%) dalam kategori sedang, dan 29 subjek (31,52%) dalam kategori rendah, tidak ditemukan subjek pada kategori sangat rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas subjek mempunyai taraf stres kerja dalam kategori sedang, dan rendah, meskipun masih terdapat 23,9% yang masuk kategori tinggi dan sangat tinggi.

Pada variabel *work-life balance*, sebanyak 8 subjek (8,7%) berada pada kategori sangat tinggi, 17 subjek (18,48%) dalam kategori tinggi, 32 subjek (34,78%) dalam kategori sedang, dan 34 subjek (36,96%) dalam kategori rendah, serta terdapat 1 subjek (1,09%) pada kategori sangat rendah. Kondisi ini mengindikasikan

¹ bahwa sebagian besar subjek memiliki *work-life balance* dalam rentang kategori rendah sampai sedang, namun terdapat sebagian kecil responden yang mengalami *work-life balance* rendah hingga sangat rendah.

a) Uji Asumsi

Sebagai pra-syarat ⁴ uji hipotesis, dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas. Pengujian ini memanfaatkan program SPSS 20 ¹ for Windows. Adapun hasil uji asumsi yang diperoleh sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Interpretasi
Stres Kerja	0,200	Berdistribusi normal
Work-Life Balance	0,000	Tidak berdistribusi normal

Dari hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data stres kerja memiliki distribusi normal karena nilai signifikansinya ³ 0,200 ($p > 0,05$). Akan tetapi, data *work-life balance* tidak memenuhi syarat normalitas, dengan nilai signifikansi ⁴⁴ 0,000 ($p < 0,05$). Mengingat ketidaknormalan distribusi data ini, peneliti melakukan outlier data, berikut tabelnya:

Tabel 4. 14 Outlier Case Number

Variabel	Case Number	Value
Stres Kerja	60	66
	68	61
	63	60
	108	59
	57	58

	51	21
	86	27
	83	29
	40	29
	32	29
	40	48
	59	48
	86	48
	35	47
	84	47
<i>Work-Life Balance</i>	58	24
	57	27
	24	28
	60	29
	103	30

Peneliti melakukan *outlier* pada subjek dengan urutan sesuai dengan pada tabel *case number*, yaitu 60, 68, 63, 108, 57, 51, 86, 83, 40, 32, 59, 35, 84, 58, 24, dan 60. Setelah *outlier*, peneliti melakukan uji normalitas ulang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Interpretasi
Stres Kerja	0,200	Berdistribusi normal
<i>Work-Life Balance</i>	0,000	Tidak berdistribusi normal

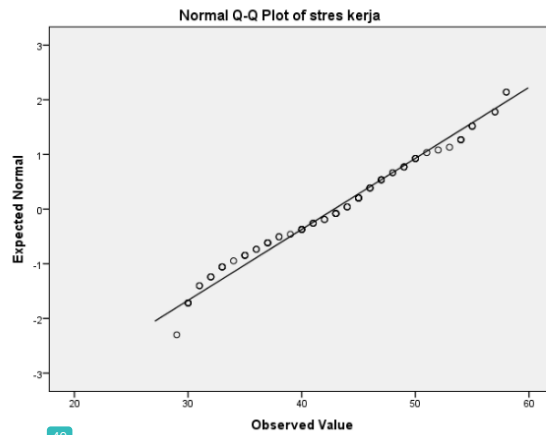
Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memenuhi asumsi distribusi normal, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$). Namun, distribusi data pada variabel *work-life balance* tidak normal karena memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Walaupun sudah dilakukan *outlier*

23 tetapi hasil uji menunjukkan data tetap terdistribusi normal, oleh karena itu peneliti melakukan uji non-parametrik *Spearman's rho*.

