

## 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 guruan 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.

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

Dalam UU No.14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa “*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).

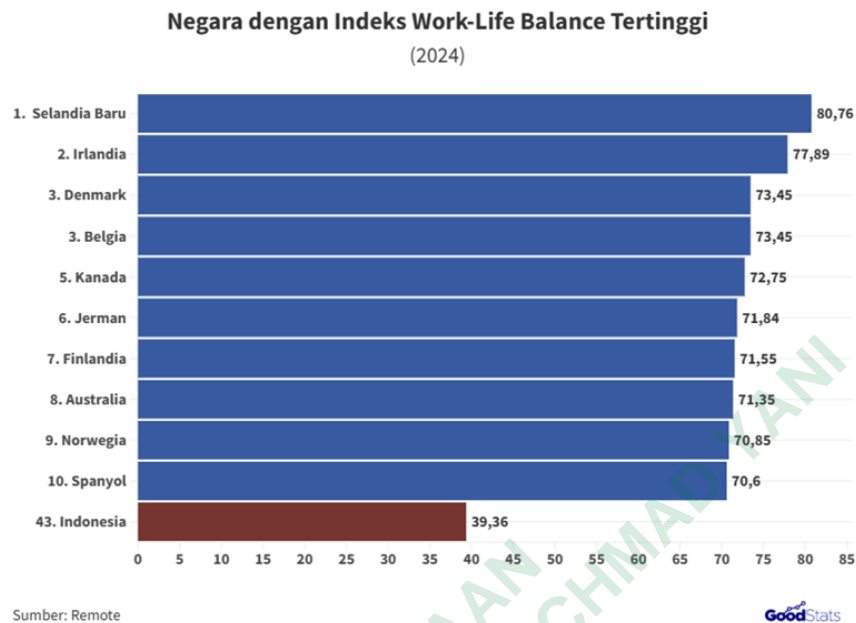
Artistia, Seviona, dan Andriani (2024) Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) didefinisikan sebagai anak-anak dengan karakteristik khusus yang membedakan mereka dari anak pada umumnya yang mungkin mengalami kesulitan mental, fisik, atau emosional. ABK ini dikategorikan menjadi beberapa kategori, yaitu : tunanetra, 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*” (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 meyeimbangkan 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 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 urusan 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).

Ketidakseimbangan 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.ementara *work-life balance* tidak memberikan pengaruh. menyampaikan impak negatif bagi stres kerja. Ini membagikan 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 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 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 *work-life balance* dan stres kerja. Meskipun demikian, posisi variabel 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). 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 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 ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA