

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN
STRES KERJA PADA TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 1 NUNUKAN BARAT**

**Oleh:
Kartika Choirol Ummah
NIM : 18410010**



**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN
STRES KERJA PADA TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 1 NUNUKAN BARAT**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh
Kartika Choirol Ummah
NIM. 18410010

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN
STRES KERJA PADA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 1
NUNUKAN BARAT**

S K R I P S I

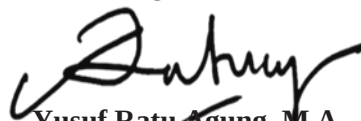
Oleh
Kartika Choirol Ummah
NIM. 18410010

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing,



Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003

Malang, 20 Juni 2024
Mengetahui,
Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP.1980102015031002

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN
STRES KERJA PADA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 1
NUNUKAN BARAT**

Yang ditulis oleh :

Nama : Kartika Choirol Ummah
NIM : 18410010
Program : S1 Psikologi

saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 20 Juni 2024
Dosen Pembimbing,



Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 1 NUNUKAN BARAT

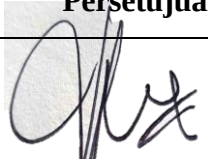
SKRIPSI

Oleh

Kartika Choirol Ummah
NIM 18410010

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan penguji skripsi
dalam majelis sidang skripsi pada tanggal 22 Juli 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji Andik Rony Irawan, M.Si NIP. 197311271999031003		
Ketua Penguji Aprilia Mega Rosdiana, M. Si NIP. 199004102020122004		
Penguji Utama Agus Iqbal Hawabi, M.Si NIP. 198806012019031009		



Mengesahkan,
Dekan


Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kartika Choirol Ummah

NIM : 18410010

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 1 NUNUKAN BARAT** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan dan tidak melakukan Tindakan plagiat dalam penyusunannya. kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 20 Juni 2024

Penulis

Materai 10000



Kartika Choirol Ummah

NIM. 18410010

MOTTO

Duka derita duka laraku di dunia
Tidaklah aku sesali, juga tak akan aku tangisi
Sesakit apapun yang ku rasakan dalam hidupku
Semoga tak membuatku kehilangan jernih jiwaku
 Andaikan dunia mengusir aku dari buminya
 Tak akan aku merintih, juga tak akan aku menangis
 Ketidakadilan yang ditimpakan oleh manusia
 Bukanlah alasan bagiku untuk membalasnya
Asalkan karena itu Tuhan menjadi sayang padaku
Segala kehendakNya menjadi syurga bagi cintaku
 Bukanlah apa kata manusia yang ku ikuti
 Tetapi pandangan Allah tuhanku yang ku takuti
 ada tiadaku semata-mata milikNya jua

EMHA AINUN NAJIB

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan, Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Ibadah kepada Allah Swt dan Cinta Kasih Kepada Rosulullah Saw, Sungguh segala sholatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya untuk Tuhan Semesta Alam.
2. Ibunda dan Ayahanda, tulus cinta kasihmu berdua sangat mengakselerasi dan memotivasi perjuangan menuntut ilmu sebagaimana keyakinan keimanan Islam mengajarkan, dan Ma'af kan putra/putrimu belum mampu berbakti dan justru membuat luka dan hina, semoga karya sederhana ini mampu menjadi bukti bahwa karena Allah Saw Ananda mencintai dan menyayangi engkau berdua.
3. Para Saudara dan Keluarga Besar, semoga pencapaian hasil Skripsi ini dapat menginspirasi semua kita dalam menjalankan berbagai peran dan tugas kekhalfahan di bumi

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan waktu dan kesempatan untuk menyelesaikan Proposal Skripsi tepat pada waktunya, karena berkat rahmat dan ridha-Nya, penulis mampu menyelesaikan Proposal Skripsi mengenai Makna Pernikahan dan Konsep Diri Individu yang Memilih Tidak Menikah.

Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan kasih sayang yang melimpah pada umatnya sehingga mampu keluar dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang penuh dengan ilmu yang dapat dipelajari.

Penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan Proposal Skripsi sehingga dapat terselesaikan, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Rifa Hidayah, M. Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Ibu Rika Fu'aturrosida, S. Psi., MA selaku Dosen Wali yang telah memberikan nasihat dan motivasi
4. Ibunda Aprilia Mega Rosdiana, M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang begitu sabar dan penuh kelembutan dalam memberikan bimbingan, masukan, serta arahan dalam proses bimbingan.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu dan pengetahuan.
6. Keluarga besar mahasiswa psikologi angkatan 2018 yang selalu bahu-membahu, bertukar informasi, dan saling menyemangati dalam proses pengerjaan proposal skripsi ini.

7. Ayah, Ibu, dan Kakak saya yang selalu mendoakan kelancaran pengerjaan proposal skripsi saya.
8. Staff dan karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan proposal skripsi ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Penghujung pengantar ini, penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kami dan terutama semua pihak yang berkepentingan dengan hasil karya akademik sederhana ini sesuai concern dan tujuan bagi kebermanfaatan bagi sesama.

Malang, 20 Juni 2024

Penyusun,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI	xv
BAB I	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	10
D. Keaslian Penelitian	10
1. Keaslian Topik	13
2. Keaslian Teori	13
3. Keaslian Alat Ukur	14
4. Keaslian Subjek Penelitian	14
BAB II	15
A. Stres Kerja	15
1. Pengertian Stres Kerja	15
2. Dimensi Stres Kerja	17
3. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	18
B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>)	22
x	
1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja	22
2. Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja	24
C. Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan Stres Kerja pada Tenaga pendidik Wanita	27
D. Hipotesis	31
BAB III	32
A. Identifikasi Variabel Penelitian	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
C. Subjek Penelitian	34
D. Metode Pengumpulan Data	34
E. Validitas dan Reliabilitas	36
F. Metode Analisis Data	37
BAB IV	39
A. Hasil Penelitian dan Pembahasan	39
1. Orientasi Kancan	39
2. Persiapan Penelitian	41
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	46
C. Hasil Penelitian	47
D. Pembahasan	55
BAB V	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Item Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	35
Tabel 2 Distribusi Item Skala <i>Work Life Balance</i> Sebelum Uji coba	35
Tabel 3 Distribusi Item Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	45
Tabel 4 Distribusi Item Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba	46
Tabel 5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia Menurut Hardlock.....	48
Tabel 6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Masa Kerja	48
Tabel 7 Deskripsi Data Penelitian <i>Work Life balance</i> dan Stres Kerja.....	48
Tabel 8 Norma Kategorisasi	49
Tabel 9 Kategorisasi Skor Stres Kerja.....	50
Tabel 10 Kategorisasi Skor <i>Work Life Balance</i>	50
Tabel 11 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 12 Hasil Uji Linieritas.....	52
Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis.....	53
Tabel 14 Korelasi Variabel Penelitian dengan Partisipan	54
Tabel 15 Korelasi Variabel Penelitian dengan Masa Kerja	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Try Out.....	68
Lampiran 2 Tabulasi Data Try Out	75
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Try Out	82
Lampiran 4 Skala Penelitian	91
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian	98
Lampiran 6 Perhitungan Data Hipotetik dan Empirik.....	109
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	113
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	119
Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	121

ABSTRAK

Kartika Choirol Ummah, 18410010, Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Nunukan Barat, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024, Dosen Pembimbing, Andik Rony Irawan, M. Si

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Stres Kerja, Tenaga pendidik

Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja sangat diperlukan untuk menunjang kinerja tenaga pendidik di sekolah. Seorang tenaga pendidik yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik di dalam dirinya maka secara tidak langsung tenaga pendidik tersebut akan terhindar dari stres kerja, karena adanya rasa akan kepuasan bekerja di sekolah tersebut. Peneliti Menyimpulkan bahwa tenaga pendidik dengan keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi akan terhindar dari stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Penelitian ini menggunakan dua skala, skala pertama adalah *Work Life Balance Scale* untuk mengukur tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dibuat oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) dan skala kedua adalah *Perceived Stress Scale* (PSS) untuk mengukur tingkat stres kerja yang dibuat oleh Cohen dan Williamson (1988). Kedua alat ini dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha (α) masing-masing $\alpha = 0.859$ dan $\alpha = 0.841$. Hasil analisis data dengan teknik *Product Moment* ditemukan bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik ($p=0.000$; $r= -0.599$) artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin rendah stres kerja pada tenaga pendidik. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 35.88% pada stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki tenaga pendidik, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki tenaga pendidik, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 35.88% dalam menjelaskan kondisi stres kerja seseorang. Tidak ada hubungan antara usia dan masa kerja dengan stres kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja.

ABSTRAK

Kartika Choirol Ummah, 18410010, The Relationship Between Work Life Balance and Job Stress in Educators at SMP Negeri 1 Nunukan Barat, Thesis, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024, Supervisor, Andik Rony Irawan, M. Si

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Stres Kerja, Tenaga pendidik

The relationship between work-life balance and work stress is very necessary to support the performance of teaching staff in schools. An educator who has a good work-life balance within himself will indirectly avoid work stress, because he will feel satisfied working at the school. Researchers concluded that educators with a high work-life balance will avoid work stress.

This research aims to determine the relationship between work-life balance and work stress in teaching staff at SMP Negeri 1 Nunukan Barat. This research uses two scales, the first scale is the Work Life Balance Scale to measure the level of work life balance created by Fisher, Bulger and Smith (2009) and the second scale is the Perceived Stress Scale (PSS) to measure the level of work stress created by Cohen and Williamson (1988). These two tools were declared reliable with Cronbach's Alpha (α) values of $\alpha = 0.859$ and $\alpha = 0.841$, respectively. The results of data analysis using the Product Moment technique found that there was a negative relationship between work-life balance and work stress for teaching staff ($p=0.000$; $r= -0.599$), meaning that the higher the work-life balance, the lower the work stress for teaching staff. Work-life balance has an influence of 35.88% on work stress.

Based on the research results obtained through data analysis and previous discussions, it can be concluded that there is a negative relationship between work-life balance and work stress in teaching staff working at SMP Negeri 1 Nunukan Barat. This means that the higher the level of work-life balance that the teaching staff have, the lower the level of work stress felt by the teaching staff. Vice versa, the lower the level of work-life balance that the teaching staff have, the higher the work stress felt by the teaching staff. So the hypothesis in this research is accepted. The research results show that work-life balance has an influence of 35.88% in explaining a person's work stress conditions. There is no relationship between age and length of service with work stress or work-life balance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hingga kurun waktu terakhir, sekolah masih menjadi satu-satunya institusi formal yang berkemampuan mewadahi secara eksploratif beragam kegiatan pendidikan dan terutama dalam pengembangan budi pekerti melalui proses pedagogi antara peserta didik dengan pendidik. Potret sekolah menurut Sunarto Agung (2006), merupakan sarana memberi dan menerima pelajaran yang dikelola secara kelembagaan terdiri dari bangunan fisik dan tata kelola organisasi struktural untuk mengelola aktifitas belajar mengajar. Maka, setiap Sekolah meniscayakan keterhadiran Kepala sekolah berikut wakilnya untuk menjalankan fungsi organisasi dalam merumuskan, menetapkan dan mengembangkan visi sekolah sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan maksimal, terdukung sarana prasarana memadai dan tenaga pendidik mumpuni.

Kata Pendidikan diterangkan kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata "didik" dan mendapat imbuhan "pe" dan akhiran "an", maka kata ini mempunyai arti proses, cara, atau perbuatan mendidik. Sedangkan secara bahasa definisi Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pelatihan dan pengajaran. Jauh sebelum konsep ini diformulasikan, Ki hajar Dewantara berpendapat bahwa pendidikan merupakan tuntutan di dalam pertumbuhan kehidupan anak-anak, adapun maksudnya yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Pendidikan adalah usaha atau upaya untuk menyiapkan peserta didik melalui sarana dan prasarana yang ada di sekolah untuk melatih perannya peserta didik yang akan datang. Oleh karena itu pentingnya peran seorang pendidik dalam pendidikan di Sekolah agar mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sehingga beban menjadi pendidik begitu besar. Pendidik merupakan istilah yang mengacu pada seseorang yang bekerja dalam bidang pendidikan atau memiliki tanggung jawab untuk mengajar, membimbing, dan mengembangkan kemampuan siswa atau peserta didik. Seorang pendidik bisa merujuk kepada guru di sekolah, dosen di perguruan tinggi, instruktur dalam pelatihan, atau orang tua yang memainkan peran dalam mendidik anak-anak mereka di rumah. Pendidik bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai kepada siswa agar mereka bisa tumbuh dan berkembang secara optimal.

Pendidik memiliki beban kerja yang berat sehingga tidak jarang mengalami stress kerja. Riset yang dilakukan oleh *RAND Corporation*, sebuah lembaga riset internasional yang dilakukan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat stress yang dialami seorang pendidik lebih tinggi daripada pekerjaan yang lainnya. Survei itu juga menyebutkan, 59% guru dan 48% kepala sekolah merasa burnout (kelelahan) kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh beban pekerjaannya. Lalu, 28% pendidik mengatakan mereka mengalami gejala depresi. Guru merupakan profesi yang mulia dan sekaligus penuh dengan tantangan. Pengembangan kepribadian siswa terjadi melalui peran guru dalam proses belajar mengajar dan proses membimbing di sekolah. Pekerjaan guru sangat dihargai dan begitu mulia (Naono-Nagatomo et al., 2019). Namun, sebagai pendidik, guru mengalami stres

akibat dari profesi yang diemban tersebut. Memang tidak dapat dipungkiri, mengajar adalah salah satu pekerjaan atau profesi yang paling stres (Harmsen, Helms-Lorenz, Maulana, & van Veen, 2024; Ho, 2015; Liu & Onwuegbuzie, 2012; Nitta, Deguchi, Iwasaki, Kanchika, & Inoue, 2024; Stiegelbauer & Zuber, 2024). Hal tersebut dikarenakan profesi sebagai pengajar melibatkan berbagai emosi-emosi dimana emosi yang demikian memainkan peran penting dalam interaksi guru dan siswa (Oplatka & Iglan, 2020). Oleh karena itu, stres yang dialami oleh guru merupakan pengalaman yang tidak hilang begitu saja karena itu adalah sebagai konsekuensi dari profesi sebagai pendidik

Jokowi mengemukakan hasil riset pada pidatonya di ulang tahun Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) “menjadi guru bukan pekerjaan yang mudah. menurut lembaga riset internasional, RAND Corporation, 2022, bahwa tingkat stres guru lebih tinggi dari pekerjaan yang lain. Di berbagai negara, baik di negara-negara Timur maupun negara-negara Barat, seperti Jepang, Malaysia, Singapura, dan Cina, mengajar merupakan pekerjaan yang paling stres (Lambert, Boyle, Fitchett, & McCarthy, 2019; Zhang, Wang, Lambert, Wu, & Wen, 2017). Misalnya, hal tersebut sejalan dengan temuan dari Nitta, et al. (2024) yang mengemukakan bahwa lebih dari sepuluh tahun terakhir, sekitar 5.000 guru negeri di Jepang per tahunnya mengambil cuti sakit karena kesehatan mental. Tingginya tingkat stres yang dialami guru dapat berdampak pada pencapaian sekolah yang kurang maksimal, termasuk berkaitan pada tingginya tingkat pengelolaan perilaku guru, kelelahan psikologis, ketidakhadiran, dan suasana sekolah (von der Embse, Ryan, Gibbs, & Mankin, 2019). Terjadinya stres kerja yang dialami oleh Tenaga Pendidik dapat dipicu oleh berbagai kondisi di

lingkungan sekitar sebagai konsekuensi dari profesi yang digeluti. Sebagai contoh, hasil penelitian menunjukkan bahwa profesi mengajar dikaitkan dengan tingginya tingkat stres yang dialami guru dengan kendala waktu, beban kerja, dan kewajiban ekstrakurikuler (Wolgast & Fischer, 2017). Selain itu, mengajar sebagai profesi yang menantang dan penuh dengan tuntutan dimana guru memiliki sejumlah tanggung jawab, seperti dalam hal manajemen kelas, perencanaan pembelajaran, partisipasi di kelas, mengevaluasi siswa, dan pengelolaan berbagai sumber (Kebbi & Al-Hroub, 2024) untuk pembelajaran. Dengan demikian, guru sangat rentan mengalami kelelahan (Richards, Hemphill, & Templin, 2024) yang berdampak pada kualitas pengajaran dan motivasi siswa (Wolgast & Fischer, 2017) dalam belajar.

Dampak stress yang dialami guru dapat mempengaruhi personal guru yang dimana guru dapat mengalami kebosanan dan kemampuan guru dalam mengelola kelas dengan baik (Fitchett, McCarthy, Lambert, & Boyle, 2024). Stres yang dialami guru juga menyebabkan adanya gangguan kualitas tidur yang dapat menyebabkan pengembangan gejala depresi dan mencegah pemulihan kembali (Gluschenko et al., 2016). Penelitian yang dilakukan Wong, Ruble, Yu, dan McGrew (2017) menemukan bahwa stres secara langsung berkaitan dengan kualitas pengajaran dan keterlibatan siswa dalam belajar. Kemudian hasil penelitian mereka juga menunjukkan bahwa guru yang mengalami kelelahan psikologis dan stres memiliki pengaruh terhadap hasil belajar siswa secara langsung dan secara tidak langsung melalui kualitas pengajaran dan keterlibatan siswa. Secara umum, hal ini terjadi dikarenakan tenaga pendidik berkontribusi secara signifikan dalam proses motivasi siswa-siswi mereka (Martinek, 2024).

Motivasi berkaitan dengan prestasi belajar siswa. Apabila motivasi rendah, maka hasil belajar pun juga rendah. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi belajar siswa berpengaruh terhadap prestasi belajar mereka (Almalki, 2019) dan sekaligus memiliki hubungan signifikan dan positif di antara kedua variabel tersebut (Amrai, Motlagh, Jaelani, & Parhon, 2011). Oleh karena itu, tenaga pendidik harus terlebih dahulu mengendalikan stress yang dialaminya sebelum membangkitkan motivasi siswa.

Stres kerja tidak akan terjadi ketika tenaga pendidik bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam kehidupan pribadi, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi akan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan keluarga. Sementara itu, dalam kehidupan kerja, tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menyebabkan kinerja yang buruk dan absensi pada perawat. Keseimbangan kehidupan kerja atau yang sering disebut *dengan work life balance* merupakan faktor penting bagi setiap tenaga pendidik, agar memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaannya.

Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, tenaga pendidik yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, memiliki waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya. Ketidakmampuan seorang perawat secara terus-menerus untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan

kepuasan kerja yang akan berdampak pada penurunan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Hobson, Delunas & Kesic, 2001).

Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja itu sangat diperlukan untuk menunjang kinerja tenaga pendidik di sekolah. Seorang tenaga pendidik yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik di dalam dirinya maka secara tidak langsung tenaga pendidik tersebut akan terhindar dari stres kerja, karena adanya rasa akan kepuasan bekerja di sekolah tersebut. Peneliti Menyimpulkan bahwa tenaga pendidik dengan keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi akan terhindar dari stres kerja.

Memperhatikan narasi faktual di atas, ketika ditarik pada ruang kajian penelitian mengenai stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Disnilah penelitian ini akan bekerja untuk menyajikan gambaran obyektif mengenai hubungan antara stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja pada tenaga pendidik dengan judul **Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik yang di SMP Negeri 1 Nunukan Barat**. Diharapkan, hasilnya dapat menjadi masukan bagi organisasi, dalam hal ini adalah sekolah untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dalam lingkungan sekolah, sehingga stres kerja tidak akan terjadi dan produktivitas sekolah dapat ditingkatkan.

1.2 Rumusan Masalah

Mendasarkan pada latar belakang penelitian sebagaimana tersaji di atas, kerja ilmiah ini akan menjawab pertanyaan bagaimana hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Nunukan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Nunukan Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja. Lebih lanjut melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan tambahan mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi setiap karyawan khususnya tenaga pendidik di sekolah agar mereka bisa merasakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi sekolah agar memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan ketika membuat program atau kebijakan yang berkaitan dengan seorang tenaga pendidik .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Lazarus (Sanggusti, 2017) berpendapat stres terjadi jika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan penyesuaian diri, hal ini berarti bahwa kondisi stres terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. Tuntutan adalah sesuatu yang jika tidak dipenuhi akan menimbulkan konsekuensi yang tidak menyenangkan bagi individu. Jadi stres tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal melainkan juga tergantung mekanisme pengolahan kognitif terhadap kondisi yang dihadapi individu bersangkutan.

Menurut Robbins (2004) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Sedangkan Stres kerja menurut Mangkunegara (2008) adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Pengertian lain menyatakan

bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Hariyono, dkk., 2009)

Hellriegel and Slocum (2004) menyatakan stres kerja ialah suatu perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sementara itu Nayaputera (2011) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan akumulasi dari sejumlah sumber-sumber stres yaitu situasi-situasi pekerjaan yang dianggap sebagai tekanan bagi kebanyakan orang. Lebih lanjut disebutkan bahwa stres kerja merupakan interaksi antara sejumlah kondisi pekerjaan dengan karakteristik yang dimiliki oleh pekerja dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004). Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Rae (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak memenuhi kapabilitas, sumber daya, dan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan

bahwa stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seorang karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

2.1.2 Dimensi Stres Kerja

Roberti, Harrington dan Storch (2006) merujuk teori Cohen dan Williamson (1988), mengungkapkan bahwa stres memiliki dua dimensi, yaitu:

1) *Perceived Helplessness* (perasaan ketidakberdayaan)

Perasaan ketidakberdayaan disini adalah keadaan psikologis dimana individu percaya bahwa tidak ada kontrol atas lingkungannya serta keadaan yang membuat semua tindakannya tampak tidak berarti dan hal tersebut dirasa dari kekurangan kognitif, motivasi dan emosional pada individu.

2) *Perceived Self Efficacy* (perasaan yakin pada diri sendiri)

Memiliki perasaan yakin pada diri sendiri terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan arah-arah dari tindakan yang dibutuhkan untuk mengatur situasi-situasi yang berhubungan dengan masa yang akan datang.

Dimensi tersebut merupakan hasil dari analisis faktor oleh Roberti, Harrington dan Storch (2006) yang kemudian digunakan sebagai rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Dapat disimpulkan bahwa dimensi dari stres yang mengacu pada teori Cohen dan Williamson (1988) adalah *Perceived Helplessness* dan *Perceived Self Efficacy*.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2012) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

2) Ketidakpastian ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

3) Ketidakpastian politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

4) Ketidakpastian teknologis

Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

5) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

6) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

7) Tuntutan peran

Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan- harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

8) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

9) Struktur organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel

struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

10) Kepemimpinan organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

11) Tahap hidup organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu di mana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.

12) Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

13) Masalah keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

14) Masalah ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

15) Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Faktor penyebab stres kerja yang telah dikemukakan cukup beragam dan dapat disimpulkan bahwa faktor pemicu timbulnya stres kerja berasal dari dalam diri individu serta dari luar diri individu, seperti dari pihak organisasinya. Keseimbangan kehidupan kerja sendiri berada pada faktor dalam organisasi, dimana organisasi seharusnya lebih peduli dengan tingkat kesejahteraan pada keseimbangan kehidupan kerja pada karyawannya.

2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

2.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher dalam Fisher-McAuley dkk., 2003). Menurut Kastner (Bienek, 2014) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berasal dari kata “bekerja” dan kata “kehidupan”, keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangkan kedua kategori tersebut. Schermerhorn dalam Ramadhani

(2013) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, tenaga pendidik yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, memiliki waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya.

Menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) keseimbangan kehidupan kerja berarti tenaga pendidik dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang *fleksibel* untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Moore dalam Moedy (2013) keseimbangan kehidupan kerja yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain.

Menurut Lockwood (2003) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan tenaga pendidik adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan sekolah keseimbangan kehidupan kerja adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di sekolah dimana tenaga pendidik dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Menurut Delecta (2011) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan ketika seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga (Greenhaus, 2003). Menurut Frone (2003) juga mengaitkan keseimbangan kehidupan kerja dengan konflik peran. Frone menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah tidak adanya konflik antara peran seseorang dalam keluarga dan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan persepsi individu atas kemampuannya untuk bisa mengalokasikan waktu dan energi mereka di dua domain yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja (misalnya: keluarga, komunitas, agama, politik dan pendidikan) dengan mengurangi konflik peran antar dua domain tersebut.

2.2.2 Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja

Aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu:

1) Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi

Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life*) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu

kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang dilakukan menguras lebih banyak waktu, tenaga, dan pikiran individu. Hal ini menyebabkan individu memiliki kesulitan untuk membagi waktu pada kehidupan pribadinya (Ula, 2015). Karyawan yang mengalami gangguan pada kehidupan pribadi akibat pekerjaan yang menguras banyak waktu membuat individu kehilangan kegiatan pribadi yang juga penting. Contohnya ketika individu harus bekerja dari pagi hari hingga

malam hari membuat individu kurang memiliki waktu untuk melepaskan beban kerja, meluangkan waktu untuk kegiatan sosial atau keluarga.

2) Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan

Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*personal life interference with work*) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan yang dilakukan individu. Kehidupan pribadi membuat individu bekerja tidak maksimal karena waktu, tenaga, dan pikiran individu lebih mengutamakan kehidupan pribadi daripada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu. Hal ini dapat terjadi terutama ketika individu memiliki masalah pada kehidupan pribadi yang membuat kinerja individu di kantor menjadi terganggu (Ula, 2015). Karyawan yang mengalami gangguan pada pekerjaan yang merupakan akibat dari kehidupan pribadi yang menguras tenaga dan waktu individu cenderung kurang konsentrasi saat bekerja karena individu banyak memikirkan dan menyelesaikan urusan pribadi di atas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu. Contohnya ketika individu memiliki masalah pribadi di rumah hal ini membuat individu merasakan emosi yang negatif yang dibawanya ketika bekerja, selain itu masalah pribadi individu ini dapat mengganggu pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukannya secara maksimal.

3) Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan

Kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*personal life enchancement of work*) merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu di dunia kerja, terutama ketika individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadi individu menyenangkan maka hal tersebut dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan (Ula, 2015). Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik

dan memuaskan membuat individu merasa bahagia, senang, dan puas akan kebutuhan pribadinya yang tercukupi, sehingga ketika hal ini terjadi individu merasakan emosi yang baik yang dapat dibawanya ketika bekerja. Perasaan yang menyenangkan ini membuat individu dapat melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan perasaan yang positif sehingga pekerjaan individu menghasilkan pencapaian yang baik karena kesungguhan hati dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi

Pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*) merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya ketika fasilitas kerja yang cukup membuat hati individu merasa puas dan individu dapat pulang ke rumah dengan perasaan yang menyenangkan dan puas terhadap keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari (Ula, 2015). Pekerjaan yang bermakna dan memberikan banyak manfaat dan keuntungan yang baik bagi dirinya dan orang sekitarnya. Individu yang diberikan kesempatan untuk belajar untuk dapat memperbaiki kinerjanya dan dapat menerapkannya di dalam kehidupan pribadi membuat individu merasa bahagia dengan pekerjaan tersebut. Contohnya jika seorang ahli finansial dapat menerapkan kemampuan finansialnya dalam kehidupan keluarga dan orang sekitarnya sehingga merasa dirinya berguna bagi orang lain, hal ini membuat individu merasa bahagia dengan pekerjaan dan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

Jadi, kesimpulannya aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal*

Life), Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*), Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*), dan Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*).

2.3 Hubungan *Work Life Balance* dengan Stres Kerja pada Tenaga pendidik

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terjadi ketika tenaga pendidik dapat menyeimbangkan kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga tenaga pendidik tersebut dapat meminimalkan konflik yang terjadi yang mungkin timbul jika tenaga pendidik tidak dapat meluangkan waktu yang berkualitas untuk urusan pribadi ataupun kegiatan bekerja di kantor. Aspek- aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi), *Personal Life Interference with Work* (Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan), *Personal Life Enhancement of Work* (Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan) dan *Work Enhancement of Personal Life* (Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi).

Keterkaitan antara kedua variabel dapat dilihat dari kaitan aspek- aspek keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan stres kerja. Aspek yang pertama yaitu *work interference with personal life*, merupakan aspek yang menjelaskan bahwa pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang membuat individu terganggu yaitu pekerjaan yang membuat individu tidak dapat memiliki waktu, tenaga dan pikiran yang cukup untuk berbagai kegiatan pribadi individu seperti berolahraga, bermain dengan anak, memiliki waktu berkomunikasi yang cukup dengan pasangan, meluangkan

acara untuk kegiatan keluarga atau sosial dan lainnya. Ketika pekerjaan menghabiskan waktu individu lebih banyak daripada kehidupan pribadi, hal yang mungkin terjadi yaitu adanya kejenuhan kerja pada individu yang menimbulkan individu tidak semangat bekerja. Pekerjaan yang tidak dilakukan tidak sepenuh hati dan jika individu memiliki perasaan bahwa kehidupan pribadinya sudah terganggu, pekerjaan yang dilakukan di kantor tidak dilakukan dengan optimal. Sesuai dengan penelitian Meliani, Sunarti dan Krisnatuti (2014) yang menyatakan bahwa semakin banyak konflik yang terjadi dalam pekerjaan individu maka semakin rendah kepuasan individu dalam kehidupan pribadinya. Sehingga dapat menyebabkan individu hanya mengejar target yang ingin dicapai tanpa melihat kualitas kerja yang dilakukan, hal ini dilakukan untuk dapat mengurangi waktu sibuk bekerja sehingga individu memiliki waktu untuk mengurus kehidupan pribadi. Akibat yang terjadi dari permasalahan tersebut dapat memunculkan stres kerja pada tenaga pendidik dan tidak tercapainya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Aspek keseimbangan kehidupan kerja yang kedua adalah *personal life interference with work* menjelaskan bahwa kehidupan pribadi menjadi prioritas individu sehingga pekerjaan yang dilakukan terganggu oleh kegiatan pribadi individu tersebut. Individu yang mengedepankan urusan pribadi cenderung lalai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terhadap sekolah. Hal ini semakin terlihat terutama ketika individu memiliki masalah di kehidupan pribadinya, misalnya masalah dengan keluarga dapat membuat individu tidak memiliki perasaan yang menyenangkan saat bekerja dan

individu tidak berkonsentrasi saat bekerja. Sesuai dengan penelitian Sulistiowati (2012) yang menyatakan bahwa konflik yang terjadi dalam keluarga dapat mempengaruhi kinerja individu. Konflik yang terjadi dalam kehidupan pribadi dapat menguras waktu dan tenaga individu saat di kantor, individu lebih mudah lelah dan merasa kurang termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik di kantor. Hal ini menimbulkan stres kerja pada tenaga pendidik wanita karena terganggu dengan berbagai urusan pribadi dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Aspek keseimbangan kehidupan kerja yang ketiga adalah *personal life enhancement of work* merupakan aspek yang menjelaskan bahwa kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan kualitas bekerja individu di kantor. Hal ini terjadi ketika individu memiliki perasaan yang bahagia di kehidupan pribadi menyebabkan individu merasa bersemangat untuk bekerja dan pekerjaan individu dilakukan dengan lebih sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik dan individu merasa puas dengan pekerjaannya. Kehidupan pribadi individu yang baik mampu meningkatkan performa kerja individu di kantor (Saina, Pio & Rumawas, 2016). Tentunya hal ini membawa dampak yang baik pada kehidupan individu di dunia kerja karena merasa terikat dengan pekerjaan ketika individu melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan disertai perasaan yang bahagia. Individu yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja ini cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi mengenai kepuasan dengan pekerjaan individu dan kehidupan secara umum, serta menurunkan tingkat stres dan depresi pada tenaga pendidik .

Aspek keseimbangan kehidupan kerja yang terakhir adalah *work enhancement of personal life* merupakan aspek yang menjelaskan bahwa pekerjaan individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Hal ini mengacu pada pekerjaan yang dilakukan individu memberikan dampak yang positif pada individu tersebut, misalnya individu memperoleh keterampilan khusus yang dapat disalurkan di kehidupan pribadi, sehingga individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dengan menerapkan keterampilan yang didapatkan di dunia kerja. Otonomi kerja seseorang juga mempengaruhi kebahagiaan tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik memiliki kemauan untuk terus terlibat pada pekerjaan yang memberikannya makna (Hakim & Septarini, 2014). Pekerjaan yang memberikan manfaat pada kehidupan individu tentu membuat individu merasa terikat pada pekerjaan tersebut dan individu melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan sepenuh hati, dengan begitu adanya keterampilan tersebut dapat menurunkan tingkat stres kerja pada tenaga pendidik.

2.4 Keterbaruan Penelitian

Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja telah banyak dilakukan di luar negeri dan dalam negeri, namun dengan variabel independen, lokasi, serta subyek yang berbeda-beda. Penelitian tersebut diantaranya dilakukan oleh Nurendra dan Saraswati (2016) yang berjudul “*Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*”. Penelitian ini mengambil subjek berjumlah 119 karyawan yang bekerja di bidang perhotelan di Yogyakarta. Alat pengumpulan data berupa kuesioner skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek kepuasan

kerja yang dikemukakan oleh Luthans, skala keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan aspek-aspek keseimbangan kerja menurut Hudson dan skala stres kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan stres kerja pada karyawan.

Penelitian ke dua yang dilakukan oleh Sari (2017) yang berjudul “*Hubungan antara Stres Kerja dan Work Life Balance dengan Problem Focused Coping sebagai Moderator*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran problem focused coping terhadap hubungan antara stres kerja dan *work life balance* pada karyawan wanita. Alat pengumpulan data berupa kuesioner skala *work life balance* (20 item), skala stres kerja (9 item) dan skala problem focusd coping (9 item). Subjek penelitian berjumlah 106 karyawan tetap di salah satu perusahaan perbankan di Yogyakarta. Hasil penelitian menyatakan bahwa koefisien regresi sebesar -0,087 dimana $p < 0,01$ yang berarti signifikan. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat diterima. Lebih lanjut $R^2 = 0,507$ yang artinya, problem focused coping mampu memoderatori hubungan antara stres kerja dan *work life balance* pada karyawan wanita sebesar 50,7%.

Penelitian yang ke tiga dilakukan oleh Utomo, Djastuti dan Mahfudz (2016), berjudul “*Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Stres Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Studi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji

dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil subjek berjumlah 138 pegawai BPK Provinsi Jawa Tengah dengan *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah secara tidak langsung dipengaruhi oleh bagaimana lembaga dan individu mampu menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja akan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Fadil dan Marcellinus (2014) berjudul “*Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Wanita pada PT Gema Nawagrah Sejati*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dan mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gema Nawagraha Sejati. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika *work life balancenya* baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja, dan juga jika stres kerja yang dialami rendah maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya juga.

Suatu penelitian dapat dikatakan asli apabila ada sesuatu hal yang baru yang ditampilkan dalam penelitian tersebut. Berdasarkan uraian diatas,

penelitian yang dilakukan ini dapat dikatakan asli dari segi:

1) Keaslian Topik

Penelitian ini menjadikan stres kerja sebagai variabel tergantung dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Sari (2017) dimana stres kerja sebagai variabel bebas dan *work life balance* sebagai variabel tergantung.

2) Keaslian Teori

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena penelitian ini mengacu pada teori Cohen dan Williamson (1988) mengenai stres kerja yang dirasakan responden. Bagaimana seseorang mengukur, merasakan, stres yang dialaminya pada saat kondisi disekitarnya tidak sesuai perkiraan, tidak terduga dan terlalu banyak beban yang mereka tanggung. Pengukuran subjektif dari responden ini, diharap dapat menggambarkan tingkat stres kerja yang mereka alami selama satu bulan terakhir. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Fisher dan Bulger (2009).

3) Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala stres kerja dan skala keseimbangan kehidupan kerja. Skala stres kerja yang digunakan mengacu pada skala *perceived stress scale* (PSS) oleh Cohen dan Williamson (1988). Skala ini mengukur seberapa jauh seseorang merasakan stres di kehidupannya saat ini. Terdiri dari 14 item pernyataan mengenai bagaimana kondisi responden sebulan terakhir, dan telah melewati tahap uji coba (Roberti, Harrington & Storch, 2006) sehingga menemukan dua dimensi

yaitu: *perceived self helplessness* dan *perceived self efficacy*. Sedangkan untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Fisher dan Bulger (2009). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan skala atau kuesioner.

