

BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan 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 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 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. 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.

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 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 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 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 Alat 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 aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku sebagaimana dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2015) Skala tersebut terdiri dari 30 butir item, dengan 15 item *favorable* dan 15 item *unfavorable*. Penilaian respons menggunakan kriteria 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	
		Suka menunda suatu hal	18	-	
6	Perilaku	Mudah lupa	3	24	10
		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	

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	<i>Demands</i>	<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	<i>Resources</i>	<i>Work Enhacement 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

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 *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	<i>Demands</i>	<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
2	<i>Resources</i>	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13	-	2
		<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 disebar.

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 95 dan standar deviasi 81. Namun, data empirik menunjukkan rentang skor yang lebih sempit, yaitu 29 hingga 58, dengan rata-rata 43 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			<i>Work-Life Balance</i>		
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 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 uji hipotesis, dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas. Pengujian ini memanfaatkan program SPSS 20 *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
<i>Work-Life Balance</i>	0,000	Tidak berdistribusi normal

Dari hasil uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data stres kerja memiliki distribusi normal karena nilai signifikansinya 0,200 ($p > 0,05$). Akan tetapi, data *work-life balance* tidak memenuhi syarat normalitas, dengan nilai signifikansi 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

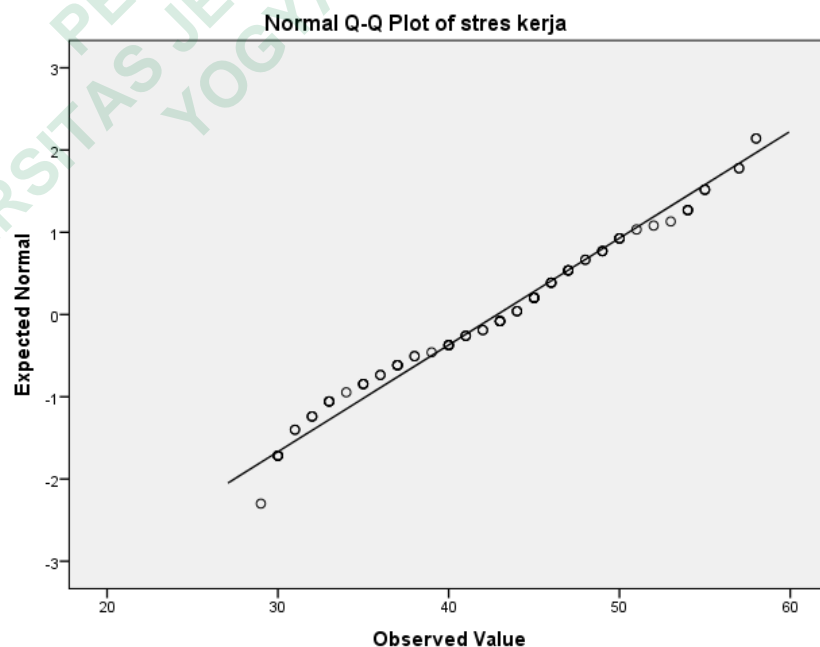
Variabel	Sig	Interpretasi
Stres Kerja	0,200	Berdistribusi normal
<i>Work-Life Balance</i>	0,000	Tidak berdistribusi normal

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

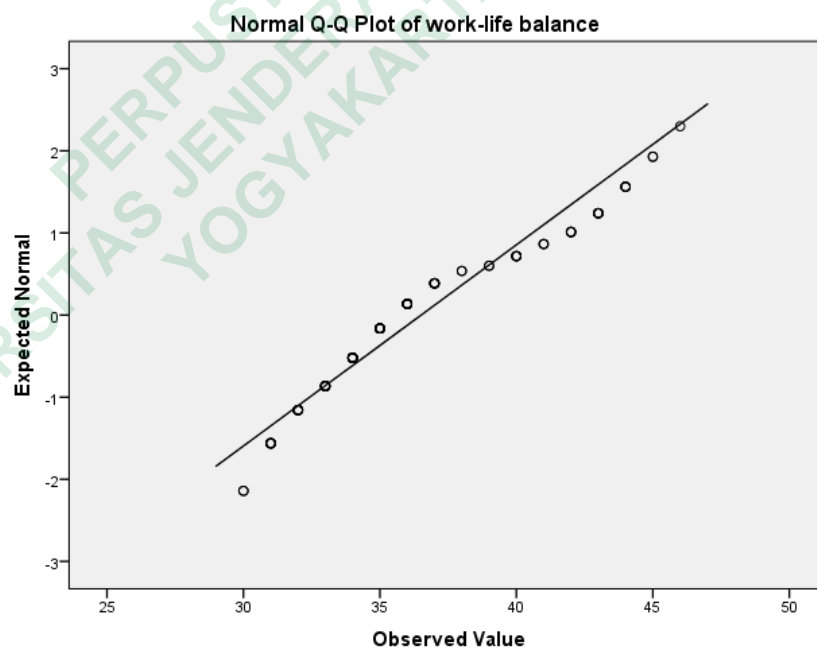
Tabel 4. 16 Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

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

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 pada variabel *work-life balance* tidak normal, dengan nilai signifikansi 0,020 $p < 0,05$.

**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.



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
<i>Work-Life Balance</i>			

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 stress 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
<i>Work-Life Balance</i>			

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.

Keterkaitan antara stres kerja dan *work-life balance* juga dikaji dalam penelitian Amalia, Hasanuddin dan Jumawan (2025), yang menyatakan bahwa 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 stres 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 bahwa *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 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 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 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, 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, 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.