33 **Tabel 4. 16** Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	stres kerja	work-life balance
N	92	92
Mean	42.85	36.51
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7.699 4.083
45 Most Extreme Differences	Absolute	.077 .158
	Positive	.070 .158
	Negative	-.077 -.085
Kolmogorov-Smirnov Z	.743	1.520
Asymp. Sig. (2-tailed)	.639	.020

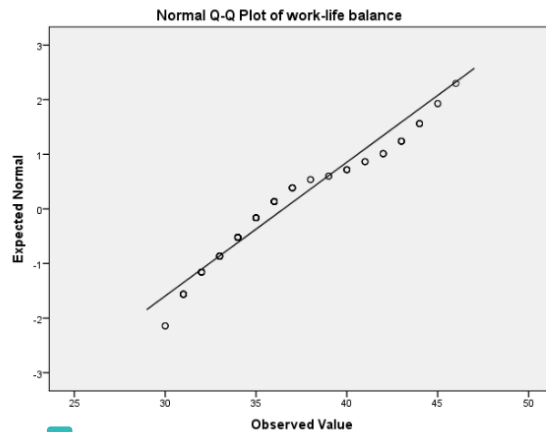
4 Berdasarkan hasil analisis, uji normalitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja memenuhi asumsi distribusi normal dengan nilai signifikansi 0,639 $p > 0,05$. Sebaliknya, distribusi data 1 pada variabel *work-life balance* tidak normal, dengan nilai signifikansi 0,020 $p < 0,05$.



40
Gambar 4. 1 Grafik Normal Q-Q Plot Stres Kerja

Berdasarkan gambar Q-Q plot stres kerja diatas, menunjukkan pola titik-titik data terdistribusi normal, terlihat dari kecenderungannya mengikuti garis diagonal. Namun, terdapat beberapa titik yang menyimpang di bagian ekor, terutama di sisi kanan, yang menunjukkan adanya beberapa responden dengan tingkat stres kerja yang sangat tinggi. Bisa disimpulkan bahwa meskipun sebagian besar data terdistribusi normal, ada beberapa *outlier* yang perlu diperhatikan. Secara keseluruhan, meskipun ada penyimpangan, data stres kerja dapat dianggap mendekati normalitas.

UNIVERSITAS PERSATUAN ACHMAD YANI
 PERPUSTAKAAN JENDERAL ACHMAD YANI



40 **Gambar 4. 2** Grafik Q-Q Plot *Work-Life Balance*

Berdasarkan grafik diatas, titik-titik pada grafik Q-Q plot variabel *work-life balance* sebagian besar titik data berada dekat dengan garis diagonal. Adanya titik-titik data yang menyimpang jauh dari garis, terutama pada kedua ujung distribusi, menunjukkan variasi yang substansial dalam data. Ini mengimplikasikan bahwa meskipun mayoritas responden mempunyai *work-life balance* yang baik, namun masih ada individu yang mengalami ketidakseimbangan signifikan. Hal ini menegaskan bahwa variabel *work-life balance* juga mempunyai beberapa outlier, tetapi secara keseluruhan, data ini masih dapat dianggap cukup mendekati distribusi normal. Jadi, kesimpulannya analisis Q-Q Plot menunjukkan bahwa kedua variabel, pada variabel stress kerja memenuhi asumsi normalitas, sedangkan variabel *work-life*

balance tidak. Oleh karena itu, peneliti menggunakan uji non-parametrik *Spearman's rho*.

2) Uji Linearitas

Tabel 4. 17 Hasil Uji *Deviation from Linearity*

Variabel	F	Sig	Interpretasi
Stres Kerja	1,150	0,318	Linear
Work-Life Balance			

Berdasarkan hasil analisis, asumsi linearitas terpenuhi karena nilai signifikansi (*p-value*) pada *deviation from linearity* sebesar 0,318, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel stres kerja dan *work-life balance*.

3) Uji Hipotesis

Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis dengan Korelasi *Spearman's rho*

Variabel	Korelasi	Sig. (p-value)	N
Stres Kerja	-0,636	0,000	92
Work-Life Balance			

Spearman's rho yang telah dilakukan pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS versi 20, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar - 0,636 dengan tingkat signifikansi $p = 0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat kuat dan signifikan antara Stres Kerja dan *Work-life balance* pada guru SLB. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan guru, maka semakin rendah tingkat *work-life balance* yang mereka alami. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan,

yaitu adanya hubungan negatif antara stres kerja dan *work-life balance* pada guru SLB.