4) Keaslian Subjek Penelitian

Karakteristik subjek pada penelitian ini yaitu tenaga pendidik yang sudah bekerja minimal satu tahun di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 51 tenaga pendidik .

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang terdapat didalam penelitian ini adalah diprediksi ada hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja pada tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimiliki, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan.

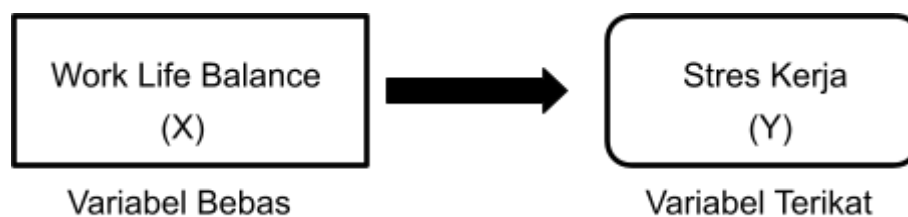
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang didasari oleh permasalahan umum ke khusus dengan sudut pandang positivisme, dan hasilnya berupa data yang diperoleh untuk kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk angka demi mengungkapkan kebenaran suatu variabel yang diteliti merupakan rancangan penelitian dengan kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan jenis korelasional, yaitu penelitian yang dirancang khusus untuk membandingkan hasil dari dua variabel pengukuran yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara dua variabel tersebut (Arikunto, 2010).

Penelitian kuantitatif juga merupakan teknik penelitian dengan menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti bagaimana hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya, kemudian diukur menjadikan data yang berisi dengan angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistic (Creswell, 2012:05). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang akanditeliti, yaitu hubungan antara work life balance dengan stres kerja pada tenaga pendidik di sekolah menengah pertama nunukan barat. Adapun rancangan penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

1) Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menjadi sebab munculnya variabel terikat. Variabel bebas juga disebut menjadi variabel stimulus, anteseden, dan prediktor. Variabel ini menjadi sebab perubahan atau mempengaruhi timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu *work life balance*.

Work life balance (X) sebagai variabel bebas akan diukur oleh peneliti dalam penelitian terhadap tenaga pendidik di sekolah menengah pertama Nunukan Barat.

2) Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat disebut sebagai variabel konsekuensi, output, dan kriteria. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah stres.

Stres kerja (Y) dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang diukur peneliti dalam penelitian terhadap tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri Satu Nunukan Barat.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1) Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang di alami seorang tenaga pendidik dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seorang tenaga pendidik mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tenaga pendidik tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Stres kerja diukur menggunakan *Perceived Stress Scale* (PSS) oleh Cohen, Kamarck dan Mermelstein (1983) mengacu pada konsep teori Lazarus dan Folkman mengenai penerimaan, menjelaskan, bahwa PSS ini digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang menilai bahwa hidupnya dirasa tidak terduga, tidak dapat dikendalikan serta memiliki beban yang cukup banyak. Penilaian tingkat stres kerja dilihat dari total skor yang diperoleh dari skala *Perceived Stress Scale* (PSS), apabila skor yang diperoleh tinggi maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja, begitu pula sebaliknya apabila skor yang diperoleh rendah maka semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dialami. Menurut Roberti, dkk (2006) *perceived stress* memiliki dua dimensi yaitu: *perceived self helplessness* dan *perceived self efficacy*.

Penilaian tingkat stres kerja dilihat dari total skor yang diperoleh dari skala *perceived stress scale* (PSS). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan.

2) Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seseorang tenaga pendidik untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, tenaga pendidik yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, memiliki waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya. Keseimbangan kehidupan kerja diukur dengan alat ukur adaptasi dari skala 17 item dengan nama *Work Life Balance Scale* yang disusun berdasarkan aspek yang diungkap oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu: Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference With Personal Life*), Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*), Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement Of Work*) dan Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life*).

Tingkat keseimbangan kehidupan kerja akan dilihat dari total skor yang diperoleh dari skala keseimbangan kehidupan kerja. Semakin besar skor yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki, demikian sebaliknya semakin rendah total skor yang diperoleh, semakin rendah pula tingkat keseimbangan kehidupan kerja seseorang tersebut.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Nunukan Barat yang berusia 21 tahun keatas sebanyak 51 tenaga pendidik dengan pertimbangan tenaga pendidik sebagaimana dimaksud memiliki lebih banyak tuntutan tugas di samping tekanan domestik di sekitar dirinya seperti keluarga, lingkungan dan orientasi masa depan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan skala *likert*, peneliti mengadaptasi skala yang dibuat oleh Cohen dan Williamson dalam Sanggusti (2017) yaitu *perceived stress scale* (PSS) yang terdiri dari 14 item. Sedangkan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Fisher dan Bulger (2009) dan terdapat 17 item pernyataan didalam alat ukur ini dengan aspek *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement Of Work* dan *Work Enhancement Of Personal Life*. Masing-masing skala terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*.

3.4.1 Penyusunan Skala Stres Kerja

Tabel 1			
Distribusi Item Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba			
Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
<i>Perceived Helplessness</i>	1, 2, 7, 8, 15, 19, 20		7
<i>Perceived Self Efficacy</i>		3, 9, 13, 14, 21, 25, 26	7

Skala stres kerja memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 – 5, yaitu “tidak pernah (1)”, “jarang (2)”,

“terkadang (3)”, “sering (4)” dan “selalu (5)”. Pemberian skor pada pilihan jawaban tersebut memiliki perhitungan tersendiri antara skor item *favourable* (1, 2, 3, 4 dan 5) dan skor item *unfavourable* (5, 4, 3, 2 dan 1) yang mana pada alat ukur ini dapat dikatakan *negatively stated item* dan *positively stated item*.

3.4.2 Penyusunan Skala *Work Life Balance*

Tabel 2
Distribusi Item Skala *Work Life Balance* Sebelum Uji coba

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)		4, 5, 11, 12, 18	5
PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)		6, 10, 16, 17, 22,23	6
PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	24, 27, 28		3
WEPL (<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>)	29, 30, 31		3

Skala *work life balance* memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 – 5, yaitu “tidak pernah (1)”, “jarang (2)”, “terkadang (3)”, “sering (4)” dan “selalu (5)”. Pemberian skor pada pilihan jawaban tersebut memiliki perhitungan tersendiri antara skor item *favourable* (1, 2, 3, 4 dan 5) dan skor item *unfavourable* (5, 4, 3, 2 dan 1).

3.4.3 Penentuan Alat Ukur

1) Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner psikologi yang bertujuan untuk mengukur stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja para tenaga pendidik yang sudah bekerja minimal satu tahun di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Kuesioner tersebut berisi skala PSS atau *Perceived Stress Scale* dan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Fisher dan Bulger (2009). Sebelum pengambilan data, peneliti menyusun

alat ukur dan melakukan uji coba terhadap alat ukur. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas, sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

(1) Skala PSS

Skala PSS adalah skala untuk mengetahui seberapa jauh seseorang merasakan stres di kehidupannya saat ini. Terdiri dari 14 item pernyataan mengenai bagaimana kondisi subjek sebulan terakhir, mengacu pada skala *Perceived Stress Scale* (PSS) oleh Cohen dan Williamson (1988). Skala ini bermula pada karya Cohen, Kamark, dan Mermeilstein (1983) yang terinspirasi dengan konsep pengharapan oleh Lazarus. Cohen mengacu pada *Lazarus's theory stress appraisal* (1966) mengenai bagaimana mengatur stres kerja. Lazarus sendiri berhasil melakukan penelitian mengenai bagaimana hidup ini dinilai penuh dengan stres.

Terdiri dari dua dimensi yaitu *Perceived Helplessness* dan *Perceived Self Efficacy*, yang memiliki lima rentang jawaban dan mengandung dua sifat pernyataan yaitu bersifat negatif dan positif. Skala stres kerja memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 - 5 yaitu: “Tidak pernah” (1), “Jarang” (2), “Terkadang” (3), “Sering” (4), dan “Selalu” (5). Pemberian skor pada pilihan jawaban tersebut memiliki perhitungan tersendiri antara item *favourable* dan *unfavourable* dengan cara *reverse score* pada *positively stated item*, yaitu item nomor 4, 5, 7, dan 8.

Tidak berhenti pada hal tersebut, dua faktor yang terdapat dalam skala tersebut dianalisis secara terpisah. Skala *Perceived Stress Scale* ini mengukur apakah subjek merasakan bahwa dirinya mengalami kehidupan yang tidak seperti dugaannya, tidak dapat dikendalikan dan memiliki banyak masalah pada kehidupannya dalam waktu dekat (Cohen & Williamson, 1988).

(2) *Work Life Balance Scale*

Skala keseimbangan kehidupan kerja adalah skala untuk mengukur keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang. Pada awalnya skala ini terdiri dari 24 item, namun dalam penelitian tentang perbandingan validitas kontruk skala dengan 24 item dan skala dengan 17 item, menunjukkan bahwa skala dengan 17 item dapat mengukur keempat dimensi variabel keseimbangan kehidupan kerja, karena skala 17 item ini merupakan revisi item dari skala sebelumnya agar lebih efektif mengukur variabel di beberapa jenis pekerjaan dan organisasi (Fisher, Bulger & Smith, 2009).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi dari skala 17 item Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang mengukur empat dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work* dan *Work Enhancement of Personal Life*. 17 pernyataan dalam skala memiliki lima pilihan jawaban yaitu: “Tidak pernah” (1), “Jarang” (2), “Terkadang” (3), “Sering” (4), dan “Selalu” (5).

2) Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur atau *tryout* dilakukan pada awal penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari skala yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk menentukan apakah butir-butir item yang diajukan layak digunakan atau tidak

dalam penelitian ini. *Tryout* dilaksanakan dengan melibatkan 50 tenaga pendidik yang sudah bekerja minimal satu tahun di SMP Negeri 1 Nunukan Barat.

3) Hasil Uji Coba Alat Ukur

Untuk mengetahui apakah skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi. Butir-butir item yang telah melewati proses seleksi ini dipercaya mampu meningkatkan reliabilitas skala, namun tidak berarti bahwa skala tersebut benar-benar valid (Azwar, 2014). Batas yang baik untuk pengukuran validitas adalah 0.25-0.3 dengan melihat tabel "*Corrected item total correlation*".

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* (α) pada nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Item yang digugurkan merupakan item yang tidak memenuhi standar nilai pada tabel *corrected item total correlation* yaitu minimal 0,25, sehingga item tersebut perlu dihapus agar alat ukur menjadi layak dan nilai reliabilitas pada alat ukur menjadi lebih tinggi terhadap variabel yang diukur. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 21.0 for windows*.

(1) Angkat Stres Kerja

Hasil uji coba menunjukkan bahwa angket stres kerja (N=14 item) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebuah 0.819 pada kedua aspek

stres kerja. Pada uji coba alat ukur stres kerja ditemukan tiga item gugur, yaitu pada item nomor 1, 8 dan 13, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor item tidak berubah. Sehingga setelah ketiga item yang gugur dihapus tersebut Cronbach's Alpha (α) meningkat menjadi 0.859.

Tabel 3
Distribusi Item Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
<i>Perceived Helplessness</i>	1 , 2, 7, 8 , 15,	3, 9, 13 , 14, 21,	5
<i>Perceived Self Efficacy</i>	19, 20	25, 26	6

Keterangan: angka yang dicetak tebal berarti item yang gugur
(2) Angket *Work Life Balance*

Hasil uji coba menunjukkan bahwa angket keseimbangan kehidupan kerja (N=17 item) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0.783 pada keempat aspek keseimbangan kehidupan kerja. Pada uji coba alat ukur ini ditemukan empat item gugur, yaitu pada item nomor 4, 16, 18 dan 24, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor item tidak berubah. Sehingga setelah keempat item yang gugur tersebut dihapus *Cronbach's Alpha* (α) meningkat menjadi 0,841.

Tabel 4
Distribusi Item Skala *Work Life Balance* Setelah Uji Coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)		4 , 5, 11, 12, 18	3
PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)		6, 10, 16 , 17, 22, 23	5
PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	24 , 27, 28		2
WEPL (<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>)	29, 30, 31		3

Keterangan: angka yang dicetak tebal berarti sitem yang gugur

3.5 Validitas dan Reliabilitas

Validitas alat ukur merupakan sejauh mana alat ukur mengukur apa yang diukur. Validitas alat ukur pada penelitian ini melihat apakah alat ukur skala mengukur variabel yang ingin diukur, yaitu mengukur konstruk psikologis yang ada dalam diri individu. Validitas alat ukur dilakukan melalui berbagai cara yaitu dengan menggunakan validitas tampak (*face validity*) yang diterapkan bahwa tampak dari alat ukur dibuat sesuai dengan apa yang ingin diukur, misalnya judul skala yang berhubungan dengan kedua variabel dan gambar depan yang ditampilkan pada skala berhubungan dengan variabel yang ingin diukur. Pada skala yang akan digunakan juga akan dilakukan pemeriksaan bahasa oleh beberapa orang, untuk memastikan bahwa bahasa yang digunakan dalam alat ukur dapat dipahami oleh responden dan dimaknai dengan cara yang sama oleh responden dalam pengisian skala.

Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja dibuat dengan cara mengadaptasi alat ukur sebelumnya yang dibentuk dari dimensi stres kerja yang dibuat oleh Roberti, Harrington dan Storch (2006) merujuk teori Cohen dan Williamson (Sanggusti, 2017) yaitu *perceived stress scale* (PSS). Dimensi stres kerja menurut Roberti, Harrington dan Storch (2006) yaitu *Perceived Helplessness* pada item nomor 1, 2, 7, 8, 15, 19 dan 20 dan *Perceived Self Efficacy* pada item nomor 3, 9, 13, 14, 21, 25 dan 26. Alat ukur stres kerja terdiri dari 14 item pernyataan.

Pada alat ukur keseimbangan kehidupan kerja skala diadaptasi dari alat ukur Fisher, Bulger dan Smith (2009). Skala ini mengacu pada aspek keseimbangan kehidupan kerja yang diungkapkan Fisher, Bulger dan Smith

(2009) yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work* dan *Work Enhancement of Personal Life*. Alat ukur Fisher, Bulger dan Smith (2009) memiliki 17 item pernyataan. *Work Life Balance Scale* ini memiliki lima pilihan jawaban. Alat ukur ini menunjukkan keempat domain yang disebutkan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang setiap pernyataan diturunkan dari setiap aspek keseimbangan kehidupan kerja

Reliabilitas merupakan keajegan alat ukur untuk mengukur suatu variabel. Kedua skala dapat dikatakan reliabel jika nilai signifikansi pada *Cronbach's Alpha* memiliki nilai >0.8 . Alat ukur yang reliabel merupakan alat ukur yang ajeg sehingga konsistensi alat ukur tetap terjaga untuk mengukur setiap aspek dalam variabel dan mengukur keajegan variabel tersebut.

3.6 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh adalah data kuantitatif dan untuk menguji hipotesis penelitian ini, yaitu mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik, maka digunakan teknik statistik korelasional *product moment*. Untuk menjaga keakuratan data dan kemudahan pengolahan data digunakan teknik pengolahan data dari program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 21.00 release for Windows*, dengan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi pada uji normalitas mencapai nilai ($\text{sig} > 0.05$) yang menunjukkan bahwa data tersebar normal. Penelitian ini juga melalui uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara

variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik bersifat linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis dari variabel bebas dan variabel tergantung. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila nilai probabilitasnya kurang dari 0,05, sementara hubungan antara kedua variabel dikatakan tidak linear apabila nilai probabilitasnya lebih dari 0,05. Uji linearitas data penelitian menggunakan bantuan teknik *Test for Linearity Compare Means* pada taraf signifikansi 5% (Santoso dalam Bintang & Astiti, 2016).

Pada uji korelasi data akan menggunakan nilai yang ditunjukkan oleh Pearson jika data uji asumsi terbukti normal, sedangkan data akan menggunakan nilai yang ditunjukkan oleh Spearman jika data uji asumsi terbukti tidak normal. Data uji korelasi dapat dikatakan signifikan jika nilai signifikansi menunjukkan ($\text{sig} < 0.05$).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan di SMP Negeri 1 Nunukan Barat mulai pada tanggal 05 Maret 2024. Peneliti datang untuk menyerahkan surat permohonan izin ambil data, proposal penelitian dan *booklet* kuesioner sekaligus observasi lingkungan sekolah. Prosedur pengambilan data dilakukan dengan menyerahkan surat yang ditujukan kepada SMP Negeri 1 Nunukan Barat beserta proposal penelitian dan *booklet* kuesioner kepada bagian diklat SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Kemudian peneliti mendapat panggilan datang kembali untuk di wawancarai dengan kepala direksi SMP Negeri 1 Nunukan Barat mengenai hal-hal lebih lanjut tentang penelitian yang akan peneliti lakukan. Setelah mendapatkan izin dari kepala direksi peneliti membuat janji dengan bagian kepala tenaga pendidik an untuk interview lebih detail. Selanjutnya, peneliti diperkenalkan ke bagian setiap lantai untuk dijelaskan macam-macam tenaga pendidik yang ada di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Peneliti memberi penjelasan langsung atau reafing diawal kepada kepala bagian tenaga pendidik di setiap lantai SMP Negeri 1 Nunukan Barat.

Kuesioner yang dibagi sebanyak 60 dan kembali sejumlah 56 booklet dan data yang peneliti input sebanyak 51 subjek. Peneliti menggugurkan 5 subjek lainnya karena tidak memenuhi persyaratan sebagai tenaga pendidik. Pengisian kuesioner berakhir dan terkumpul di masing-masing kepala tenaga pendidik an pada tanggal 02 Mei 2024 yang menjadi akhir untuk bagian pengambilan data, selanjutnya data akan dianalisis oleh peneliti.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Subjek

Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 51 tenaga pendidik yang sudah bekerja minimal satu tahun di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Berikut ini adalah gambaran umum mengenai subjek penelitian:

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia Menurut Hardlock

Variabel Demografik		Jumlah	Persentase
Usia	Usia Dewasa Awal (21 – 40)	41	80,2%
	Usia Dewasa Madya (41 – 50)	10	19,8%
	Usia Dewasa Akhir (51 – ke atas)	0	0%
Total		51	100%

Tabel 6
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Masa Kerja

Variabel Demografik		Jumlah	Persentase
Masa Kerja	1 – 5 tahun	34	67,3%
	6 – 10 tahun	13	28,7%
	10 tahun ke atas	4	4,0%
Total		51	100%

4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan tingkat skor yang diperoleh tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 1 Nunukan Barat dari skala stres kerja dan skala keseimbangan kehidupan kerja. Berikut ini adalah hasil deskripsi data hipotetik dan data empirik berdasarkan data penelitian, yaitu meliputi skor minimal, skor maksimal, rata-rata, dan standar deviasi.

Tabel 7
Deskripsi Data Penelitian *Work Life Balance* dan Stres Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
		Min	Max			Min	Max	
Stres Kerja	33	11	55	7.3	21.05	12	39	4.79
<i>Work Life Balance</i>	39	13	65	8.7	52.51	40	65	5.43

Perhitungan data hipotetik merupakan perhitungan data yang mengacu pada alat ukur sebagai acuan perhitungan, sedangkan perhitungan data empirik merupakan perhitungan data yang mengacu pada subjek di populasi sebagai acuan perhitungan (Widhiarso, 2017). Perhitungan data hipotetik stres kerja menunjukkan nilai minimal pada alat ukur yaitu 11, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 55, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 33 dengan standar deviasi 7.3. Berdasarkan hasil perhitungan data empirik dengan bantuan *software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa stres kerja pada sampel 51 subjek memiliki nilai minimal 12, maksimal 39 dengan rata-rata 21.08 dan standar deviasi 4.79. Pada perhitungan hipotetik variabel keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa nilai minimal pada alat ukur yaitu 13, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 65, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 39 dengan standar deviasi 8.7. Berdasarkan hasil perhitungan data empirik dengan bantuan *software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada sampel 51 subjek memiliki nilai minimal yaitu 40, maksimal 65 dengan rata-rata 52.51 dan standar deviasi 5.43.

Tabel 8
Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X \leq \mu - 1.8 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1.8 \sigma < X \leq \mu - 0.6 \sigma$	Rendah Sedang
$\mu - 0.6 \sigma < X \leq \mu + 0.6 \sigma$	Tinggi
$\mu + 0.6 \sigma < X \leq \mu + 1.8 \sigma$	Sangat Tinggi
$\sigma \mu + 1.8 \sigma < X$	
Keterangan :	
X	: Skor Subjek
μ	: Rata-rata Skor hipotetik
σ	: Standar Deviasi Hipotetik

Berdasarkan norma kategorisasi di atas skor subjek dapat dibagi menjadi lima kategori pada variabel stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Kategori skor dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 9
Kategorisasi Skor Stres Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 19.86$	40	39.60%
Rendah Sedang	$19.86 < X \leq 28.62$	56	55.44%
Tinggi	$28.62 < X \leq 37.38$	4	3.96%
Sangat Tinggi	$37.38 < X \leq 46.14$	1	0.99%
	$X > 46.14$	0	0
Total		51	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor stres kerja menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat rendah berjumlah 40 subjek atau 39.60%. Subjek yang memiliki kategori rendah pada skor stres kerja berjumlah 56 subjek atau 55.44%. Subjek yang berada pada kategori sedang pada skor stres kerja berjumlah 4 atau 3.96%. Subjek yang memiliki kategori tinggi pada skor stres kerja berjumlah 1 atau 0,99% dan subjek yang memiliki kategori sangat tinggi pada skor stres kerja berjumlah 0 subjek 0%.

Tabel 10
Kategorisasi Skor Work Life Balance

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
---------------------	---------------------	---------------	-------------------

Sangat Rendah	$X \leq 23.34$	40	39.60%
Rendah Sedang	$23.34 < X \leq 33.78$	50	49.50%
Tinggi	$33.78 < X \leq 44.22$	11	10.89%
Sangat Tinggi	$44.22 < X \leq 54.66$	0	0%
	$X > 54.66$	0	0%
Total		51	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat rendah berjumlah 40 subjek atau 39.60%. Subjek yang memiliki kategori rendah pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 50 subjek atau 49.50%. Subjek yang berada pada kategori sedang pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 11 subjek atau 10,89%. Subjek yang memiliki kategori tinggi pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 0 subjek atau 0% dan subjek yang memiliki kategori sangat tinggi pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 0 subjek atau 0%.

4.3 Uji Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, data yang telah didapat harus melalui uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang dilakukan meliputi dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi tersebut harus dipenuhi karena menjadi syarat untuk melakukan uji statistic parametrik.

4.3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang terdistribusi secara normal atau tidak dalam suatu populasi. Pengujian normalitas sebaran data dalam penelitian ini menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Sebaran data dapat dikatakan normal apabila

hasil signifikansi memiliki nilai $p > 0.05$. Hasil uji normalitas pada penelitian ini yang menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa sebaran data variabel pada skala stres kerja memiliki nilai $p = 0.137$ ($P > 0.05$), sedangkan pada variabel skala keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai $p = 0.097$ ($p > 0.05$).

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Stres Kerja	0.137	Terdistribusi Normal
<i>Work Life Balance</i>	0.097	Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel stres kerja memiliki nilai ($p = 0.137$, $p > 0.05$) sehingga sebaran data dapat dikatakan normal dan nilai signifikansi pada variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai (0.097 , $p > 0.05$) sehingga sebaran data dapat dikatakan terdistribusi secara normal pada kedua variabel. Maka, dengan sebaran data yang terdistribusi normal uji hipotesis dapat dilakukan dengan analisis *Pearson Product Moment*.

4.3.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel yang diteliti linier atau tidak. Kedua variabel yang diteliti dikatakan linier apabila $p < 0.05$, sebaliknya, jika nilai $p > 0.05$ variabel dikatakan tidak linier. Uji linieritas menggunakan *SPSS 21.00 for windows* dengan *Compare Means*, menunjukkan nilai $F = 56.200$ dengan $p = 0.000$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja

memenuhi asumsi linieritas atau mengikuti satu garis lurus.

Tabel 12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	p	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> *Stres Kerja	56.200	0.000	Linear

4.3.4 Uji Hipotesis

Hasil uji asumsi yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa sebaran data variabel stres kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja terdistribusi normal dan kedua variabel memenuhi uji linieritas sehingga kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier. Maka dari itu, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dan arah antar variabel tersebut.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p	R²
<i>Work Life Balance</i> dengan Stres Kerja	-0.599	0.000	0.358801

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja memiliki nilai $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan $r= -0.599$, artinya ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang memiliki tanda negatif. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin rendah stres kerja pada subjek, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Pada hasil uji hipotesis ini juga dapat dilihat nilai koefisien

determinasi (R^2) yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel stres kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat nilai R^2 pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel stress kerja yaitu 0.358801. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek sebesar 35.88% terhadap stres kerja pada tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 1 Nunukan Barat.

Analisis tambahan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu melakukan uji korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada usia partisipan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara usia partisipan dengan stres kerja yang memiliki nilai $p=0.012$ ($p>0.05$) dan nilai $r= -0.249$. Hasil korelasi antara usia partisipan dengan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia partisipan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki nilai $p=0.273$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.110$.

Tabel 14
Korelasi Variabel Penelitian dengan Usia

Variabel	r	p
Usia dengan Stres Kerja	-0.249	0.012
Usia dengan <i>Work Life Balance</i>	0.110	0.273

Analisis lanjutan dilakukan juga untuk melihat korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada masa kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara masa kerja dengan stres kerja yang memiliki nilai $p=0.012$ ($p>0.05$) dan nilai $r= -0.250$. Hasil korelasi antara masa kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki nilai $p=0.230$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.121$.

Tabel 15
Korelasi Variabel Penelitian dengan Masa Kerja

Variabel	r	p
Masa Kerja dengan Stres Kerja	-0.250	0.012
Masa Kerja dengan <i>Work Life Balance</i>	0.121	0.230

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Hipotesis dari penelitian ini adalah akan ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres yang dimiliki oleh tenaga pendidik dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja pada masing-masing tenaga pendidik.

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel stres kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Data empirik yang menunjukkan terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier menjadi acuan dalam melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Data uji asumsi pada uji linieritas sebelumnya menyatakan bahwa kedua variabel linier atau memiliki hubungan garis lurus maka dengan adanya data yang linier hipotesis akan diterima. Hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis dengan uji korelasi Pearson yang menemukan bahwa adanya hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja

dengan stres kerja pada tenaga pendidik yang bekerja di SMP NEGERI 1 NUNUKAN BARAT yang menunjukkan koefisien (r) sebesar -0.599 dan $p=0.000$ ($p<0.05$). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan oleh subjek. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo, Djastuti & Mahfudz (2016) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja. Artinya keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi stres kerja, karena ketika tenaga pendidik dihadapkan dengan pekerjaan, tuntutan-tuntutan dan tanggung jawab yang tidak mampu dipenuhinya, hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja, maka tenaga pendidik tersebut akan mengalami stres pada pekerjaannya. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dari tenaga pendidik akan berpengaruh negatif pada stres kerja. Sebaliknya tenaga pendidik yang mampu mengelola kehidupan kerja dengan baik akan mengurangi stres pada pekerjaannya.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Fadil dan Marcellinus (2014) yang mengatakan bahwa *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, didapati bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat bahwa penelitian ini dapat dihasilkan bahwa

work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan *work life balance* serta stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini bahwa *work life balance* dan stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika keseimbangan kehidupan kerjanya baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja, dan juga jika stres kerja yang dialami rendah maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya juga.

Penelitian ini juga sesuai dengan yang dinyatakan oleh Shekhar (2016) bahwa individu dapat terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya ketika individu tersebut memiliki keseimbangan antara pekerjaan yang dimiliki dengan kesenangan dalam kehidupan pribadinya, karena adanya hubungan antara kesenangan dengan keteliban pekerjaan yang dilakukan individu.

Selain itu juga terdapat nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel stres kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat nilai R^2 pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel stres kerja yaitu 0.358801. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek sebesar 35.88% terhadap stres kerja pada tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 1 Nunukan Barat.

Hasil analisis penelitian tambahan menunjukkan bahwa variabel biografis partisipan seperti usia dan masa kerja tidak memiliki hubungan

dengan variabel stres kerja. Usia memang dapat berhubungan dengan stres kerja pada tenaga pendidik, namun tidak menutup kemungkinan faktor lain dapat berhubungan dengan stres selain usia. Dalam penelitian ini diketahui usia tidak berhubungan dengan stres kerja dimana sesuai dengan yang dihadapi SMP Negeri 1 Nunukan Barat bahwa usia tidak menjadi faktor penyebab stres kerja karena stres kerja itu dapat terjadi pada tenaga pendidik usia berapapun tergantung dari manajemen stres setiap individu. Sedangkan pada masa kerja juga tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Nunukan Barat, karena masa kerja lebih lama erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman mengenai *job description* yang lebih baik. Pengalaman dan pemahaman ini akan membantu dalam mengatasi masalah *stressor* yang ada dalam upaya pencegahan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul dalam Sartika (2013) tentang stres kerja pada pekerja pabrik penggilingan padi kec. Minasate'ne Pangkep yang menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang mengalami stres kerja lebih tinggi pada pekerja dengan masa kerja lama dibandingkan pekerja dengan masa kerja baru. Masa kerja baru maupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja dan diperberat dengan adanya beban kerja yang berat. Namun, masa kerja yang mempengaruhi pekerja karena menimbulkan rutinitas dalam bekerja, sehingga pada akhirnya menimbulkan stres. Rutinitas kerja yang terbatas membuat pekerja menjadi jenuh, Munandar dalam Sartika (2013).

Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini usia dan masa kerja partisipan tidak terlibat dalam menjelaskan tingkat stres kerja yang diperoleh

dalam alat ukur, artinya usia dan masa kerja tidak mempengaruhi tingkat stres kerja tenaga pendidik dalam penelitian ini. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa usia partisipan dan masa kerja partisipan tidak memiliki hubungan dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Hal ini menunjukkan bahwa usia dan masa kerja partisipan tidak mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang diperoleh dalam alat ukur penelitian. Sesuai dengan penelitian Sunar (2012) yang menunjukkan bahwa biografi subjek dan masa kerja tidak memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan produktivitas individu dalam bekerja.

Keseimbangan kehidupan kerja pada tenaga pendidik diperlukan untuk dapat menjaga kondisi fisik kerja pada tenaga pendidik yaitu tenaga pendidik diberikan kesempatan untuk dapat mengurus dan menyelesaikan kehidupan pribadi. Sesuai dengan penelitian Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu hal yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi dapat melelahkan, selain dapat menimbulkan stres kerja, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan hasil dari pemaparan analisis tersebut, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan stres kerja pada tenaga pendidik wanita yang bekerja di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Tenaga pendidik yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, maka memiliki stres kerja yang rendah. Begitupula sebaliknya. Tenaga pendidik yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu mengatur

urusan pribadi agar tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal dan terarah tanpa memikirkan urusan diluar pekerjaan yang membuat tenaga pendidik merasakan stres kerja.

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam melaksanakan penelitian. Diantaranya alat ukur stres kerja yang digunakan kurang pas, sehingga data yang didapatkan mungkin belum mewakili tingkat stres kerja pada tenaga pendidik . Peneliti juga tidak dapat melakukan pemantauan secara langsung dalam pengisian skala saat pengambilan data karena kondisi yang tidak memungkinkan dan kesepakatan dengan pihak sekolah untuk memberikan beberapa angket atau kuesioner kepada kepala bagian ketenaga pendidik an dan kemudian akan diambil dengan batas waktu yang telah di tentukan, sehingga data yang didapatkan kurang maksimal. Peneliti juga belum dapat melaksanakan penelitian secara mendalam mengenai faktor lain yang mungkin mempengaruhi stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dalam penelitian ini dikarenakan keterbatasan peneliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada tenaga pendidik yang bekerja di SMP Negeri 1 Nunukan Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki tenaga pendidik, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki tenaga pendidik, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh tenaga pendidik. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 35.88% dalam menjelaskan kondisi stres kerja seseorang. Tidak ada hubungan antara usia dan masa kerja dengan stres kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi

Stres kerja yang dialami tenaga pendidik dapat menghambat kinerja tenaga pendidik sendiri dan berdampak pada tenaga pendidik lainnya. Sebaiknya instansi:

- a. Lebih memperhatikan terkait stres kerja yang dialami tenaga pendidik dengan memberikan pelatihan, penyuluhan tentang stres kerja dan dampak stres kerja serta pencegahannya.

- b. Instansi lebih peduli dengan tingkat kesejahteraan pada keseimbangan kehidupan kerja pada karyawannya.

2. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik yang dapat memberikan hal positif terhadap dirinya, orang lain dan situasi di sekitarnya. Sehingga dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja tersebut, tenaga pendidik dapat mengatur stresnya, menerima tuntutan-tuntutan peraturan dan menjalankannya dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian dengan sampel penelitian yang lebih bervariasi.
- b. Proses pengambilan data diharapkan dapat diawasi secara langsung oleh peneliti, hal ini berguna untuk memberikan pemahaman secara langsung ketika subjek mengalami kebingungan dalam mengisi skala atau kuesioner yang disebarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its burnout on employee's work-life balance (wlb): A conceptual study. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. 19(03), 57-62.
- Azwar, S. (2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bienek, T. (2014). Work life balance as an innovative concept and its potential influence on Japanese family life. *Journal of International and Advanced Japanese Studies*, 6, 59-75
- Bintang, S. K., dan Astiti, D. P. (2016). Work life balance dan intensi turn over pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Carlson, D., Witt, L., Zivnuska, S., Kacmar, K., & Grzywacz, J. (2008). Supervisor Appraisal As The Link Between Family-Work Balance and Contextual Performance. *Journal of Business Psychology*, 23(1), 37-49.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cohen, S. and Williamson, G. (1988) Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. Spacpan, S. and Oskamp, S. (Eds.) *The Social Psychology of Health*. Newbury Park, CA: Sage.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 33 (4), 186-189.
- Fadil, M., dan Marcellinus, J. (2014). *Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan wanita pada PT. Gema Nawagraha Sejati*. Universitas Bina Nusantara. Jakarta.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fisher-Mc, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). *Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes*. Paper presented at the Annual conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology. Orlando, April 12, 1-26.
- Frone, M. (2003). *Work family balance*. In Quick J.C., Tetrick L.R (Eds) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychology Association, Washington, DC, pp 143-162.
- Ganapathi, M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 16(4), 1-6.
- Gelsema, T. I., Doef, M. S., Akerboom, S., Verhoeven, C. (2005). Job stress

- in the nursing profession: the influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. *International Journal of Stress Management* 2005. 12 (3). 222-240.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, PP. 510-531.
- Hakim, L. & Septarini, B. G. (2014). Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada industry kreatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 210-217.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Indonesia: Jakarta.
- Hellriegel, D., dan Slocum, J. (2004). *Organizational Behavior*. Sebastopol: Alex Media Computindo.
- Hobson, C. J., Delunas., & Kesic. (2001). Compelling Evidence of The Need for Corporate Work/Life Balance Initiatives: Results from A National Survey of Stressful Life-Events. *Journal of Employment Counseling*, 38-44.
- Kalendesang, M. P., Bidjuni, H., & Malara, R. T. (2017). Hubungan konflik peran ganda tenaga pendidik sebagai care giver dengan stres kerja di ruangan rawat inap Sekolah Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *e-Journal Ketenaga pendidik an (e-Kp)*. 5 (1).
- Lazarus, R. S. (1976). *Pattern of Adjustment. Third Edition*. Japan: McGraw-Hill Kogakusha Ltd.
- Lenny, R. R. (2013). Kepuasan kerja tenaga pendidik , (Online), (http://www.kompasiana.com/lenny/kepuasan-kerja-tenaga-pendidik_552c77766ea83432348b4579, diakses 21 Februari 2024).
- Lockwood, N. R. (2003). Work Life Balance: Challenges and Solutions. ociety for Human Resource Management. *SHRM Research Journal*.
- Mangkunegara, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mareta. (2014). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Karyawan terhadap Komitmen pada Organisasi di bagian HR di PT. Pertamina (PERSERO) Refinery Unit III Palembang. *Jurnal Universitas Bina Darma Palembang*, 2 (2).
- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D (2014). Faktor demografi, konflik kerja- keluarga dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 7(3), 133-142.
- Moedy, D. M. (2013). Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.