D. Pembahasan

Berdasarkan serangkaian uji yang telah dilakukan, analisis normalitas data awal mengindikasikan bahwa distribusi data *work-life balance* menyimpang dari normalitas, meskipun data stres kerja terdistribusi normal. Upaya penanganan *outlier* telah dilakukan, namun data *work-life balance* tetap tidak menunjukkan distribusi normal. Oleh karena itu, untuk memastikan validitas analisis hubungan antar variabel, peneliti memutuskan untuk menggunakan uji non-parametrik Spearman's *rho*. Selanjutnya, Uji linearitas mengindikasikan adanya hubungan linier antara stres kerja dan *work-life balance*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,318 ($p > 0,05$). Dengan terpenuhinya asumsi linearitas dan pemilihan uji non-parametrik yang sesuai, analisis hubungan dapat dilanjutkan.

Hasil uji Spearman's *rho* yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20 menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,636 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$. Nilai $p < 0,05$ ini mengindikasikan hubungan yang signifikan secara statistik. Koefisien korelasi negatif tersebut merefleksikan hubungan negatif yang kuat antara stres kerja dan *work-life balance* pada guru SLB. Implikasinya, peningkatan tingkat stres kerja berasosiasi pada penurunan *work-life balance*. Temuan ini secara

konsisten mendukung hipotesis yang diajukan mengenai adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan *work-life balance*.

Hasil tersebut sejalan dengan temuan dalam jurnal (Yuslinda dkk., 2023), yang meneliti unsur pimpinan fakultas di Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka tingkat stres kerja cenderung menurun. Dalam konteks pimpinan fakultas yang menghadapi beban kerja tinggi dan tanggung jawab sosial maupun keluarga, individu yang mampu menjaga *work-life balance* ternyata lebih mampu menekan stres. Hal ini menggarisbawahi bahwa *work-life balance* tidak hanya sebagai pelindung dari stres, tetapi juga sebagai bagian dari strategi manajemen beban kerja secara institusional.

Selanjutnya, penelitian Piscesta, Febriana dan Putrayanto (2022) juga memperkuat keterkaitan tersebut dengan meneliti akuntan pendidik di Palembang. Mereka menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti menjadi pemicu utama stres yang dialami akuntan pendidik. Sebaliknya, kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan berdampak signifikan dalam menurunkan tekanan emosional dan gangguan psikologis lainnya. Implikasi dari hasil ini menegaskan bahwa *work-life balance* berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di bidang pendidikan tinggi.

Keterkaitan²⁸ antara stres kerja dan *work-life balance* juga dikaji dalam penelitian Amalia, Hasanuddin dan Jumawan (2025), yang menyatakan bahwa³⁴ ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi mengajar. Namun, guru yang berhasil menjaga keseimbangan tersebut cenderung mengalami penurunan tekanan psikologis, sehingga menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif. Ini semakin mempertegas pentingnya upaya menjaga keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari bagi tenaga pendidik.

Penekanan terhadap pentingnya menjaga *work-life balance* sebagai upaya pencegahan stres kerja juga ditegaskan oleh Alief, Fathulmila dan Sihombing (2025). Mereka menemukan bahwa guru yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadinya lebih mampu dalam mengelola stres. Ketidakseimbangan justru menimbulkan konflik peran dan kelelahan yang memperparah tingkat stres²² kerja. Oleh karena itu, menjaga *work-life balance* merupakan strategi penting dalam mencegah tekanan psikologis berlebihan yang kerap dialami oleh guru dan tenaga pendidik secara umum.

Menariknya, studi internasional oleh Çobanoğlu, Yıldırım, Şarkaya dan Sertel (2023) di Turki menunjukkan bahwa⁴ *work-life balance* juga berperan sebagai mediator antara stres kerja dan kepuasan karier pada guru sekolah menengah. Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah *work-life balance* yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan karier. Guru yang mengalami kesulitan menjaga keseimbangan hidup lebih rentan

terhadap kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi institusional yang mendukung keseimbangan kerja-hidup sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan karier guru.

Aspek gender dalam ²⁸ hubungan antara stres kerja dan *work-life balance* juga diungkap dalam penelitian oleh Solanki dan Mandaviya, (2021) terhadap dosen universitas di India. Penelitian ini menemukan bahwa perempuan mengalami stres kerja yang lebih tinggi karena memainkan banyak peran baik di tempat kerja maupun dalam rumah tangga. Faktor seperti tekanan karier, beban pekerjaan yang berat, serta konflik pernikahan menjadi sumber ketidakseimbangan hidup yang signifikan bagi perempuan. Sementara itu, laki-laki cenderung menanggapi stres dengan cara berbeda, seperti pelepasan emosi atau keterlepasan dari pekerjaan. Penelitian ini menyoroti pentingnya memahami perbedaan gender dalam pengalaman dan penanganan stres, serta implikasinya terhadap kesehatan dan kepuasan kerja.

Kondisi ini sejalan dengan temuan Rosanna, Hartanti, dan Indriyani (2021) yang mengaitkan ⁸⁴ masa kerja dengan pengalaman kerja. Secara umum, masa kerja yang lebih panjang memungkinkan pekerja memahami alur tugas dan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Namun, masa kerja yang terlalu lama, terutama jika disertai rutinitas pekerjaan monoton, kurangnya tantangan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung, dapat menimbulkan kejenuhan yang memicu stres kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja dapat menjadi faktor risiko jika tidak diimbangi dengan variasi pekerjaan atau dukungan yang memadai.

Perspektif serupa dikemukakan oleh Maifanda dan Ramadhan Slamet (2019) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat muncul akibat kelelahan fisik, mental, dan emosional dari keterlibatan kerja dalam waktu lama pada situasi yang tidak nyaman. Semakin panjang durasi bekerja, khususnya tanpa adanya pengaturan waktu yang fleksibel, tekanan akan terakumulasi dan berpotensi menurunkan motivasi, bahkan mendorong karyawan mempertimbangkan keluar dari pekerjaan. Kondisi ini semakin buruk ketika pekerja tidak memiliki kontrol yang memadai terhadap beban kerja.

Husnalia, Hadi, dan Mufarohah (2022) memperkuat temuan tersebut melalui penelitian pada guru di masa pandemi COVID-19. Mereka menemukan bahwa beban kerja yang terus-menerus, tuntutan tanggung jawab yang tinggi, dan peran ganda selama *Work From Home* memicu tekanan psikologis yang signifikan. Lama bekerja dalam situasi penuh perubahan dan tantangan, terlebih tanpa jeda yang cukup, terbukti menurunkan daya ingat, konsentrasi, dan semangat kerja. Secara teori, hal ini menunjukkan bahwa stres cenderung meningkat seiring waktu apabila faktor penyebab seperti beban kerja berlebih, konflik peran, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif terus berlangsung tanpa penanganan yang efektif.

Kebaruan dari penelitian ini tampak jelas dari fokus pada subjek yang masih jarang dijadikan objek kajian dalam konteks ² hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*, yaitu guru SLB. Guru dalam pendidikan luar biasa memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan guru sekolah umum, karena mereka harus menghadapi tantangan yang lebih kompleks, baik dari sisi akademik, emosional, maupun sosial. Selain itu, penelitian ini menggunakan instrumen yang telah dimodifikasi secara khusus agar sesuai dengan karakteristik subjek penelitian, yaitu guru SLB di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penyesuaian ini dilakukan agar alat ukur dapat menangkap secara lebih akurat kondisi psikologis dan pengalaman kerja para responden. Dengan demikian, ⁹⁸ penelitian ini memberikan manfaat dalam memperkaya literatur psikologi pendidikan, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan guru di lingkungan pendidikan inklusif.