- Nayaputera, Y. (2011). Tesis. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Costumer Service Employee di PT Plaza Indonesia Realty Tbk. FISIPUI. Jakarta.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara *Work Life Balance* dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*. 1-19.
- Nur'aini, S. (2012). Stres kerja pada tenaga pendidik . *Jurnal Psikologi*. 5 (2), 150-161.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance,
- Rae, A. (2008). *Organizational Behaviour : an introduction to your life in organizations*. New Jersey : Pearson Education.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Skripsi Universitas Brawijaya Malang*.
- Revalicha, S. (2013). Jurnal Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Shift Kerja pada Tenaga pendidik di RSUP Dr. Soetomo Surabaya (www.journal.unair.ac.id). Diakses pada tanggal 24 Februari 2024)
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizkiana. (2015). Hubungan *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi. Yogyakarta: *Skripsi Universitas Gajah Mada*.
- Robbins, S. P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. (Alih Bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior, Buku I Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roberti, J. W., Harrington, L. N., & Storch, E. A. (2006). Further Psychometric Support for the 10-Item V. *Journal of College Counseling*, 9 (2). DOI 10.1002%2Fj. 2161-1882.2006.tb00100.x.
- Rusdiana. (2014). Studi tentang pelayanan tenaga pendidik terhadap kepuasan pasien di ruang rawat inap mawar Sekolah Umum Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *E-Journal Kosentrasi Sosiologi*. 2 (4), 13-25.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Sulut tenggung area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1-9.
- Sanggusti, A. M., (2017). Hubungan pemaafan dan stres pada karyawan generasi Y di Sektor Pelayanan Restoran. *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia
- Santoso, A. (2010). Studi deskriptif *effect size* penelitian-penelitian di

- fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1), 1-17.
- Sartika, D. M., Masyitha, M., & Rahim, M. R. (2013). Faktor yang berhubungan dengan stres pada pedagang tradisional Pasar Daya Kota Makassar Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 1 (1).
- Shekhar, T. (2016). Work life balance & employee engagement-concepts revisited. *International Journal of Education and Psychological Research IJEPR*, 1(1), 32-34.
- Sulistiowati. (2012). Analisis konflik keluarga-pekerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan wanita pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 5(3), 196-211.
- Sunar. (2012). Pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja dan gender) terhadap produktivitas karyawan (Studi Kasus di PT Bank X). *Forum Ilmiah Volume*, 9(1), 167-177.
- Ula, I. I. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Sarjana Thesis*, Universitas Brawijaya.
- Widhiarso, W. (2017). Pengkategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Artikel Ilmiah: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*.
- Yudi, D. N. (2013). Faktor Risiko Stres Kerja pada Tenaga pendidik Rawat Inap di Tugurejo Semarang. *Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 26, 1981- 2012.
- Yustiya, V. S. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Tenaga pendidik . *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1 (2), ISSN: 2301-8267.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SKALA TRY OUT

SKALA PENELITIAN



**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Kartika Choirol Ummah, mahasiswi Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan kerendahan hati ingin meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I agar dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini dalam rangka pengambilan data tugas akhir sebagai mahasiswa psikologi di Program Studi Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Skala ini bukanlah skala penilaian kinerja, jadi semua jawaban adalah benar selama yang Bapak/Ibu/Saudara/I tuliskan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I merupakan info yang sangat berharga bagi penelitian saya dan semua informasi yang tertulis dalam skala ini BERSIFAT RAHASIA dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik saja. Kemudian, dengan mengisi skala ini, secara tidak langsung Bapak/Ibu/Saudara/I telah berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta data penelitian akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi skala ini. Semoga apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan kepada saya saat ini menambah kebaikan bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya, Kartika Choirol Ummah

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :
Tanggal Lahir :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Pendidikan :
Bekerja di :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pernyataan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Surakarta, April 2024

Responden

Skala di bawah ini memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 – 5, yaitu “tidak pernah (1)”, “jarang (2)”, “terkadang (3)”, “sering (4)” dan “selalu (5)”. Isilah pernyataan seperti contoh di bawah ini.

Contoh :

No	Saya mencintai pekerjaan saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
						√

Isilah pernyataan di bawah ini sesuai yang Anda rasakan **dalam 1 bulan terakhir** dengan tanda √ (*checklist*) dalam kotak yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
1	Saya merasa kecewa ketika sesuatu yang tidak terduga terjadi di tempat kerja					
2	Saya merasa gugup dan stres saat bekerja					
3	Saya merasa percaya pada kemampuan pribadi saya untuk mengatsi permasalahan sehari-hari					
4	Saya pulang kerja terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan					
5	Pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan					
6	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya					
7	Saya merasa bahwa saya tidak mampu					
8	Saya merasa beban kerja terlalu banyak sehingga saya tidak mampu mengatasinya					
9	Saya mampu mengontrol hal-hal yang membuat saya tidak nyaman					
10	Pekerjaan saya terbengkalai karena hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					

11	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan					
12	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan saya					
13	Saya merasa bahwa beberapa hal berjalan sesuai kemauan saya					
14	Saya merasa berhasil melakukan beberapa hal					
15	Saya merasa marah karena sesuatu yang tidak bisa saya atasi terjadi					
16	Saya ingin meluangkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak terganggu oleh hal yang ada di kehidupan pribadi saya					
17	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					
18	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya habiskan untuk melakukan pekerjaan					
19	Saya merasa bahwa saya tidak mampu mengatasi beberapa hal yang harus saya selesaikan					
20	Saya tidak mampu mengendalikan hal-hal penting didalam hidup saya					
21	Saya mampu mengatasi perubahan penting dikehidupan saya					
22	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang perlu dilakukan di luar pekerjaan					
23	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja					

24	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya					
25	Saya merasa mampu menjalani kehidupan					
26	Saya mampu mengatasi masalah pada kehidupan saya					
27	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah, karena pekerjaan yang saya lakukan					
28	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya dalam menghadapi pekerjaan di rumah					
29	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					
30	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya					
31	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya					

Terima kasih banyak atas partisipasinya 😊

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA *TRY OUT*

1. Stres Kerja

SUBJEK	SK 1	SK 2	SK 3	SK 7	SK 8	SK 9	SK 13	SK 14	SK 15	SK 19	SK 20	SK 21	SK 25	SK 26	TOTAL
S1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	24
S2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	30
S3	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	25
S4	3	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	25
S5	3	1	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	24
S6	3	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	23
S7	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	30
S8	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	39
S9	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	29
S10	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	4	1	1	27
S11	3	1	2	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	25
S12	3	1	1	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	26
S13	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	29
S14	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	29
S15	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	29
S16	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	39
S17	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	32
S18	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	32
S19	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	32
S20	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	29

S21	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	34
S22	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	29
S23	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27
S24	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	36
S25	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	29
S26	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	34
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
S29	3	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	26
S30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
S31	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	28
S32	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	37
S33	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	27
S34	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	34
S35	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	33
S36	4	2	1	2	4	3	4	2	1	1	2	1	1	1	29
S37	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	31
S38	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	38
S39	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	24
S40	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	23
S41	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	31
S42	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	26
S43	4	2	1	2	4	3	4	2	1	1	2	1	1	1	29
S44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	40
S45	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	27

S46	5	1	1	1	1	3	4	2	2	2	3	1	1	1	28
S47	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	38
S48	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	1	37
S49	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	27
S50	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	29

2. Work Life Balance

SUBJEK	WLB 4	WLB 5	WLB 6	WLB 10	WLB 11	WLB 12	WLB 16	WLB 17	WLB 18	WLB 22	WLB 23	WLB 24	WLB 27	WLB 28	WLB 29	WLB 30	WLB 31	TOTAL
S1	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	2	2	3	5	5	5	71
S2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	4	5	4	5	4	64
S3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	73
S4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	73
S5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	79
S6	1	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	69
S7	2	5	5	5	2	3	2	5	2	4	5	2	3	5	2	5	5	62
S8	2	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	67
S9	3	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	68
S10	3	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	72
S11	5	4	4	4	3	1	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	3	64
S12	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	70
S13	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
S14	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
S15	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
S16	2	2	3	4	2	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	58
S17	3	3	4	5	2	3	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	66
S18	3	3	4	5	2	3	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	66

S19	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	59
S20	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	49
S21	3	2	2	3	2	3	5	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4	52
S22	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	67
S23	2	3	5	5	3	3	2	5	3	4	5	2	3	1	2	4	3	55
S24	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58
S25	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	69
S26	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	54
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
S29	2	5	3	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	64
S30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
S31	3	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	65
S32	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
S33	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	73
S34	2	5	5	5	2	3	3	4	2	3	4	4	5	4	3	4	5	63
S35	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	69
S36	2	4	2	4	3	2	5	4	5	5	5	4	3	1	1	2	4	56
S37	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	53
S38	3	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	68
S39	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	74

S40	3	5	3	5	3	5	2	3	3	4	5	3	4	2	4	4	4	62
S41	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	62
S42	3	5	5	5	1	5	1	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	65
S43	2	4	2	4	3	2	5	4	5	5	5	4	3	1	1	2	4	56
S44	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	61
S45	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	60
S46	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	2	3	5	5	71
S47	3	3	4	4	2	3	5	2	3	3	5	3	4	2	2	4	4	56
S48	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	2	2	2	3	2	2	56
S49	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	66
S50	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS
DAN RELIABILITAS
DATA *TRY OUT*

1. Skala Stres Kerja Sebelum Item Gugur

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Excluded ^a	0	,0
Cases Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,819	,821	14

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,191	1,580	3,000	1,420	1,899	,159	14
Item Variances	,479	,237	,745	,508	3,141	,018	14
Inter-Item Covariances	,117	-,143	,358	,501	-2,506	,010	14
Inter-Item Correlations	,247	-,394	,771	1,166	-1,956	,047	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	27,68	27,691	,007	,559	,832
SK2	28,70	23,235	,542	,475	,800
SK3	28,82	23,334	,620	,678	,795
SK7	28,98	22,469	,587	,614	,796
SK8	28,08	25,953	,182	,307	,829
SK9	28,40	24,122	,522	,593	,802
SK13	28,10	25,765	,232	,411	,824
SK14	28,42	24,249	,736	,719	,794
SK15	28,18	25,498	,301	,377	,818
SK19	28,48	25,275	,390	,506	,812
SK20	28,58	24,085	,495	,513	,804
SK21	28,38	24,526	,452	,707	,807
SK25	29,10	23,684	,628	,759	,795
SK26	28,94	23,037	,642	,691	,792

2. Skala *Work Life Balance* Sebelum Item Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
		50	100,0
	Total		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,783	,788	17

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,728	2,940	4,440	1,500	1,510	,195	17
Item Variances	,786	,466	1,223	,757	2,626	,057	17
Inter-Item Covariances	,138	-,318	,636	,954	-2,000	,038	17
Inter-Item Correlations	,179	-,467	,659	1,125	-1,412	,056	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB4	35,56	49,353	,067	,743	,793
WLB5	36,54	41,478	,614	,772	,751
WLB6	36,54	41,151	,641	,621	,749
WLB10	37,06	43,894	,633	,743	,756
WLB11	35,92	44,238	,413	,702	,769
WLB12	36,66	41,658	,558	,666	,756
WLB16	35,94	52,098	-,156	,398	,812
WLB17	36,68	44,998	,535	,543	,763
WLB18	35,92	47,544	,215	,455	,784
WLB22	36,42	46,249	,332	,642	,776
WLB23	37,04	45,631	,498	,524	,766
WLB24	35,76	49,329	,077	,509	,792
WLB27	36,40	47,224	,290	,462	,778
WLB28	36,08	44,402	,401	,680	,770
WLB29	36,08	46,238	,296	,644	,778
WLB30	36,64	45,174	,492	,712	,765
WLB31	36,68	45,487	,532	,796	,764

3. Skala Stres Kerja Setelah Item Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
		50	100,0
	Total		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,859	,865	11

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,045	1,580	2,500	,920	1,582	,087	11
Item Variances	,480	,237	,745	,508	3,141	,017	11
Inter-Item Covariances	,171	,024	,358	,333	14,617	,005	11
Inter-Item Correlations	,368	,060	,771	,711	12,815	,021	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK2	20,52	19,724	,523	,365	,850
SK3	20,64	19,378	,679	,671	,837
SK7	20,80	19,143	,551	,542	,848
SK9	20,22	20,910	,438	,407	,855
SK14	20,24	20,513	,748	,698	,838
SK15	20,00	21,224	,379	,330	,859
SK19	20,30	21,153	,454	,487	,853
SK20	20,40	20,286	,513	,467	,850
SK21	20,20	20,367	,527	,630	,848
SK25	20,92	19,749	,682	,733	,837
SK26	20,76	19,288	,668	,686	,837

4. Skala *Work Life Balance* Setelah Item Gugur

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	50	100,0
Case Excluded ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,841	,845	13

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,898	3,300	4,440	1,140	1,345	,118	13
Item Variances	,795	,466	1,223	,757	2,626	,073	13
Inter-Item Covariances	,229	-,110	,636	,746	-5,770	,027	13
Inter-Item Correlations	,296	-,127	,659	,785	-5,197	,036	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB5	25,24	37,574	,579	,613	,823
WLB6	25,24	36,145	,704	,609	,812
WLB10	25,76	39,125	,673	,674	,819
WLB11	24,62	40,118	,385	,532	,838
WLB12	25,36	37,174	,571	,606	,824
WLB17	25,38	40,363	,552	,496	,826
WLB22	25,12	42,393	,266	,537	,844
WLB23	25,74	41,339	,472	,510	,831
WLB27	25,10	42,500	,303	,406	,841
WLB28	24,78	38,747	,501	,632	,829
WLB29	24,78	41,155	,342	,554	,840
WLB30	25,34	40,025	,563	,666	,825
WLB31	25,38	40,771	,558	,629	,827

LAMPIRAN 4 SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Kartika Choirol Ummah, mahasiswi Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan kerendahan hati ingin meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I agar dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini dalam rangka pengambilan data tugas akhir sebagai mahasiswa psikologi di Program Studi Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Skala ini bukanlah skala penilaian kinerja, jadi semua jawaban adalah benar selama yang Bapak/Ibu/Saudara/I tuliskan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I merupakan info yang sangat berharga bagi penelitian saya dan semua informasi yang tertulis dalam skala ini BERSIFAT RAHASIA dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik saja. Kemudian, dengan mengisi skala ini, secara tidak langsung Bapak/Ibu/Saudara/I telah berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta data penelitian akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi skala ini. Semoga apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan kepada saya saat ini menambah kebaikan bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,
Kartika Choirol Ummah

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :
Tanggal Lahir :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Pendidikan :
Bekerja di :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pernyataan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Surakarta, April 2024

Responden

Skala di bawah ini memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 – 5, yaitu “tidak pernah (1)”, “jarang (2)”, “terkadang (3)”, “sering (4)” dan “selalu (5)”. Isilah pernyataan seperti contoh di bawah ini.

Contoh :

No	Saya mencintai pekerjaan saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
						√

Isilah pernyataan di bawah ini sesuai yang Anda rasakan **dalam 1 bulan terakhir** dengan tanda √ (*checklist*) dalam kotak yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
1	Saya merasa kecewa ketika sesuatu yang tidak terduga terjadi di tempat kerja					
2	Saya merasa gugup dan stres saat bekerja					
3	Saya merasa percaya pada kemampuan pribadi saya untuk mengatasi permasalahan sehari-hari					
4	Saya pulang kerja terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan					
5	Pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan					
6	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya					
7	Saya merasa bahwa saya tidak mampu					
8	Saya merasa beban kerja terlalu banyak sehingga saya tidak mampu mengatasinya					
9	Saya mampu mengontrol hal-hal yang membuat saya tidak nyaman					
10	Pekerjaan saya terbengkalai karena hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
11	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan					

12	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan saya				
13	Saya merasa bahwa beberapa hal berjalan sesuai kemauan saya				
14	Saya merasa berhasil melakukan beberapa hal				
15	Saya merasa marah karena sesuatu yang tidak bisa saya atasi terjadi				
16	Saya ingin meluangkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak terganggu oleh hal yang ada di kehidupan pribadi saya				
17	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya				
18	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya habiskan untuk melakukan pekerjaan				
19	Saya merasa bahwa saya tidak mampu mengatasi beberapa hal yang harus saya selesaikan				
20	Saya tidak mampu mengendalikan hal-hal penting didalam hidup saya				
21	Saya mampu mengatasi perubahan penting di kehidupan saya				
22	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang perlu dilakukan di luar pekerjaan				
23	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja				
24	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya				
25	Saya merasa mampu menjalani kehidupan				

26	Saya mampu mengatasi masalah pada kehidupan saya					
27	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah, karena pekerjaan yang saya lakukan					
28	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya dalam menghadapi pekerjaan di rumah					
29	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					
30	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya					
31	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya					

Terima kasih banyak atas partisipasinya 😊

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA PENELITIAN

1. Stres kerja

SUBJEK	SK 2	SK 3	SK 7	SK 9	SK 14	SK 15	SK 19	SK 20	SK 21	SK 25	SK 26	TOTAL
S1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	23
S2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	16
S3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	19
S4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	28
S5	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	25
S6	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	14
S7	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	22
S8	1	5	1	2	2	3	1	1	2	1	1	20
S9	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	19
S10	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	20
S11	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	26
S12	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	17
S13	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	18
S14	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	19
S15	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	19
S16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	19
S17	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	19
S18	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	14
S19	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	23
S20	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	16
S21	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	25
S22	2	1	2	2	3	3	3	3	4	1	2	26
S23	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	25
S24	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	22

S25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
S26	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	16
S27	1	3	1	3	1	3	3	2	2	1	1	21
S28	2	1	1	2	1	2	1	1	5	1	3	20
S29	2	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	17
S30	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	14
S31	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	17
S32	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
S33	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	20
S34	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	21
S35	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	25
S36	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	20
S37	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	18
S38	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	23
S39	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	16
S40	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	24
S41	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	21
S42	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	21
S43	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	17
S44	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	21
S45	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23
S46	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	20
S47	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	2	19
S48	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	24
S49	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	21
S50	2	2	1	5	2	1	1	1	3	1	1	20
S51	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	17

2. Work Life Balance

SUBJEK	5	6	10	11	12	17	22	23	27	28	29	30	31	TOTAL
S1	5	4	3	2	3	4	4	5	3	5	5	5	5	53
S2	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	55
S3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
S4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	49
S5	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	5	5	5	52
S6	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	59
S7	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	46
S8	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	54
S9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	58
S10	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	55
S11	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	55
S12	3	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	54
S13	5	5	5	3	3	5	4	5	5	2	3	5	5	55
S14	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	54
S15	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	54
S16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	56
S17	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	50
S18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
S19	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	48
S20	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	52
S21	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	54
S22	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	2	5	5	50
S23	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	54
S24	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	54

S25	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	45
S26	3	4	5	2	3	5	4	5	3	4	4	4	3	49
S27	4	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	49
S28	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	56
S29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
S30	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	4	5	57
S31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56
S32	3	5	4	2	2	4	2	5	4	1	4	4	3	43
S33	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	2	4	4	48
S34	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	48
S35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	49
S36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	47
S37	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	56
S38	5	5	5	3	4	4	4	5	2	4	4	5	3	53
S39	4	3	3	3	5	5	5	5	4	2	4	4	5	52
S40	5	5	4	3	5	5	4	5	2	4	4	5	4	55
S41	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	50
S42	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	51
S43	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	59
S44	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	50
S45	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
S46	4	4	4	2	3	5	4	5	4	3	3	4	4	49
S47	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	2	5	5	52
S48	3	4	4	3	3	4	4	5	2	1	3	3	3	42
S49	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	56
S50	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	56
S51	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	55

LAMPIRAN 6

PERHITUNGAN DATA HIPOTETIK DAN EMPIRIK

Perhitungan Data Empirik

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Skor Total SK	51	27,00	12,00	39,00	2127,00	21,0594	,47675	4,79129	22,956
Skor Total WLB	51	25,00	40,00	65,00	5304,00	52,5149	,54129	5,43988	29,592
Valid N (listwise)	51								

Perhitungan Data Hipotetik

1. Stres Kerja

- N = Jumlah Subjek Penelitian = 51
- Min Score = 1
- Max Score = 5
- Total Item = 11
- Xmax = Max Score x Total Item = 5 x 11 = 55
- Xmin = Min Score x Total Item = 1 x 11 = 11
- Mean = $\frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) = \frac{1}{2} (55 + 11)$
- Standar Deviasi = $\sqrt{\frac{1}{n} (X_{\max} - X_{\min})^2} = \sqrt{\frac{1}{51} (55 - 11)^2} = 7,3$

2. Work Life Balance

- N = Jumlah Subjek Penelitian = 51
- Min Score = 1
- Max Score = 5
- Total Item = 13
- Xmax = Max Score x Total Item = 5 x 13 = 65
- Xmin = Min Score x Total Item = 1 x 13 = 13
- Mean = $\frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) = \frac{1}{2} (65 + 13) = 39$

LAMPIRAN 7

HASIL UJI ASUMSI

DAN UJI HIPOTESIS

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Item_SK	Item_WLB
N		51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,0594	52,5149
	Std. Deviation	4,79129	5,43988
	Absolute	,115	,122
Most Extreme Differences	Positive	,115	,063
	Negative	-,056	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		1,158	1,230
Asymp. Sig. (2-tailed)		,137	,097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Item_SK * Item_WLB	51	100,0%	0	0,0%	51	100,0%

Report

Item_SK			
Item_WLB	Mean	N	Std. Deviation
40,00	23,0000	2	4,24264
41,00	32,0000	1	.
42,00	24,0000	1	.
43,00	29,0000	2	14,14214
44,00	27,6000	5	2,50998
45,00	25,3333	3	3,05505
46,00	24,0000	3	1,73205
47,00	22,5000	2	3,53553
48,00	21,5000	4	1,29099
49,00	22,0000	5	4,63681
50,00	21,7500	4	2,98608
51,00	21,0000	5	3,16228
52,00	21,2500	8	6,04152
53,00	21,2500	4	2,36291
54,00	22,6667	12	4,22833

55,00	19,8182	11	3,18805
56,00	20,2222	9	2,33333
57,00	14,4000	5	2,70185
58,00	17,6667	3	1,52753
59,00	15,5000	4	1,73205
60,00	18,3333	3	3,51188
61,00	16,0000	2	2,82843
64,00	17,0000	1	.
65,00	15,0000	2	1,41421
Total	21,0594	51	4,79129

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Item_ SK * Item_ WLB	(Combined)	1165,885	23	50,691	3,455	,000
	Linearity	824,581	1	824,581	56,200	,000
	Deviation from Linearity	341,304	22	15,514	1,057	,410
	Within Groups	1129,759	77	14,672		
Total		2295,644	100			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Item_SK * Item_WLB	-,599	,359	,713	,508

3. Uji Hipotesis

A. Korelasi Stres Kerja dan Work Life Balance

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Skor_SK	51	21,0594	4,79129
Skor_WLB	51	52,5149	5,43988

Correlations			
		Skor_Total_SK	Skor_Total_WLB
Skor_Total_SK	Pearson Correlation	1	-,599**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
Skor_Total_WLB	Pearson Correlation	-,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Korelasi Stres Kerja dan Work Life Balance dengan Usia

Correlations			
		Usia	Skor_SK
Usia	Pearson Correlation	1	-,249*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	51	51
Skor_SK	Pearson Correlation	-,249*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	51	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations			
		Usia	Skor_WLB
Usia	Pearson Correlation	1	,110
	Sig. (2-tailed)		,273
	N	51	51
Skor_WLB	Pearson Correlation	,110	1
	Sig. (2-tailed)	,273	
	N	51	51

C. Korelasi Stres Kerja dan *Work Life Balance* dengan Masa Kerja

Correlations		
	Masa_Kerja	Skor_SK
Masa_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	-,250*
	N	51
Skor_SK	Pearson Correlation	-,250*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	51

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations		
	Masa_Kerja	Skor_WLB
Masa_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,121
	N	51
Skor_WLB	Pearson Correlation	,121
	Sig. (2-tailed)	,230
	N	51

LAMPIRAN 8

SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 9
SURAT KETERANGAN SELESAI
PENELITIAN