Meskipun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan hasil penelitian ini. Pertama, cakupan penelitian hanya melibatkan guru SLB di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga generalisasi hasil ke daerah lain di Indonesia perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, ⁷⁴ penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel, yang berarti pemilihan responden tidak dilakukan secara acak dan berpotensi menimbulkan bias seleksi. Ketiga, meskipun instrumen yang digunakan telah mengalami proses validasi dan penyesuaian, adanya modifikasi pada skala yang

digunakan dapat mempengaruhi validitas eksternal instrumen tersebut jika diterapkan pada populasi yang berbeda. Keempat, keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan salah satu kota sebagai lokasi wawancara dan uji coba instrumen yang berada di luar wilayah populasi penelitian. Pemilihan lokasi di luar wilayah populasi ini dilakukan karena keterbatasan akses izin penelitian dan keterbatasan waktu yang tersedia. Kelima, walaupun desain penelitian ini bersifat korelasional, temuan ini tidak bisa menetapkan hubungan sebab-akibat secara langsung. Korelasi yang ditemukan hanya menunjukkan adanya asosiasi antara kedua variabel, tanpa mengindikasikan bahwa stres kerja secara langsung menyebabkan perubahan pada *work-life balance*, atau sebaliknya. Selain itu, perlu ditekankan bahwa *work-life balance* merupakan fenomena yang kompleks serta multidimensional, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar variabel stres kerja yang diteliti dalam studi ini. Faktor-faktor seperti dukungan sosial, karakteristik individu seperti: strategi koping, kepribadian, lalu kondisi organisasi seperti: budaya kerja, kebijakan sekolah, dan faktor eksternal seperti: tuntutan keluarga, kondisi ekonomi juga bisa memainkan peran penting dalam membentuk *work-life balance* seseorang.

Sebagai penutup, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis guru SLB, terutama dalam upaya menangani tingkat stres kerja yang mereka alami serta dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Pihak sekolah dan

pemangku kebijakan di bidang pendidikan diharapkan mampu menyediakan dukungan yang lebih konkret, seperti pelatihan manajemen stres, penyediaan waktu kerja yang fleksibel, serta lingkungan kerja yang lebih suportif. Dengan adanya dukungan yang memadai, diharapkan para guru SLB dapat menjalankan peran mereka secara lebih optimal dan tetap menjaga kualitas hidup mereka. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan awal untuk studi-studi lanjutan yang berfokus pada kelompok pendidik dengan beban kerja tinggi serta dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan tenaga pendidik di lingkungan pendidikan luar biasa.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada pemaparan hasil penelitian di atas, didapatkan kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan *work-life balance* pada guru SLB. Hipotesis yang diajukan peneliti, yakni adanya hubungan negatif, terbukti. Ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *work-life balance* guru SLB, artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah *work-life balance*, dan sebaliknya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja pada guru berkorelasi negatif dengan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Mayoritas responden tergolong dalam kategori stres kerja sedang hingga rendah (76,09%), namun masih terdapat 23,91% guru yang mengalami stres tinggi hingga sangat tinggi. Sementara itu, *work-life balance* mayoritas responden tergolong rendah hingga sedang (71,74%), dengan 38,05% berada pada kategori rendah hingga sangat rendah. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sangat penting bagi guru SLB dalam upaya mengelola beban kerja dan tekanan psikologis yang mereka hadapi.

B. Saran

1. Bagi Guru SLB

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar guru SLB lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan

pribadi. Guru SLB diharapkan mampu mengelola waktu dengan baik agar tuntutan pekerjaan tidak mengganggu aktivitas di luar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga atau waktu untuk diri sendiri. Guru juga perlu membiasakan diri dengan teknik manajemen stres, misalnya melalui relaksasi, olahraga ringan, atau mengikuti pelatihan coping stres agar dapat menjaga kesehatan mentalnya. Untuk menghindari kelelahan emosional, guru SLB perlu mengelola batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Selain itu, membangun jaringan komunikasi yang kuat dengan pihak sekolah, sesama guru, dan keluarga merupakan langkah krusial untuk memastikan ketersediaan dukungan sosial.

2. Bagi Instansi/Lembaga Terkait

Bagi instansi atau lembaga terkait, seperti Dinas Pendidikan dan pihak sekolah, disarankan untuk memberikan dukungan yang memadai kepada guru SLB melalui penyediaan program pelatihan manajemen stres, pengelolaan waktu, dan peningkatan keterampilan coping. Pihak sekolah juga perlu ³² menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan beban kerja yang proporsional, pembagian tugas yang adil, serta jadwal kerja yang fleksibel jika memungkinkan. Selain itu, menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang relaksasi, konseling psikologis, dan kegiatan kebersamaan dapat membantu menjaga kesejahteraan guru. Dukungan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga sangat penting untuk mengurangi risiko stres kerja.

⁸
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti di masa mendatang untuk, pertama agar memperluas lingkup penelitian tidak hanya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, tetapi juga melibatkan guru SLB dari daerah lain di Indonesia supaya hasil penelitian memiliki cakupan generalisasi yang lebih besar. Kedua, menambahkan variabel mediator atau moderator, seperti dukungan sosial, karakteristik kepribadian, atau kebijakan sekolah, mampu menawarkan perspektif yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara stres kerja dan *work-life balance*.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Psikologi_Hubungan antara Stres Kerja dan Work-Life Balance pada Guru SLB

ORIGINALITY REPORT

22% SIMILARITY INDEX	20% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
4	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
8	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
9	positori.uma.ac.id Internet Source	<1%
10	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1%
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%

12	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
13	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
14	rayon125.org Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
16	digilib.uinsa.ac.id Internet Source	<1 %
17	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
19	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
20	Widya Dwi Hapsari, Kis Indriyaningrum. "Dampak Beban Kerja, Stres Kerja dan Time Management terhadap Work Life Balance Mahasiswa yang Bekerja pada kelas DLC Universitas Stikubank Semarang", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2024 Publication	<1 %
21	repository.unjaya.ac.id Internet Source	<1 %
22	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
23	123dok.com Internet Source	<1 %

		<1 %
24	www.scribd.com Internet Source	<1 %
25	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
26	Azzahra Putri Rinjani, Rinaldi Rinaldi. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Guru Perempuan yang Telah Berkeluarga di Kecamatan Koto Tangah", YASIN, 2024 Publication	<1 %
27	core.ac.uk Internet Source	<1 %
28	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
30	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
31	docobook.com Internet Source	<1 %
32	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
33	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
34	journals.usm.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.upi.edu Internet Source	<1 %

36	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
37	Ruth Novianti Sidabalok, Winida Marpaung, Yulinda Septiani Manurung. "Optimisme dan Self Esteem pada Pelajar Sekolah Menengah Atas", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2019 Publication	<1 %
38	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1 %
39	digilib.uns.ac.id Internet Source	<1 %
40	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
41	id.123dok.com Internet Source	<1 %
42	Syawala Putri Safinska, Sumartik Sumartik, Rizky Eka Febriansah. "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Publication	<1 %
43	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	<1 %
44	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
45	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %

46	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
47	docplayer.info Internet Source	<1 %
48	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
49	Anggri Sekar Sari, Endang Wani Karyaningsih. "Strategi pelaksanaan praktik industri terhadap ketepatan waktu pada mahasiswa", TAMAN VOKASI, 2020 Publication	<1 %
50	Tiara Aqnes, Agustina Hanafi, M. Ichsan Hadjri. "The Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022 Publication	<1 %
51	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
52	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
53	journal.kurasinstitute.com Internet Source	<1 %
54	jurnal.kdi.or.id Internet Source	<1 %
55	psikologi.unja.ac.id Internet Source	<1 %
56	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %

57	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
58	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
59	Yoggi Prasetya, Free Dirga Dwatra. "Hubungan Time Management dengan Work-Life Balance pada Guru Wanita di Kecamatan Kuranji", TSAQOFAH, 2025 Publication	<1 %
60	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
61	Submitted to Universitas Pertamina Student Paper	<1 %
62	journal.aripi.or.id Internet Source	<1 %
63	journal.unair.ac.id Internet Source	<1 %
64	publishing-widyagama.ac.id Internet Source	<1 %
65	repo.iainsasbabel.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.itb-ad.ac.id Internet Source	<1 %
67	repository.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
68	Ayu Ratna Tri Utari, I Made Rustika. "Konsep Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Prososial Remaja Sekolah Menengah Atas", Jurnal Studia Insania, 2021 Publication	<1 %

69 Nabilah Khonsa, Nurhattati Nurhattati, Nurhattati Nurhattati, Kamaludin Kamaludin. "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Jakarta Barat", Journal on Education, 2024

Publication

<1 %

70 Yahaziela Nawita Dirfa, Berta Esti Ari Prasetya. "HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA DOSEN WANITA DI PERGURUAN TINGGI SALATIGA", Jurnal Psikohumanika, 2019

Publication

<1 %

71 id.scribd.com

Internet Source

<1 %

72 journal.univetbantara.ac.id

Internet Source

<1 %

73 repository.unika.ac.id

Internet Source

<1 %

74 www.repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

75 Jesaya Herlangga Manurung, Anwar Azazi, Dody Pratama Marumpe, Ilzar Daud, Efa Irdhayanti. "Pengaruh Work-Life Balance, Compensation, dan Workload Terhadap Employee Performance Generasi Z Dimediasi oleh Job Stress", Jurnal Ilmiah Multidisipin, 2025

Publication

<1 %

76 e-journal.potensi-utama.ac.id

Internet Source

<1 %

ejurnal.ung.ac.id

77	Internet Source	<1 %
78	eprints.ums.edu.my Internet Source	<1 %
79	eprints.usq.edu.au Internet Source	<1 %
80	etd.uinsyahada.ac.id Internet Source	<1 %
81	journal.stiestekom.ac.id Internet Source	<1 %
82	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
83	Angelica Bercat Carina Marbun, Mislan Sihite, Junika Napitupulu. "Peranan Kedisiplinan Kerja, Keseimbangan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
84	Esra Margaret Singal, Aaltje Ellen Manampiring, Jeini Ester Nelwan. "Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara", Sam Ratulangi Journal of Public Health, 2021 Publication	<1 %
85	Khusnul Khotimah. "Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Stres terhadap Produktivitas Kerja", Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 2025 Publication	<1 %

86 Maryo Wildo Wenno. "Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon", JURNAL MANEKSI, 2018 <1 %

Publication

87 Nathasya Permata Lovery, Nurmina Nurmina. "Pengaruh Stress Kerja terhadap Work Family Conflict pada Karyawati Bank Nagari Cabang Utama Padang", TSAQOFAH, 2025 <1 %

Publication

88 Pradika Kurniawan, Nurlaela Widyarini, Istiqomah. "Gambaran Cognitive Appraisal Anggota Kepolisian Satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim) Terhadap Tugas Rutin", Jurnal Psikologi, 2023 <1 %

Publication

89 Sudjianto Sudjianto. "PENERAPAN MODEL DISCOVERYLEARNINGMETODE INQUIRYSEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR EKONOMI DI MA AL-MUJADDADIYYAH MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014 <1 %

Publication

90 beritalima.com <1 %

Internet Source

91 digilib.uin-suka.ac.id <1 %

Internet Source

92 elib.unikom.ac.id <1 %

Internet Source

93 eprints.unisbank.ac.id <1 %

Internet Source

94	media.neliti.com Internet Source	<1 %
95	moam.info Internet Source	<1 %
96	proceeding.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
97	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
98	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
99	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
100	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
101	stiemuttaqien.ac.id Internet Source	<1 %
102	Salsha Billa Azhar Setiawan, Andhika Mochamad Siddiq. "Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. FA Chemical", eCo-Buss, 2025 Publication	<1 %
103	Werni Herninta Banjarnahor, Mardianto Mardianto. "Gambaran Strategi Work-Life Balance Ibu Bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat", YASIN, 2024 Publication	<1 %
104	Eko Cahyo Mayndarto. "Pengaruh Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak Pada	<1 %

Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Otomotif
Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia",
Owner, 2022

Publication

105

Tiara Aulia Al Aziz. "Pengaruh Promosi dan Efektivitas Kampanye Influencer Marketing dalam Meningkatkan Kesadaran Merek Produk Kecantikan "Esqa" di Indonesia", VISA: Journal of Vision and Ideas, 2024

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA