

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*  
TERHADAP *WORKLOAD* PADA GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
NEGERI 3 KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

Rezky Puspita Ramadhani

210401110130

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2025**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP  
*WORKLOAD* PADA GURU DI SEKOLAH  
MENENGAH KEJURUAN NEGERI 3  
KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

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

Oleh

Rezky Puspita Ramadhani  
210401110130

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

**2025**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *WORKLOAD***

**PADA GURU DI SMKN 3 KOTA MALANG**

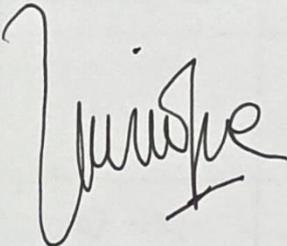
**SKRIPSI**

**Oleh**

**REZKY PUSPITA RAMADHANI**

**NIM. 210401110130**

**Telah disetujui oleh :**

<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Dosen Pembimbing I</b>  <b>Dr. Retno Mangestuti, M.Si</b> NIP.197502202003122004		13 / 06 2025

Malang, 13 Juni 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi



  
Yusuf Khatu Agung, M.A

NIP. 19800102020150310

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *WORKLOAD***

**PADA GURU DI SMKN 3 KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

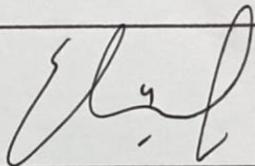
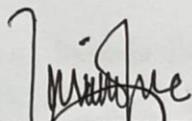
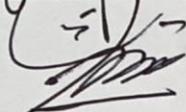
Oleh

**REZKY PUSPITA RAMADHANI**

**NIM. 210401110130**

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi pada tanggal, 3 Juni 2025

**Susunan Dewan Penguji**

<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Sekretaris Penguji</b> <b><u>Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si</u></b> NIP. 199109082019032008		12/6 - 25
<b>Ketua Penguji</b> <b><u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si</u></b> NIP. 197502202003122004		13/6 - 25
<b>Penguji Utama</b> <b><u>Drs. Zainul Arifin, M.Ag</u></b> NIP. 196506061994031003		16/6 25

Disahkan oleh

Dekan,



**Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog**

**NIP. 19761128200212200**

## NOTA DINAS

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

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

### **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *WORKLOAD* PADA GURU DI SMKN 3 KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Rezky Puspita Ramadhani

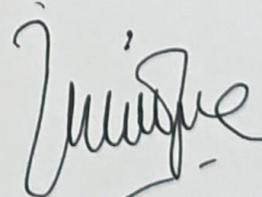
NIM : 210401110130

Program : S1 Psikologi

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, 13 Juni 2025  
Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
NIP. 197502202003122004

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rezky Puspita  
NIM : 210401110130  
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang peneliti buat dengan judul **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *WORKLOAD* PADA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 3 KOTA MALANG** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang, 16 Juni 2025

Peneliti



Rezky Puspita  
210401110130

## **MOTTO**

*“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once.  
Part of growing up and moving into new chapter of your life is  
about catch and release. Decide what is yours to hold and let the  
rest go.”*

(Taylor Swift, 2022 – Singer, Writer)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala kerendahan hati, penelitian ini peneliti persembahkan untuk:

Abi dan Umi, orangtua peneliti, yang membantu dari belakang layar dalam kesuksesan penyusunan skripsi ini. Membantu dengan doa, cinta, dukungan, dan segala bantuan tak ternilainya.

Kepada kakak – kakak dan adik peneliti, Rezky Erma Putri, Sabrina Rezky, Rezky Amira, dan sepupu tercinta, Vanesa.

Kepada Para ipar dan keponakan, Mas Teguh, Mas Kamil, Kakak Hafiz dan Adik Qiya.

Terimakasih kepada Mas Haris Syafiuddin yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi. Para teman-teman peneliti yakni Delima, Nazwa, Salma, Adelia, Indah, Rena dan Rani, Qonita, Kia, Hamida, Arina, Isti, serta teman kamar ma'had 36.

Kepada seluruh teman dan orang-orang eksternal yang secara tidak langsung membantu peneliti dalam penelitian skripsi.

Serta diri sendiri, semoga kesuksesan selalu menyertai dan menggapai segala Impian.

Terimakasih.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah senantiasa Peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT. yang selalu memberikan Rahmat-Nya sehingga Peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa Peneliti haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Yusuf Ratu Agung, M.A., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dosen Penguji, Bapak Drs. Zainul Arifin, M.Ag., dan Ibu Elok Fa'iz Fatma EL Fahmi, M.Si.
5. Dosen Pembimbing skripsi, Bu Retno Mangestuti, M.Si., Psi. Karena telah banyak membantu Peneliti dalam penyusunan skripsi.
6. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang dan Bu CH. Ivalatul Latifah selaku wakil kepala bidang kurikulum, atas kebaikannya memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian skripsi.
7. Seluruh civitas Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu mempermudah proses pembuatan skripsi peneliti.
8. Seluruh pihak yang membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, April 2025.

Peneliti

## DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
NOTA DINAS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SURAT PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
المُلخَص.....	xix
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II: KAJIAN TEORI .....	11

A. <i>Workload</i> .....	11
1. Definisi <i>Workload</i> .....	11
2. Aspek <i>Workload</i> .....	13
3. Faktor <i>Workload</i> .....	13
4. Indikator <i>Workload</i> .....	14
B. <i>Work-Life Balance</i> .....	15
1. Definisi <i>Work-Life Balance</i> .....	15
2. Dimensi-dimensi <i>Work-Life Balance</i> .....	16
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i> .....	18
4. Manfaat <i>Work-Life Balance</i> .....	19
C. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Workload</i> .....	20
D. Telaah Teks Psikologi .....	21
1. Sampel Teks Psikologi .....	21
2. Pola Teks Psikologi .....	23
3. Analisis Komponen Teks Psikologi .....	24
4. Peta Konsep Teks Psikologi .....	25
5. Rumusan Konseptual Teks Psikologi mengenai <i>Workload</i> ..	26
E. Telaah Teks Al-Qur'an mengenai Beban Kerja .....	27
1. Sampel Teks Al-Qur'an .....	27
2. Pola Teks Al-Qur'an .....	30
3. Analisis Komponen Teks Al-Qur'an .....	30
4. Peta Konsep Teks Al-Qur'an .....	31
5. Rumusan Konseptual Teks Al-Qur'an .....	32
<b>BAB III: METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>

A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
D. Populasi .....	36
E. Sampel .....	37
F. Teknik Pengumpulan Data .....	37
G. Instrumen.....	39
H. Validitas Alat Ukur.....	40
I. Reliabilitas Alat Ukur.....	44
J. Analisis Data .....	45
1. Deskripsi Data.....	46
2. Uji Asumsi .....	46
3. Uji Hipotesis .....	47
<b>BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
A. Setting Penelitian.....	49
B. Pelaksanaan Penelitian .....	50
1. Waktu dan Tempat.....	50
2. Jumlah Subjek Penelitian .....	50
3. Prosedur Penelitian .....	50
C. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Data .....	51
2. Uji Asumsi.....	53
3. Uji Hipotesis.....	55
D. Pembahasan .....	56

1. Tingkat <i>Work-Life Balance</i> Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang .....	56
2. Tingkat <i>Workload</i> Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.....	57
3. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Workload</i> pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.....	59
BAB V: PENUTUP .....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN .....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Total Jam Pelajaran Per Bidang Mata Pelajaran .....	5
Tabel 2.1 Komponen Teks Psikologi .....	24
Tabel 2.2 Analisis Ma'anil Mufrodat.....	28
Tabel 2.3 Komponen Teks Al-Qur'an .....	30
Tabel 3.1 Skala Likert .....	39
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Workload</i> .....	39
Tabel 3.3 Blueprint Skala Work-Life Balance .....	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala <i>Workload</i> .....	41
Tabel 3.5 Aitem Tidak Valid (Skala <i>Workload</i> ) .....	42
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Work-Life Balance .....	43
Tabel 3.7 Aitem Tidak Valid ( <i>Work-Life Balance</i> ).....	43
Tabel 3.8 Kategorisasi Nilai Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kedua Variabel .....	45
Tabel 3.10 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi .....	48
Tabel 4.1 Deskriptif Hipotetik.....	51
Tabel 4.2 Uji Kategorisasi <i>Work-Life Balance</i> .....	51
Tabel 4.3 Uji Kategorisasi <i>Workload</i> .....	52
Tabel 4.4 Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Sumbangan Efektif .....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas .....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi.....	23
Gambar 2.2 Pola Teks Al-Qur'an .....	29
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian .....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala <i>Workload</i> .....	73
Lampiran 2 Skala <i>Work-Life Balance</i> .....	74
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian .....	75
Lampiran 4 Informed Consent.....	75
Lampiran 5 Hasil Uji SPSS .....	76

## ABSTRAK

**Ramadhani, Rezky Puspita (2025).** Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Workload* pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang. Skripsi. Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

**Dosen Pembimbing:** Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

---

Bekerja dilakukan oleh hampir rata-rata orang dewasa awal untuk mendapatkan keuntungan dan menambah pengalaman kerja. Dalam melakukan pekerjaan, dibutuhkan sumber daya manusia atau *man power* sebagai bagian terpenting organisasi agar tujuan dalam pekerjaan tersebut tercapai. Organisasi perlu memajemen pekerja dengan baik untuk menghindari adanya ketidakteraturan dalam bekerja. Begitupun dengan guru sebagai komponen sentral dalam sekolah.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen penelitian berupa skala pengukuran sebagai alat dalam menyusun kuesioner untuk mengukur tingkat *Work-Life Balance* dan *workload* guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang yang berjumlah 74 guru dengan sampling jenuh sehingga seluruh guru digunakan sebagai sampel. Penelitian menggunakan alat ukur skala likert untuk mengukur jawaban responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Work-Life Balance* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang mayoritas pada kategori sedang (43,2%) sebanyak 32 responden dengan indikator yang paling mempengaruhi yakni PLIW (*Personal Life with Interference Work*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Tingkat *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang mayoritas pada kategori tinggi (48,6%) sebanyak 36 responden.

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan hasil yang signifikan mengenai kontribusi *Work-Life Balance* terhadap *Workload* dengan nilai signifikansi  $<,001$  ( $P < 0,05$ ) dengan nilai koefisien determinasi 0,711 (71,1%). Berdasarkan hasil tersebut, maka terdapat pengaruh yang positif antara *Work-Life Balance* terhadap *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

**Kata Kunci:** Guru, *work-life balance*, *workload*.

## ABSTRACT

**Ramadhani, Rezky Puspita (2025).** The Effect of Work-Life Balance on Workload in Teachers at State Vocational High School 3 Malang City. Thesis. Department of Psychology, Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

**Supervisor:** Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

---

Work is done by almost the average early adult to get benefits and add work experience. In doing work, human resources or man power are needed as the most important part of the organization so that the goals in the work are achieved. Organizations need to manage workers well to avoid irregularities at work. Likewise with teachers as a central component in schools.

This research was conducted with a quantitative approach using a research instrument in the form of a measurement scale as a tool in compiling a questionnaire to measure the level of Work-Life Balance and teacher workload. The population in this study were all teachers at State Vocational High School 3 Malang City, totaling 74 teachers with saturated sampling so that all teachers were used as samples. The study used a Likert scale measuring instrument to measure respondents' answers.

The results showed that the level of work-life balance among teachers at State Vocational High School 3 Malang was mostly in the moderate category (43.2%) with 32 respondents, with the most influential indicators being PLIW (Personal Life with Interference Work) and WEPL (Work Enhancement of Personal Life). The workload level among teachers State Vocational High School 3 Malang was mostly in the high category (48.6%) with 36 respondents.

The results of the simple linear regression test showed significant results regarding the contribution of Work-Life Balance to Workload with a significance value of  $<.001$  ( $P < 0.05$ ) and a coefficient of determination of 0.711 (71.1%). Based on these results, there is a positive influence between Work-Life Balance and workload among teachers at State Vocational High School 3 Kota Malang.

**Keywords:** Teacher, work-life balance, workload.

## المُلخَص

رمضاني، رزكي بَسِييتا (2025). تأثير التوازن بين الحياة والعمل على عبء العمل لدى المعلمين في المدرسة الثانوية المهنية الثالثة بمدينة مالانج. رسالة جامعية. قسم علم النفس، كلية علم النفس، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرفة الأكاديمية: الدكتورة رتنا مانغستوتي، ماجستير في العلوم.

يُعدّ العمل جزءًا أساسيًا في حياة معظم البالغين في مرحلة الشباب، حيث يُمارس بهدف تحقيق مكاسب مادية واكتساب خبرات عملية. ويتطلب أداء العمل وجود موارد بشرية (قوة عاملة) تُعدّ العنصر الأهم في أي منظمة لضمان تحقيق الأهداف المنشودة. لذلك، فإن على المنظمة أن تُحسن إدارة العاملين لديها لتفادي الفوضى وعدم الانتظام في العمل، وينطبق الأمر كذلك على المعلمين الذين يُعدّون عنصرًا محوريًا في المؤسسات التعليمية.

أُجريت هذه الدراسة باستخدام منهج كمي، وتمثلت أداة البحث في مقياس استبيان صُمم لقياس مستوى التوازن بين الحياة والعمل وعبء العمل لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي المدرسة الثانوية المهنية الثالثة في مدينة مالانج، والبالغ عددهم 74 معلمًا، باستخدام أسلوب العينة الشاملة. وقد استُخدم مقياس ليكرت لقياس إجابات المشاركين.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوازن بين الحياة والعمل لدى المعلمين في المدرسة كان في الغالب ضمن الفئة المتوسطة (43.2%) بعدد 32 مشاركًا، وكان أكثر المؤشرات تأثيرًا هما: التداخل بين الحياة الشخصية والعمل (PLIW) وتعزيز العمل للحياة الشخصية (WEPL). كما تبين أن مستوى عبء العمل لدى المعلمين كان مرتفعًا لدى أغلبهم (48.6%) بعدد 36 مشاركًا.

وأشارت نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط إلى وجود علاقة دالة إحصائيًا بين التوازن بين الحياة والعمل وعبء العمل، بقيمة دلالة أقل من  $P < 0.05$  0.001، وبمعامل تحديد قدره 0.711 (71.1%). وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بوجود تأثير إيجابي للتوازن بين الحياة والعمل على عبء العمل لدى المعلمين في المدرسة الثانوية المهنية الثالثة بمدينة مالانج.

الكلمات المفتاحية: التوازن بين الحياة والعمل، عبء العمل، المعلمون.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bekerja adalah kegiatan melakukan pekerjaan yang bertujuan mendapatkan penghasilan atau keuntungan paling sedikitnya selama satu jam dalam seminggu terakhir. Bekerja dilakukan oleh hampir rata-rata orang dewasa awal semenjak lulus sekolah untuk mendapatkan keuntungan dan menambah pengalaman kerja. Seluruh pekerjaan dari berbagai latar belakang dan organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau *man power* agar tujuan dalam pekerjaan tersebut tercapai. Hal tersebut berlaku dalam berbagai bidang organisasi, baik perusahaan hingga sekolah. Dalam mencapainya, sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting.

Sumber daya manusia dalam organisasi dikatakan yang utama, sebab sumber daya manusia itu sendirilah yang menentukan kemana arah dan tujuan dari organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang positif akan menghasilkan dampak positif pada perusahaan maupun tempat bekerja. Bentuk manajemen sumber daya manusia yang baik salah satunya dapat dengan memperhatikan kesesuaian pembagian *workload*, lingkungan kerja yang mendukung, dan memahami kebutuhan pekerja.

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan yang berkualitas dan kompetitif. Menurut Adhari (2020), Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) atau pekerja merupakan bagian terpenting dalam kegiatan organisasi, karena SDM merupakan aset sebuah

organisasi di samping faktor-faktor lainnya, seperti ketersediaan modal, teknologi dan juga material. Ketika pekerja mampu bekerja dengan baik serta dapat memberikan kinerja yang optimal, maka akan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang semakin baik (Uma & Swasti, 2024).

Hal tersebut tak berbeda pengaruhnya dengan guru, sebagai pekerja di suatu sekolah. Guru merupakan komponen sentral dalam pendidikan yang berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan memfasilitasi tercapainya tujuan pembelajaran. Namun, seiring dengan dinamika perubahan sosial, teknologi, dan kurikulum yang terjadi, guru masa kini menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam upaya untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Oleh karena itu, kondisi tersebut mendorong guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik terlepas bagaimana situasi yang dihadapi oleh guru di lapangan. Akan tetapi, adanya peningkatan yang pesat dalam dunia pendidikan yang diperkuat oleh perubahan metode belajar dari tahun ke tahun membuat tingkat intensitas dan tekanan kerja yang dirasakan oleh para guru menjadi lebih berat.

Penelitian menunjukkan bahwa perubahan kurikulum yang mendadak dapat mengakibatkan stres pada guru karena mereka harus cepat beradaptasi dengan materi baru dan metode yang berbeda. Kondisi ini dapat menyebabkan meningkatnya beban guru akibat tuntutan untuk mengikuti model pembelajaran baru yang mempengaruhi kinerjanya dalam mengajar, sehingga pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima siswa.

Tak hanya dalam hal perubahan kurikulum, adanya perundang-undangan yang mengatur *workload* guru juga cukup membawa kesulitan bagi para guru. Menurut Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen (UUGD), disebutkan bahwa untuk meningkatkan penghasilan guru, guru diberikan tunjangan profesi guru (TPG) dengan syarat memenuhi *workload* yang ditentukan yakni sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka (JTM).

Namun, karena adanya hambatan untuk memenuhi minimal JTM tersebut, sejak tahun 2016 Kemendikbud memberlakukan kebijakan lima hari

sekolah (LHS) dan menambah waktu kerja dengan mengharuskan guru efektif bekerja 37,5 jam atau setidaknya 40 jam per minggu seperti tenaga profesional lainnya (Sabon, 2020).

Sementara itu, guru juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan lain diluar kegiatan belajar mengajar sebagai guru yang sangat mungkin melebihi waktu JTM yang ditetapkan. Tugas utama seorang guru adalah merancang dan melaksanakan pembelajaran, akan tetapi kadang kala tugas utama tersebut terpaksa diabaikan demi memenuhi tugas-tugas lain seperti tugas administrasi atau pun *workload* lainnya seperti menjadi wali kelas, pembina ekstrakurikuler, atau panitia berbagai kegiatan sekolah (Yahya & Martha, 2025).

Adanya perubahan kurikulum, tuntutan jam tatap muka, serta tanggungjawab diluar tugas inti guru membuat pekerjaan guru menjadi semakin banyak sehingga guru merasa terbebani. Pada akhirnya, tuntutan kerja ini akan membelenggu guru dan menambah *workload* guru dalam segi usaha, mental, dan waktu. Adanya beban tanggungjawab seperti itu memungkinkan guru untuk mengalami stres sebagai akibat dari *workload* yang berlebihan serta desakan waktu.

Seperti halnya yang terjadi di tempat penelitian, yakni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang. Menurut penuturan beberapa guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang yang dibenarkan oleh Wakil Kepala Bidang Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang dalam wawancara bersama peneliti, disebutkan bahwa para guru terutama guru praktik kejuruan, memiliki *workload* yang lebih banyak dibanding dengan pedoman tugas pokok guru yang diatur oleh Kemendikbud.

Secara umum, rata-rata para guru menghabiskan waktu lebih dari 40 jam per minggu, lebih dari maksimal JTM yang ditentukan. Waktu tersebut dihabiskan untuk kegiatan belajar mengajar dan tanggungjawab di luar kelas sebagai guru. Terutama untuk guru praktek dan yang mengemban jabatan penting, mereka dapat menghabiskan waktu hingga lebih dari 45 jam dalam seminggu.

Tugas para guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang tidak hanya berpusat pada kegiatan belajar mengajar dalam kelas namun juga sesuai dengan jabatan yang diemban oleh para guru seperti sekretaris pelaksana kegiatan, kesiswaan, dan berbagai jabatan lain. Hal tersebut terkadang mendorong guru untuk lembur karena kurangnya waktu untuk menyelesaikan seluruh tanggungjawab. Sering kali guru membawa pekerjaan pulang ke rumah agar tidak memotong waktu belajar mengajar siswa. Hal tersebut kemudian berdampak pada tidak efektifnya proses pembelajaran dan menurunnya sikap profesional guru.

Perubahan kurikulum yang kembali dilakukan oleh Kemendikbud membuat beban tugas guru bertambah. Mereka harus mengikuti program pembelajaran yang sesuai dengan uraian tugas pokok sebagai penilaian guru dengan berbagai program terkini yang cukup sulit untuk diikuti semua guru, terutama guru yang sudah cukup berumur atau tidak mahir teknologi. Sehingga guru harus selalu memutar otak membuat kegiatan yang efektif untuk pembelajaran siswa, terlebih lagi sekolah tersebut adalah sekolah kejuruan.

Menurut penuturan sebagian besar guru yang diwawancara, kondisi tersebut menjadi sesuatu yang tidak bisa dihindari. Terkadang, waktu akhir pekan juga dihabiskan guru bersama siswa untuk mengikuti lomba, kegiatan ekstrakurikuler, dan kelas praktik lainnya. Sehingga, banyak guru yang mengeluhkan tidak adanya waktu yang cukup untuk keluarga di rumah, dan pada beberapa kasus yang dialami para guru, menimbulkan konflik seperti keluarga di rumah menjadi terlambat makan bersama, kurangnya waktu bersama anak, serta konflik lain yang tidak dapat disebutkan secara spesifik.

Tabel 1.1 Total Jam Pelajaran Per Bidang Mata Pelajaran

<b>Bidang Mata Pelajaran</b>	<b>Total Jam Pelajaran (/Tahun)</b>
Umum	1.136
Kejuruan	3.648

Sumber: Data Primer

Data di atas merupakan rekapitulasi total jam pelajaran selama setahun dari kedua bidang mata pelajaran, yakni mata pelajaran umum dan mata pelajaran kejuruan. Data tersebut menunjukkan bahwa total jumlah mata pelajaran umum memiliki total 1.136, dimana lebih sedikit dibanding mata pelajaran kejuruan yang berjumlah 3.648. Total jam pelajaran kejuruan tiga kali lebih banyak dibanding mata pelajaran umum, dengan jumlah guru untuk mata pelajaran kejuruan hanya berjumlah 35. Hal tersebut menunjukkan adanya *workload* yang cukup tinggi pada guru.

Ketiga masalah pokok yang diuraikan di atas sebelumnya yang ternyata dialami oleh para guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang yang berdampak pada ketidakefektifan proses belajar, menurunnya sikap profesional guru, dan adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi. Kondisi ini berkaitan dengan *workload* berlebih yang menyangkut aspek usaha, mental, dan waktu. *Workload*, menurut Munandar (2012), adalah kondisi pekerjaan dari uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu, timbul sebagai akibat dari tugas yang berlebih (terlalu banyak/sedikit), dan jika pekerja merasa tidak mampu menggunakan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan tersebut.

*Workload* berlebihan sehingga menyita waktu telah menyebabkan garis pemisah antara kehidupan profesional dan pribadi para pekerja menjadi tidak jelas. Akibatnya, banyak yang menghadapi konflik kerja karena kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Konsep *work-life balance* ini timbul karena peningkatan tanggung jawab,

*workload*, dan tuntutan di tempat kerja, sementara kehidupan pribadi juga memerlukan perhatian yang setara.

*Workload* yang berlebih menimbulkan ketidaksesuaian antara kemampuan pekerja dengan capaian kerja yang diharapkan. Kinerja yang menurun dan stress dapat menjadi salah satu resiko yang dialami oleh pekerja yang memiliki *workload* tinggi dan tidak tertangani dengan baik. *Workload* yang dapat menimbulkan stres dapat dikurangi salah satunya dengan *Work-Life Balance*. *Work-life balance* dapat terpenuhi dengan memperhatikan beberapa hal seperti durasi bekerja, kapan mereka bekerja, dan tempat bekerja (Glynn, 2002 dalam Pertiwi et al., 2023)

Ketidakteraturan waktu antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi adalah tanda adanya ketidakseimbangan. Menyeimbangkan kerja dengan kehidupan individu seringkali menjadi hambatan pekerja (Wambui et al. 2017). Keseimbangan antara kegiatan pribadi dan di tempat kerja merupakan variabel penting yang harus diperhatikan organisasi dalam menyusun strategi supaya tekanan kerja dapat dikurangi. *Work-Life Balance* adalah kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya (Delecta, 2011).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia menunjukkan 85% karyawan mengaku belum mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya (Jobstreet, 2014). Sejalan dengan pendapat Greenhauss dan Beutell (1985) yang mengungkapkan jika karyawan tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, akan muncul konflik dalam dirinya. Konflik tersebut dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja dan kesejahteraan hidupnya.

Namun, umumnya organisasi hanya berfokus pada hasil tuntutan pekerjaan dibanding kebutuhan pekerja. Padahal, seiring semakin lamanya bekerja, sebagian orang akan mulai memperhatikan hal lain selain bekerja (Mariati, 2013) seperti kebutuhan untuk dihargai, menciptakan keterikatan

sosial, dan pemenuhan kebutuhan pribadi. Ketika individu mampu menyelaraskan kehidupan bekerjanya dengan kehidupan pribadi (non profesional) maka artinya individu tersebut mencapai *work-life balance*. Ketika tidak dapat mencapainya, maka individu justru akan mendapati kebalikan dari *work-life balance* yakni *work-life imbalance*.

Sebagai sekolah kejuruan, tentu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang membawa tanggungjawab yang berbeda daripada sekolah menengah atas. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diharapkan memiliki kemampuan mengembangkan profesionalitas di bidang kejuruan dan mempunyai kualifikasi sebagai (calon) tenaga kerja yang memiliki keterampilan vokasional tertentu sesuai dengan bidang keahliannya (Riany, 2012).

Gambaran tentang kualitas lulusan pendidikan kejuruan yang disarikan dari Finch dan Crunkilton (1979) bahwa : “Kualitas pendidikan kejuruan menerapkan ukuran ganda, yaitu kualitas menurut ukuran sekolah atau *in-school success standards* dan kualitas menurut ukuran masyarakat atau *out-of school success standards*”. Kualitas para siswa itu kemudian sangat ditentukan dari proses belajar mengajar dan kegiatan pengembangan *skill* yang menjadi tugas pokok guru.

Wakil kepala bidang kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang menyatakan bahwa secara umum, *workload* guru praktik dengan guru adaptif (mata pelajaran umum) berbeda. Guru adaptif di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang cenderung tidak membutuhkan waktu kerja lebih banyak seperti guru praktik yang memang lebih banyak menghabiskan waktu untuk mengasah *skill* dengan siswa. Maka, akan ada perbedaan *workload* antara guru SMK atau kejuruan dengan guru SMA atau adaptif yang dapat menjadi latar dalam meneliti masalah.

Sesi wawancara bersama wakil kepala bidang kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang pada 22 Januari 2025, menyampaikan bahwa telah ada upaya untuk mengatur *workload* tersebut agar lebih efisien dan membagi sesuai kapasitas guru. Serta mengupayakan

agar guru tidak mengorbankan waktu pribadinya untuk bekerja. Akan tetapi, adanya ketidaksamaan persepsi akan kebutuhan proses kegiatan belajar mengajar antara jajaran kepala sekolah dan guru membuat tidak menemukannya titik solusi. Sehingga kini mereka merasa telah terbiasa menanggung *workload* yang tinggi tersebut dan mengorbankan waktu pribadi untuk bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sijabat et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Workload* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku” menunjukkan hasil bahwa *Work-life Balance* tidak terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya besar kecilnya *workload* akan mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi *workload* seorang pegawai dalam suatu organisasi maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Patimah et al., pada tahun 2024 dengan judul “*Work-life Balance* dan *Workload* terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Cirebon” kepada 37 sampel menghasilkan penelitian yang menunjukkan bahwa *Work-life Balance* dan *Workload* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  sebesar  $23,315 > 3,28$ .

Melihat urgensi tersebut, maka salah satu hal yang dapat dilakukan dalam rangka mengelola sumber daya manusia yang baik adalah dengan mencegah adanya *workload* yang terlalu tinggi atau berlebihan yang dapat menimbulkan berbagai dampak seperti stres, penurunan kinerja, hingga ketidakefektifan pekerjaan pada organisasi tempat pekerja bekerja. Salah satu yang dapat dilakukan untuk menanggulangi *workload* tinggi adalah dengan mengupayakan *Work-Life Balance* kepada pekerja. Selain mengatur pembagian beban tugas dan pekerjaan, memberikan ruang dan kesempatan kepada pekerja untuk mendapatkan waktu pribadi sehingga bisa menyeimbangkan antara kehidupan profesional dengan pribadi dapat menjadi

upaya organisasi menanggulangi masalah yang timbul dari *workload*.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, didapati sebuah rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana tingkat *work-life balance* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang?
3. Adakah pengaruh *work- life balance* terhadap *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang?

#### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang telah dipaparkan di atas, ditemukan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat *work-life balance* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang
2. Untuk mengetahui tingkat tingkat *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang
3. Untuk membuktikan tingkat *work-life balance* terhadap *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

#### D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk:

##### 1. Teoritis

Dapat memperdalam khazanah keilmuan dan pemahaman teori mengenai *work-life balance* dan *workload* dalam dunia psikologi bidang industri dan organisasi. Sehingga, dapat menghasilkan temuan yang mampu menunjang pengembangan ilmu pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi itu sendiri.

##### 2. Praktis

Sebagai bahan atau informasi bagi organisasi yang bersangkutan, yakni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang yang berguna untuk mengambil tindakan yang tepat dalam memperhatikan dan menjaga

keseimbangan karyawannya (guru) dalam kehidupan pribadi dan kerja serta mengetahui *workload* para guru. Sehingga dapat mencegah *turnover* yang tinggi pada organisasi dan menjaga kestabilan organisasi dengan menjaga keutuhan sumber daya manusianya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### *A. Workload*

##### 1. Definisi *Workload*

Seorang karyawan sebagai faktor utama dalam kegiatan organisasi selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tempat dimana Ia bekerja dengan optimal dan sebaik mungkin untuk mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya. Begitu pula menurut Nurhasanah et al. (2022 hlm 245–261) mendefinisikan *workload* sebagai sekumpulan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan target waktu yang telah diberikan perusahaan.

*Workload* merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap instansi, karena *workload* salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Saiful, 2020 hlm 23-31). Pengertian *workload* oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. *Workload* (beban kerja) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Hermawan, 2022 hlm 379–387).

Menurut Assa (2022 hlm 436–451), *Workload* merupakan intensitas pekerjaan yang meliputi jumlah pekerjaan, waktu yang ditentukan serta tanggung jawab yang digenggam. *Workload* dapat berupa kuantitatif dan kualitatif. *Workload* kuantitatif menggambarkan jumlah pekerjaan dengan banyak atau sedikitnya pekerjaan yang diberikan, sementara *workload* secara kualitatif dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaan dengan membutuhkan keahlian.

Gawroon (2008), menyatakan bahwa *workload* merupakan tuntutan pekerjaan berbentuk kegiatan atau prestasi yang harus dicapai dengan batas waktu dari perusahaan. Sementara Hasyim (2020 hlm 185–192),

menyatakan bahwa *workload* adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. *Workload* merupakan analisis yang menekankan pada bagaimana suatu pekerjaan akan dilakukan dan kemampuan untuk mengantisipasi munculnya suatu pekerjaan baru di masa datang (Zulkarnaen, W., 2021).

Beban kerja atau *workload* adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. (Ana Sichatul Fitria, 2024. hlm 141-155)

*Workload* juga dapat diartikan sebagai konsekuensi dari aktivitas pelaksanaan tugas yang telah diberikan, dimana aktivitas dalam bekerja tidak hanya melibatkan fisik saja namun juga melibatkan mental (R. A. Simanjuntak, 2010 dalam Hidayati & Mulyana, 2021). Aktivitas mental ini meliputi unsur berpikir, mengingat, persepsi, dan interpretasi. Pada dasarnya, *workload* merupakan sebuah tanggungjawab dan tuntutan yang dibebankan kepada pekerja dengan sejumlah kegiatan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan aturan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *workload* dalam penelitian ini adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dimana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

## 2. Aspek *Workload*

Menurut Gawron (2008:87) ada tiga aspek yang membentuk suatu *workload*, yaitu :

### a Aspek Beban Mental

Merupakan suatu beban yang harus dihadapi oleh psikis tubuh dalam menyelesaikan tugas. Tingkatan *workload* mental dapat dilihat dari seberapa besar tindakan psikis oleh tubuh dalam penyelesaian tugas. Tindakan psikis yang dimaksud adalah tindakan yang dibutuhkan untuk beberapa hal seperti fokus, mengidentifikasi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak pasti dan mampu berfikir dan bertindak secara cepat dalam mengatasi sebuah permasalahan.

### b Aspek Beban Usaha

Merupakan beban yang dirasakan oleh tubuh dengan kekuatan fisik suatu individu. Tingkatan beban fisik dapat diidentifikasi dari seberapa banyak kekuatan fisik yang digunakan oleh individu.

### c Aspek Waktu

merupakan salah satu aspek dalam membentuk *workload*. Artinya, penyelesaian tugas yang harus dilakukan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

## 3. Faktor *Workload*

Menurut Tarwaka (2011:126) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *workload* adalah sebagai berikut :

### a Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan *workload* yang berasal dari luar tubuh seseorang seperti tugas, organisasi, maupun lingkungan pekerjaan.

### b Faktor Internal

Faktor internal *workload* terjadi akibat adanya respon dari dalam diri seseorang terhadap adanya *workload* eksternal. Respon yang berupa reaksi dari diri seseorang sering disebut juga dengan strain. Penilaian terhadap berat atau ringannya strain dapat dilakukan secara objektif dengan cara melihat perubahan yang terjadi pada reaksi fisiologis maupun

subjektif dengan melihat yang terjadi pada reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Oleh karena itu, respon secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya.

#### 4. Indikator *Workload*

Indikator dalam *workload* menurut Arika (2011:85) adalah sebagai berikut:

##### a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya tugas kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

##### b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

##### c. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, waktu baku atau dasar).

##### d. Standar pekerjaan

Kinerja yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai *workload* yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## B. *Work-Life Balance*

### 1. Definisi *Work-Life Balance*

Keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance*) merupakan konsep yang kompleks dan multidimensi. Terdapat beberapa definisi untuk menggambarkan konsep *work-life balance* ini. Secara umum, ahli mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Menurut Schermerhorn, *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Hendra & Artha, 2023).

Menurut Clark (2000) *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi pekerja pada banyak bidang yaitu waktu senggang, keluarga dan kerja yang berjalan teratur dan terintegrasi dengan baik tanpa adanya konflik yang berarti. Selain itu, Clark (2000) juga mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan rumah, dengan hanya memiliki minimal konflik.

Hal ini sejalan dengan pengertian dari Fisher (2009), yakni keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya sehingga meminimalkan konflik.

Menurut Fisher (Gunawan, 2019), *work-life balance* didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi, maka akan mengganggu *Work-Life Balance* para pekerja (Fisher et al., 2009).

Grzywacz dan Carlson (Ummah, 2018) juga mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dengan pasangannya terkait peran dalam pekerjaan dan domain keluarga.

*Work-Life Balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya (Greenhaus et al., 2003).

Hal ini sesuai dengan penjelasan oleh Hudson (2005) dalam Ummah (2018) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda di dalam kehidupan seseorang. Begitu juga definisi *Work-Life Balance* menurut Marks & MacDermid (1996), yakni kecenderungan individu untuk sepenuhnya terlibat dalam kedua peran (kehidupan pribadi dan kerja) secara total (Greenhaus et al., 2003).

Menurut Preeti Singh dan Parul Khanna (2011) dalam Purwati (2016), menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (ambisi, karir) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) pada sisi yang lain.

Dari penjelasan ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap manusia hendaknya mendapatkan hal-hal yang seimbang atas apa yang dikerjakan, sehingga dapat melakukan perannya dengan baik. Berdasarkan berbagai definisi mengenai *Work-Life Balance*, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* adalah keseimbangan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengutamakan ataupun mengorbankan salah satunya.

## 2. Dimensi-dimensi *Work-Life Balance*

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa Fisher memiliki aspek-aspek *Work-Life Balance* pada tahun 2001 (Novelia, 2013) yang meliputi empat komponen yaitu:

### a Waktu

Perbandingan antara waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar pekerjaan.

### b Perilaku

Adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didasari oleh keyakinan seseorang bahwa seseorang mampu mencapai

apa yang diinginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

c Ketegangan

Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang termasuk dalam komponen ini adalah kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi, dan sulit mempertahankan atensi.

d Energi

Penggunaan sumber daya terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk melakukan aktivitas baik aktivitas kerja ataupun di luar kerja yang akan meningkatkan tingkat stres.

Fisher, Smith dan Burger (2009) juga mengemukakan dimensi- dimensi dari *Work-Life Balance* yang menjadi indikator dari Work Life Balance Scale (WLBS). Berikut empat dimensi tersebut:

a WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Hal ini juga berkaitan dengan stres kerja pada individu. Contohnya, seseorang harus bekerja lembur hingga melebihi jam kerjanya sehingga waktu untuk kehidupan pribadi menjadi berkurang.

b PLIW (*Personal Life with Interference Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Contohnya, ketika seseorang memiliki masalah dengan pasangan/anggota keluarganya yang kemudian mengakibatkan tidak fokus dalam bekerja.

c WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini harus berkontribusi pada pembaruan sumber daya, sehingga diharapkan hal ini berhubungan secara negatif dengan keseluruhan tekanan kerja. Dimensi ini berhubungan secara positif dengan *life satisfaction*. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat

bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari, yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

d. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya. Dimensi ini berhubungan secara positif dengan *life satisfaction*. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi-dimensi *Work-Life Balance*, peneliti menyimpulkan untuk menggunakan definisi dan dimensi *work-life balance* milik Fisher, Smith dan Burger (2009) sebagai konsep yang diteliti.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Schabracq, Winnusbst dan Coope (2003) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki dampak pada kehidupan profesional maupun personal, termasuk dalam lingkungan keluarga dan sosial.

b. Karakteristik Keluarga

Faktor keluarga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *work-life balance* pada individu, hal itu dikarenakan faktor ini adalah faktor yang berperan penting muncul atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Faktor ini meliputi pola kerja, *workload* dan jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk bekerja. Aspek-aspek tersebut dapat memicu adanya konflik, baik konflik dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

d. Faktor Sikap

Sikap individu menjadi salah satu faktor yang memengaruhi

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Terdapat pandangan bahwa fokus yang tinggi terhadap suatu aspek kehidupan dapat mendorong peningkatan waktu serta usaha yang dicurahkan dalam aspek tersebut. Contohnya, seorang pekerja yang memiliki optimisme terhadap kesuksesan kariernya cenderung menginvestasikan lebih banyak energi dan dedikasi dalam pekerjaannya.

#### 4. Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat *work-life balance* menurut Lazar *et al.* (Mariati, 2013) bagi organisasi diantaranya:

- a. Mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*)
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Sebagai *organizational image*
- d. Meningkatnya retensi dari *valuable employee*
- e. Mengurangi tingkat *turnover* staff

Sedangkan, manfaat *work-life balance* bagi karyawan adalah:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- c. Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- d. Berkurangnya stres dan gangguan mental

### C. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Workload*

*Work-Life Balance* memiliki banyak dampak positif terhadap kualitas dan kinerja karyawan. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menjalani kehidupan pribadinya tanpa saling mempengaruhi, sehingga *Work-Life Balance* menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Faktor-faktor seperti tuntutan kerja tinggi dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi *work-life balance* (Idulsafitri dalam Azhar & Khan, 2024).

Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *work-life balance* pada seorang individu muncul dari faktor individu dan organisasi atau perusahaan. Faktor individu antara lain seperti motivasi berprestasi, *mindfulness*, komitmen organisasi, *workload* (beban kerja), serta *burnout*. Sedangkan faktor yang muncul dari organisasi atau perusahaan yaitu *work place*, pengaturan kerja, dan konflik peran (Pertwi et al., 2023 hal 2). Salah satu faktor yang akan diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini adalah *workload*.

*Workload* juga dapat diartikan sebagai konsekuensi dari aktivitas pelaksanaan tugas yang telah diberikan, dimana aktivitas dalam bekerja tidak hanya melibatkan fisik saja namun juga melibatkan mental (R. A. Simanjuntak, 2010 dalam Hidayati & Mulyana, 2021). Aktivitas mental ini meliputi unsur berfikir, mengingat, persepsi, dan interpretasi.

Ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terjaga, karyawan cenderung lebih mampu mengelola *workload* mereka dengan baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat meningkatkan tekanan dan memperburuk persepsi terhadap *workload*, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Sejalan dengan yang dituturkan oleh Pines (dalam Rudyanto et al., 2021 hal.164) menyatakan bahwa kejenuhan kerja merupakan gejala emosi yang menimpa seseorang berupa rasa lelah yang diakibatkan tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan.

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung work-life balance melalui kebijakan fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, dan lingkungan kerja yang suportif dapat membantu mengurangi dampak negatif dari *workload* yang tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *workload*. Meski *workload* tidak selalu dipengaruhi oleh tidak adanya *work-life balance*, dapat menjadi salah upaya bagi organisasi dalam mengatur pekerjaannya. Serta mengetahui tingkat *work-life balance* dan *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

**H0:** Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *workload* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

**H1:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *workload* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

#### D. Telaah Teks Psikologi

##### 1. Sampel Teks Psikologi

Pengertian *workload* oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. *Workload* sebagai sekumpulan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan target waktu yang telah diberikan perusahaan. Seorang karyawan sebagai faktor utama dalam kegiatan organisasi selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tempat dimana Ia bekerja dengan optimal dan sebaik mungkin untuk mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya.

Beban kerja atau *workload* adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. *Workload* merupakan salah satu aspek yang harus

di perhatikan oleh setiap instansi, karena *workload* salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

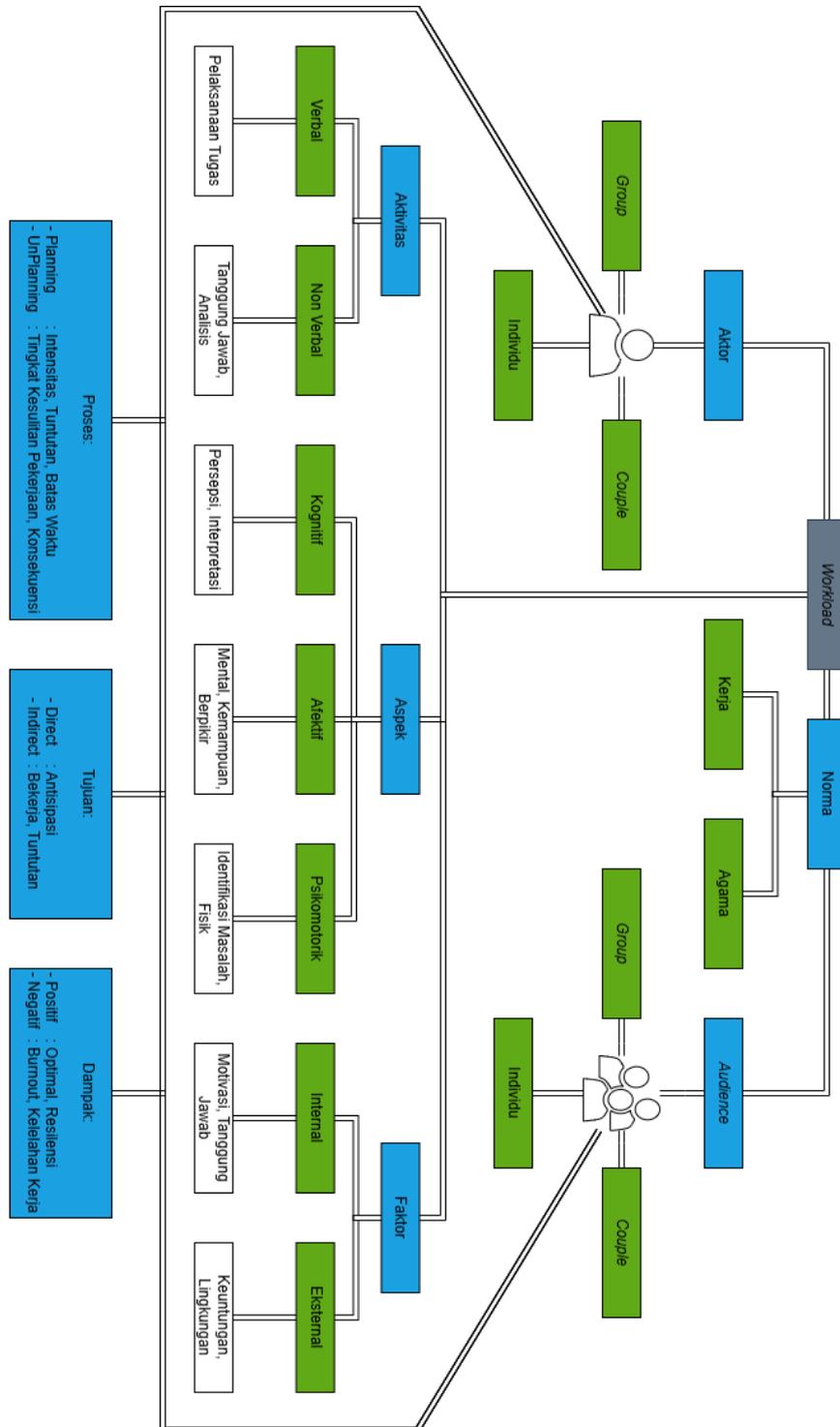
*Workload* (beban kerja) juga dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. *Workload* merupakan intensitas pekerjaan yang meliputi jumlah pekerjaan, waktu yang ditentukan serta tanggung jawab yang digenggam. *Workload* dapat berupa kuantitatif dan kualitatif. *Workload* kuantitatif menggambarkan jumlah pekerjaan dengan banyak atau sedikitnya pekerjaan yang diberikan, sementara *workload* secara kualitatif dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaan dengan membutuhkan keahlian.

Dapat juga *workload* diartikan sebagai tuntutan pekerjaan berbentuk kegiatan atau prestasi yang harus dicapai dengan batas waktu dari perusahaan, dapat pula sebagai frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

*Workload* juga dapat diartikan sebagai konsekuensi dari aktivitas pelaksanaan tugas yang telah diberikan, dimana aktivitas dalam bekerja tidak hanya melibatkan fisik saja namun juga melibatkan mental (R. A. Simanjuntak, 2010 dalam Hidayati & Mulyana, 2021 hlm 8). Aktivitas mental ini meliputi unsur berpikir, mengingat, persepsi, dan interpretasi.

Kesimpulannya, *workload* merupakan sebuah tanggungjawab dan tuntutan yang dibebankan kepada pekerja dengan sejumlah kegiatan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan aturan kerja yang ditetapkan.

2. Pola Teks Psikologi



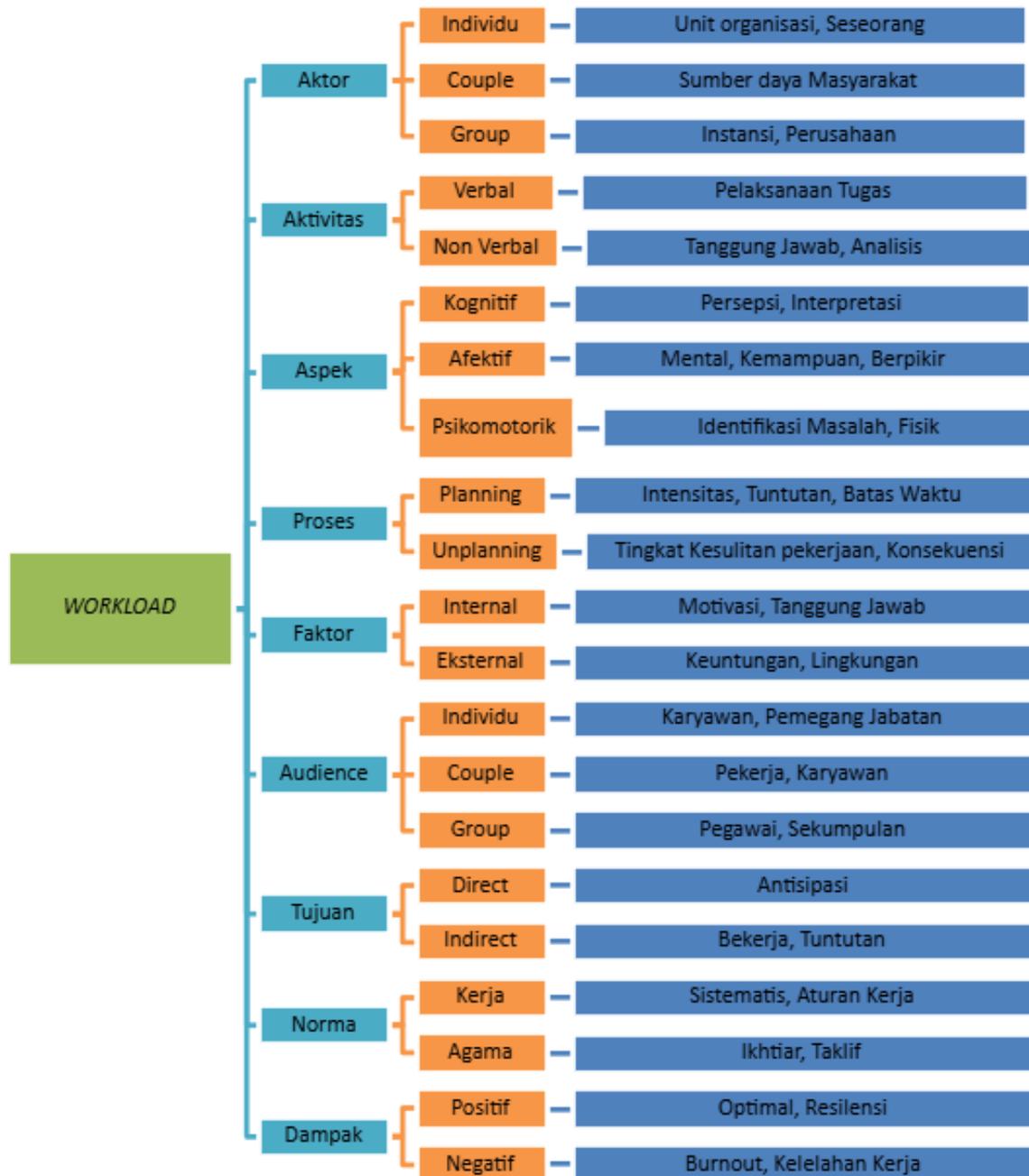
Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi

## 3. Analisis Komponen Teks Psikologi

Tabel 2.1 Komponen Teks Psikologi

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	Suatu unit organisasi, seseorang
		Couple	Sumber daya manusia
		Group	Instansi, perusahaan
2	Aktivitas	Verbal	Pelaksanaan tugas
		Non Verbal	Menyelesaikan tanggungjawab, analisis
3	Aspek	Kognitif	Persepsi, interpretasi
		Afektif	Mental, kemampuan, berpikir
		Psikomotorik	Mengidentifikasi masalah, fisik
4	Proses	Planning	Intensitas, dituntut, batas waktu
		Unplanning	Tingkat kesulitan pekerjaan, konsekuensi
5	Faktor	Internal	Motivasi, rasa tanggungjawab
		Eksternal	Keuntungan, lingkungan
6	Audience	Individu	Seorang Karyawan, pemegang jabatan
		Couple	Pekerja, karyawan
		Group	Pegawai, sekumpulan
7	Tujuan	Indirect	Mengantisipasi
		Direct	Bekerja, tuntutan
8	Norma	Kerja	Sistematis, aturan kerja
		Agama	Ikhtiar, taklif
9	Dampak	Positif	Optimal, resiliensi
		Negatif	<i>Burnout</i> , kejenuhan kerja

## 4. Peta Konsep Teks Psikologi



## 5. Rumusan Konseptual Teks Psikologi mengenai *Workload*

### a. Rumusan Konseptual Bersifat Partikular (Rinci)

Beban kerja merupakan aktivitas verbal (melaksanakan tugas) maupun non-verbal (pemberian tanggungjawab, analisis tugas) dari perusahaan kepada pegawai, dengan menekankan aspek kognitif (interpretasi, persepsi), aspek afektif (berpikir), dan psikomotorik (identifikasi masalah) dengan memperhatikan prosesnya dalam batas waktu tertentu dan memiliki konsekuensi. Dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor internal (motivasi) dan faktor eksternal (keuntungan pribadi).

Sehingga menghasilkan tujuan untuk mengantisipasi terjadinya tuntutan dan pekerjaan yang berlebihan (*overload*). Aturan kerja diatur oleh norma kerja (undang-undang ketenagakerjaan) dengan norma agama (mengatur beban kerja sesuai kapasitas pegawai). Dampak positif dapat ditimbulkan dari beban kerja yang tinggi, seperti menumbuhkan kemauan bekerja secara optimal dan kemampuan resiliensi, serta dampak negatif yang dapat timbul seperti burnout dan kelelahan bekerja.

### b. Rumusan Konseptual Bersifat General

Beban kerja merupakan aktivitas maupun non verbal dari perusahaan maupun suatu organisasi kepada pegawai atau suatu pekerja, dengan menekankan aspek kognitif, aspek afektif, dan psikomotorik dengan memperhatikan prosesnya dalam batas waktu tertentu dan memiliki konsekuensi. Seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Sehingga menghasilkan tujuan untuk mengantisipasi terjadinya tuntutan dan pekerjaan yang berlebihan (*overload*). Aturan kerja diatur oleh norma kerja dengan norma agama. Dampak positif maupun negatif dapat timbul dari beban kerja yang tinggi.

## E. Telaah Teks Al-Qur'an mengenai Beban Kerja

### 1. Sampel Teks Al-Qur'an

Pengertian *workload* oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. *Workload* sebagai sekumpulan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan target waktu yang telah diberikan perusahaan. Seorang karyawan sebagai faktor utama dalam kegiatan organisasi selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tempat bekerja dengan optimal dan sebaik mungkin untuk mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya. Bekerja yang merupakan aktivitas penting individu dalam mencukupi kebutuhan primernya, disebut dalam Al-Qur'an sebagai sebuah perintah. Meski demikian, perusahaan pemberi kerja juga harus tetap memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan menyesuaikan kemampuan dan aturan yang berlaku.

#### a. Qs. At- Taubah : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

*“Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin; dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’”*

#### b. Qs. Al-Mu'minin : 62

وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

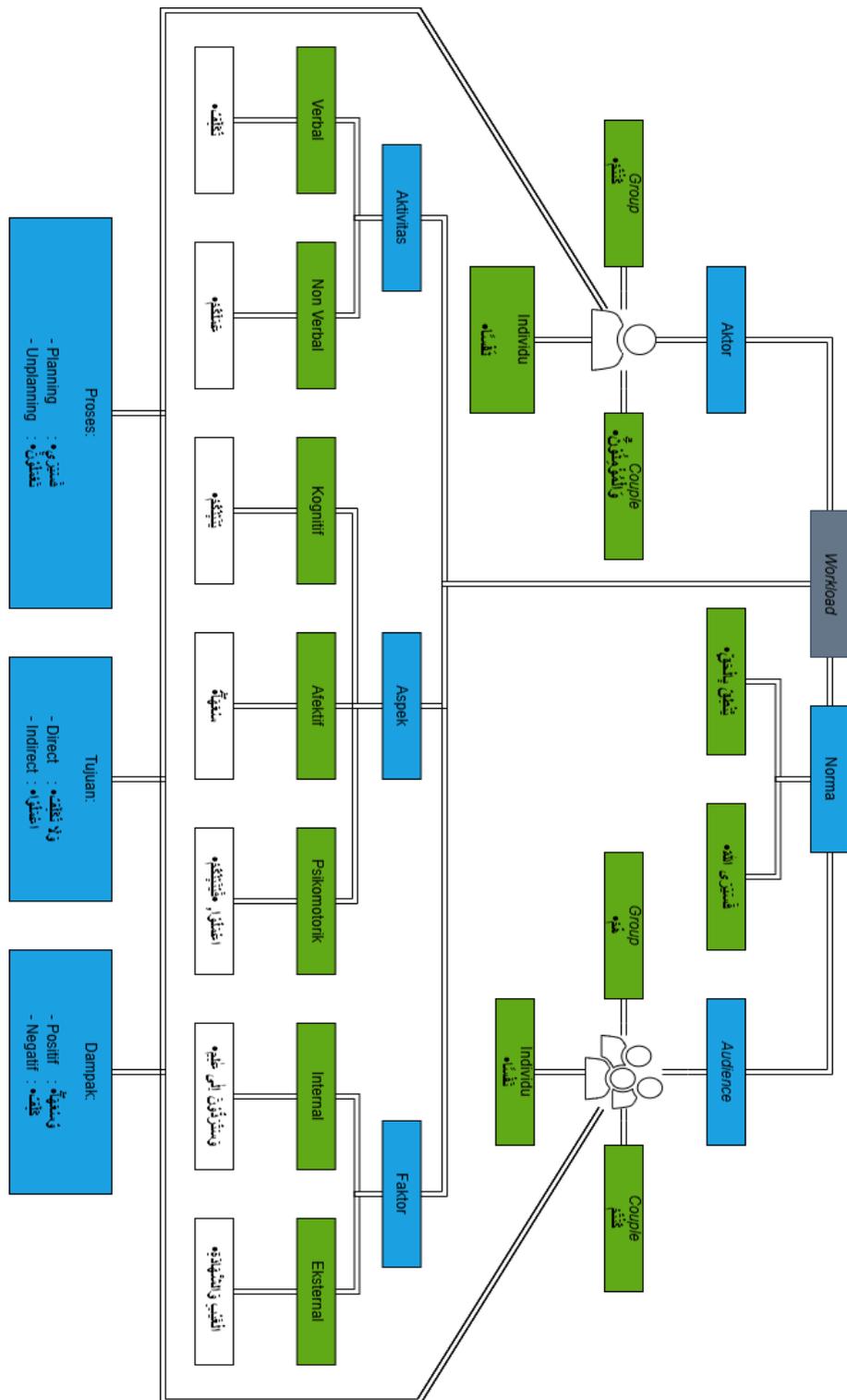
Artinya: *“Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada kitab yang berkata benar, dan mereka tidak dizalimi.”*

## c. Analisis Ma'anil Mufrodat

Tabel 2.2 Analisis Ma'anil Mufrodat

No.	Potongan Ayat	Terjemahan	Sinonim	Antonim	Kategori	Makna Psikologis
1.	وَقُلْ اَعْمَلُوا	Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah!	عَمَلَكُمْ قَوْمُوا	تَوَانُوا اتْرَكُوا	Aktivitas/ Tujuan	Seruan motivasi untuk produktif
2.	وَالْمُؤْمِنُونَ	Orang-orang mukmin	الصَّادِقُونَ الْمُتَّقُونَ	الْكَافِرُونَ الظَّالِمُونَ	Aktor	Orang yang Memiliki moral
3.	لَا تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا	Membebani seorang pun, kecuali menurut kesanggupannya	نَحْمِلُ سَعَتَهَا	نُخَلِّصُ قَلَّتْهَا	Aspek/ Dampak	Kemampuan Resiliensi individu
4.	فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ	Maka Allah akan Melihat pekerjaanmu	صَنَعَكُمْ يَسْهَدُ	الإهمال يَتَجَاهَلُ	Norma	Kesadaran akan amanah
5.	وَأَدِينَا كِتَابًا يَنْطِقُ بِالْحَقِّ	Pada Kami ada suatu catatan	سِجِّلٌ يُخْبِرُ	يَخْفِي بِالْكَذِبِ	Proses/ norma	Pendorong transparansi
6.	هُمْ	mereka	نَحْنُ أَوْلَانِكَ	-	audience	Beberapa Individu tertentu

2. Pola Teks Al-Qur'an



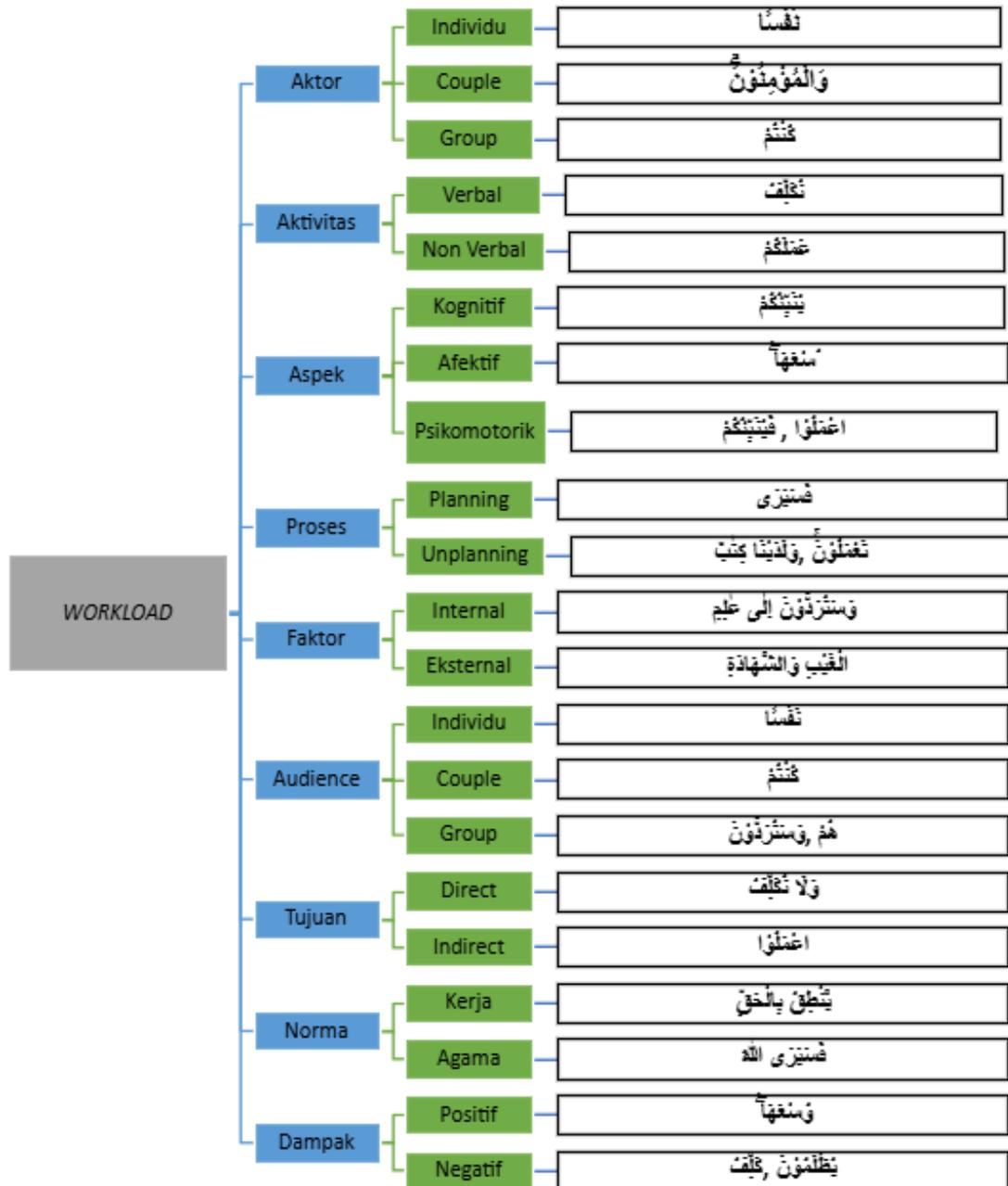
Gambar 2.2 Pola Teks Al-Qur'an

## 3. Analisis Komponen Teks Al-Qur'an

Tabel 2.3 Komponen Teks Al-Qur'an

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	نَفْسًا
		Couple	وَالْمُؤْمِنُونَ
		Group	كُنْتُمْ
2	Aktivitas	Verbal	نَكَلَفَ
		Non Verbal	عَمَلَكُمْ
3	Aspek	Kognitif	يُنَبِّئُكُمْ
		Afektif	وَسَوْعَهَا
		Psikomotorik	اعْمَلُوا, يَنْبِئُكُمْ
4	Proses	Planning	فَسِيرِي
		Unplanning	عَمَلُونَ, وَلَدِينَا كِتَابٌ
5	Faktor	Internal	وَسَتَرْدُونَ إِلَىٰ عِلْمٍ
		Eksternal	الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
6	Audience	Individu	نَفْسًا
		Couple	كُنْتُمْ
		Group	سَتَرْدُونَ, هُمْ
7	Tujuan	Indirect	وَلَا نَكَلِفَ
		Direct	اعْمَلُوا
8	Norma	Kerja	يَنْطِقُ بِالْحَقِّ
		Agama	فَسِيرِي اللَّهُ
9	Dampak	Positif	سَوْعَهَا
		Negatif	كَلَفٌ, يُظَلِّمُونَ

## 4. Peta Konsep Teks Al-Qur'an



## 5. Rumusan Konseptual Teks Al-Qur'an

### a. Rumusan Konseptual Bersifat Umum

Beban kerja (الأعباء الوظيفية) dalam perspektif Al-Qur'an merupakan bentuk aktivitas pemberian tugas (نُكِّلُفُ) dari pemberi tugas yang memiliki kekuasaan (كُنْتُمْ) baik berbentuk verbal maupun non-verbal (عَمَلَكُمْ) kepada seorang pekerja (نَفْسًا). Proses yang terencana dalam pemberian tanggungjawab, harus memperhatikan aspek-aspek yang ada meliputi kognitif (يُنَبِّئُكُمْ) yang mempengaruhi persepsi, afektif (وُسْعَهَا) kemampuan bekerja dan berpikir, serta psikomotorik (اعْمَلُوا) yang memiliki konsekuensi dalam penilaian kerja (فَسَيَرَى) yang dapat menjadi pendorong seseorang dalam menyelesaikan amanah yang diberikan. Sedangkan proses tidak terencana dalam bentuk hasil kerja pekerja (تَعْمَلُونَ) dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti penilaian dan motivasi (وَسْتَرْدُونَ إِلَى عِلْمٍ) dan eksternal seperti lingkungan kerja (الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ). Tujuan dalam bekerja untuk memenuhi tuntutan norma kerja, mendapatkan keuntungan, serta perintah eksplisit untuk bekerja (اعْمَلُوا). Pemenuhan norma kerja ini tidak hanya menjadi tanggungjawab pekerja kepada pemberi kerja, namun juga kepada agama sebagai pusat pertanggungjawaban. Keseluruhan proses pemberian beban kerja tersebut membawa dampak masing-masing, yang dapat muncul sebagai dampak positif menunjang pekerjaan individu seperti optimalisasi kemampuan resiliensi (وُسْعَهَا) dan dampak negatif yang dapat memperburuk beban kerja seperti kelelahan akibat tugas yang terus bertambah (كُلِّفُ).

### b. Rumusan Konseptual Bersifat Rinci

Beban kerja dalam persepsi yang lebih spesifik dalam QS. At-Taubah : 105 adalah perintah eksplisit untuk bekerja (وَقُلْ اَعْمَلُوا) yang dilakukan oleh pekerja dengan membawa tanggungjawab atas apa yang dikerjakannya (كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ). Tanggungjawab yang terkandung dalam beban kerja yang setiap pekerja pikul tidak hanya dinilai oleh orang-

orang mukmin pemberi tugas (وَالْمُؤْمِنُونَ) namun juga dipertanggungjawabkan secara adil oleh Allah. Hal ini mendorong pekerja untuk memperhatikan akuntabilitas ilahiyah dan menyelesaikan amanah yang diberikan. Diperkuat dengan pemahaman beban kerja dalam QS. Al-Mu'minun : 62, dimana beban kerja tidak akan dilimpahkan kecuali sesuai dengan kemampuan (وَسِعَهَا) yang telah diatur dengan sistematis, seperti menetapkan beban kerja yang sesuai atau taklif, penilaian yang objektif untuk menghindari kezholiman kepada pekerja, dan proporsi beban kerja sesuai dengan kapasitas pekerja. Konsep ini membentuk etika kerja yang integratif, motivasi spiritual, tanggung jawab kerja, dan keadilan dalam beban.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

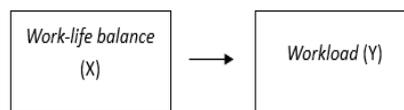
#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei sendiri adalah penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi (Singarimbun dan Effendy, 1995). Penelitian survei umumnya dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Salah satu skala pengukuran dalam metode survei adalah kuesioner atau angket.

Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas tinggi, metode ini berupa susunan rangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu/responden. Pengumpulan data dengan kuesioner relatif mudah, cepat dan biaya yang lebih sedikit dibanding dengan metode lain.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh dari *Work-Life Balance* terhadap *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang. Peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif beberapa kecenderungan, perilaku, maupun opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi yang dijadikan subjek penelitian (Creswell, 2009).



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian adalah bagian dari langkah penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara menentukan variabel-variabel yang ada dalam penelitiannya. Misalnya variabel manipulasi (variabel bebas/variabel independen), variabel respon (variabel terikat/variabel dependen), dan variabel kontrol. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### 1. *Work-Life Balance (X)*

*Work-Life Balance* dalam penelitian ini adalah variabel bebas/independen yang akan diukur oleh peneliti kepada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

### 2. *Workload (Y)*

*Workload* dalam penelitian ini adalah variabel terikat/dependen yang akan diukur oleh peneliti kepada guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Nursalam dan Sisi Paniani (2000) definisi operasional adalah semua variabel dan istilah yang digunakan dalam penelitian secara operasional, sehingga mempermudah pembaca/penguji dalam mengartikan makna penelitian. Definisi operasional dari setiap variabel penelitian yakni:

### 1. *Work-Life Balance*

*Work-Life Balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya sehingga meminimalkan konflik. *Work-Life Balance* diukur menggunakan WLBS (*Work-Life Balance Scale*) yang disusun oleh Fisher, Bulger, and Smith (2009). *Work-life balance* memiliki empat (4) dimensi pembentuk, yakni *Work Interference*

*with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Berikut adalah table definisi operasional untuk Work-Life Balance berdasarkan Work-Life Balance Scale (WLBS)*

## 2. *Workload*

Berdasarkan berbagai definisi *workload* yang telah dijelaskan di atas, maka definisi operasional *workload* adalah persepsi terhadap tugas atau kegiatan yang memerlukan keterlibatan fisik dan pikiran yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu yang ditentukan. *Workload* diukur dengan menggunakan skala *workload* yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek seperti beban usaha, waktu, dan mental yang diadopsi dari Gawroon (2008).

## D. Populasi

Populasi pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris *population* yang artinya jumlah penduduk. Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas subjek maupun objek penelitian sebagai karakteristik yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Populasi dapat juga disebut sebagai jumlah keseluruhan yang diteliti sebagai subjek maupun objek penelitian (Sugiyono, 2013).

Subjek penelitian dipilih karena “dalam” subjek tersebut melekat masalah yang perlu diteliti sehingga subjek ini berfungsi sebagai pihak yang menjadi sumber data, sedangkan objek penelitian menjadi permasalahan yang diteliti oleh peneliti (Rahmadi, 2011).

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang dengan populasi yang berjumlah 74 orang. Menurut Ferdinand (2006) dalam Sandi (2014), populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian.

#### E. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mencerminkan jumlah serta karakteristiknya, objek yang dianalisis dianggap sebagai bagian dari populasi tersebut. Ketika populasi berjumlah besar, peneliti sering kali menghadapi kendala dalam mempelajari setiap elemen yang ada, baik karena keterbatasan waktu, tenaga, maupun biaya. Oleh sebab itu, pengambilan sampel menjadi solusi, dengan syarat bahwa sampel yang dipilih harus mampu merepresentasikan keadaan populasi secara akurat..

Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono, 2013) yang merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik masyarakat. Sampling adalah cara yang dilakukan untuk menarik kesimpulan dari populasi dan sampel yang digunakan dapat mewakili populasi.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan sampling jenuh dapat dilakukan apabila ada alasan seperti jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 orang, penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013).

Karena populasi dalam penelitian ini relatif kecil dan hanya berjumlah 74 sehingga tidak memungkinkan untuk menarik sampel dari populasi yang sedikit, maka metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus.

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan dalam penelitian untuk menghimpun data, informasi, dan kebutuhan penelitian dari berbagai sumber. Teknik pengumpulan data dilakukan untuk mencari data di lapangan yang nantinya akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang tepat dan instrumen penelitian yang valid sangat berperan dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan penyebaran kuesioner menggunakan skala pengukuran.

## 1. Wawancara (Interview)

Menurut (Sugiyono, 2013), wawancara merupakan suatu pertemuan antara dua individu dengan tujuan saling bertukar informasi dan gagasan melalui proses tanya jawab sehingga menciptakan pemahaman yang lebih mendalam mengenai suatu topik. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa orang guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang secara acak untuk mendapatkan gambaran umum guru ketika bekerja di sekolah.

## 2. Skala

Skala merupakan alat yang digunakan untuk mengukur pertanyaan yang berkaitan dengan variabel untuk suatu penelitian. Dalam membantu proses pengukuran skala, peneliti menggunakan kuesioner yang merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2013). Dalam kuesioner, berisi beberapa pertanyaan yang mengandung skala pengukuran di dalamnya. Skala pengukuran menurut Azwar (2013) adalah kuantifikasi atribut dengan skala psikologi sebagai instrumennya.

Salah satu langkah terpenting dalam proses kuantifikasi ini adalah menetapkan besaran angka yang harus diberikan sebagai harga suatu jawaban, yang dikenal dengan sebutan skor. Alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, sebagai evaluasi terhadap pilihan responden. Skala Likert berguna untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan responden terhadap situasi atau permasalahan social yang dihadapi.

Ukuran jawaban responden dalam penelitian ini berkisar satu sampai empat, dengan skor tertinggi untuk jawaban yang paling sesuai dan skor terendah untuk jawaban yang paling tidak sesuai bagi diri mereka.

Dasar pengambilan skor ini bertujuan untuk mengetahui jawaban responden secara pasti dan menghindari keraguan dengan hanya menyiapkan jawaban yang sangat setuju dan setuju serta sangat tidak setuju dan tidak setuju (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.1 Skala Likert

JAWABAN	FAVOURAB LE	UNFAVOURAB LE
SANGAT SETUJU	4	1
SETUJU	3	2
TIDAK SETUJU	2	3
SANGAT TIDAK SETUJU	1	4

(Sugiyono, 2013).

## G. Instrumen

1. Skala *Workload*Tabel 3.2 Blueprint Skala *Workload*

No.	Aspek	Indikator	No Sebaran Aitem		
			Fav	Unfav	Jumlah
1	Beban Usaha	Kelelahan dalam bekerja	1,3	2	3
		Desain pekerjaan	4		1
2	Beban Waktu	Pekerjaan diluar jam kerja	5,8	6,7	4
		Tenggat pekerjaan yang mepet	9,10,12	11,13	5
3	Beban Mental	Sulit berkonsentrasi saat bekerja	14,15,17	16	4
		Perubahan perilaku dalam bekerja	18,19,20,21	22	5
<b>Total</b>			15	7	22

(Gawroon, 2008)

## 2. Skala *Work-Life Balance*

Tabel 3.3 Blueprint Skala *Work-Life Balance*

No.	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
1	<i>Demands</i>	<i>WIPL (Work</i>			
		<i>Interference with</i>		1,2,3,4,	5
		<i>Personal Life)</i>		5	
		<i>PLIW (Personal</i>			
		<i>Life with</i>		6,7,8,9,10,	6
		<i>Interference</i>		11	
		<i>Work)</i>			
2	<i>Resources</i>	<i>WEPL (Work</i>			
		<i>Enhancement of</i>	12,13,14		3
		<i>Personal Life)</i>			
		<i>PLEW (Personal</i>	15,16,17		3
		<i>Life</i>			
		<i>Enhancement</i>			
		<i>of Work)</i>			
		<b>Total</b>	6	11	17

(Fisher, Bulger, and Smith 2009)

### H. Validitas Alat Ukur

Uji Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Alat ukur harus mengukur apa yang hendak diukur. Jika demikian, maka alat ukur tersebut dikatakan valid atau sahih. Dalam penelitian, alat ukur umumnya memiliki beberapa butir pernyataan yang dihitung menggunakan skor.

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Metode penilaian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor aitem dengan skor total aitem yang terdapat pada kuesioner yang telah disebar. Pengujian validitas menggunakan penghitungan *r* tabel *Pearson Product Moment* umumnya menggunakan signifikansi 1% dan 5%. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas pearson dengan signifikansi *r* tabel 5%.

Telah diketahui untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N$ , jumlah sampel  $N=74$  dan signifikansi 5%, maka diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,226. Setiap aitem pernyataan dikatakan valid apabila lebih besar dari 0,226. Peneliti telah menyebarkan kuesioner dengan Google Form kepada 74 responden yang telah memenuhi kriteria dan mendapatkan hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Skala *Workload*

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala *Workload*

Aspek	Indikator	Aitem Favourable		Aitem Unfavourable	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
Beban Usaha	Kelelahan dalam bekerja	1,3			2
	Desain pekerjaan	4			
Beban Waktu	Pekerjaan diluar jam kerja	5,8		6,7	
	Tenggat pekerjaan yang mepet	9,10,12		13	11
Beban Mental	Sulit berkonsentrasi saat bekerja	14,15,17			16
	Perubahan perilaku dalam bekerja	18,19,20,21			22
	<b>Total</b>	15	-	1	6

Berdasarkan hasil uji validitas aitem tersebut, dapat disimpulkan bahwa 22 aitem *Workload* yang telah disebar, terdapat 16 aitem **Valid** dan 6 aitem **Tidak Valid**. Diketahui bahwa aitem yang gugur pada skala *Workload* adalah aitem 2, 6, 7, 11,16, dan 22. Semua aitem yang gugur tersebut memiliki nilai rhitung yang lebih kecil dibanding rtabel.

Tabel 3.5 Aitem Tidak Valid (Skala *Workload*)

<b>aitem</b>	<b>Correlation</b>
	<b>Pearson/ rhitung</b>
2	0,163
6	0,189
7	0,198
11	0,166
16	0,048
22	0,175

Aitem yang gugur pada skala *Workload* ini terdapat pada aspek beban usaha pada indikator kelelahan dalam bekerja, aspek beban waktu pada indikator pekerjaan diluar jam kerja dan tenggat pekerjaan yang mepet, serta aspek beban mental pada indikator sulit berkonsentrasi saat bekerja dan perubahan perilaku dalam bekerja. Aitem tersebut dapat tidak valid karena berbagai kemungkinan seperti aitem yang tidak relevan dengan kondisi guru di sekolah dan pernyataan yang memiliki ambiguitas.

2. Skala *Work-Life Balance*Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala *Work-Life Balance*

Aspek	Indikator	Aitem Favourable		Aitem Unfavourable	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
<b><i>Demands</i></b>	<i>WIPL (Work Interference with Personal Life)</i>			1,2,3,5	4
	<i>PLIW (Personal Life with Interference Work)</i>			6,7,8,9,10,11	
<b><i>Resources</i></b>	<i>WEPL (Work Enhancement of Personal Life)</i>	12	13,14		
	<i>PLEW (Personal Life Enhancement of Work)</i>				
		15	16,17		
	<b>Total</b>	2	4	10	1

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari 17 aitem yang ada, terdapat 5 aitem yang **Tidak Valid** dan 12 aitem **Valid**. Diketahui bahwa aitem yang gugur pada skala *Work-Life Balance* adalah aitem 4,13,14,16, dan 17. Semua aitem yang gugur tersebut memiliki nilai r hitung yang lebih kecil dibanding rtabel.

Tabel 3.7 Aitem Tidak Valid (*Work-Life Balance*)

aitem	Correlation Pearson/ r hitung
4	0,058
13	0,050
14	0,180
16	0,134
17	0,162

Aitem yang gugur pada skala *Work-Life Balance* ini terdapat pada aspek *Demands* pada indikator *WIPL (Work Interference with Personal Life)*, aspek *Resources* pada indikator *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)* dan *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*.

#### I. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2013) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang terdiri dari kata “rely” dan “ability”. Pengukuran yang mempunyai reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Data dinilai reliabel jika memiliki hasil data yang sama meski digunakan penelitian kembali di waktu yang berbeda. Data yang baik bagi penelitian tidak hanya valid, namun juga reliabel. Hasil penelitian mungkin tidak akan selalu sama setiap waktu karena perbedaan pada saat alat ukur diterapkan, serta perubahan populasi dan sampel. Namun, korelasi positif yang kuat antara hasil alat ukur merupakan indikasi Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas tetap perlu dilakukan, meski data yang valid umumnya reliabel. Sebab, reliabilitas instrumen sebagai syarat dapat dilakukannya pengujian validitas instrumen. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ) yaitu suatu variabel dikatakan memiliki nilai reliabel yang baik jika memberikan nilai Cronbach’s Alpha  $> 0,6$ . Jika nilai Cronbach’s Alpha mendekati angka 1, maka reliabilitas dianggap semakin tinggi. Sebaliknya, jika nilai Cronbach’s Alpha mendekati 0, maka reliabilitas dianggap rendah (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas dapat ditinjau melalui besarnya koefisien alpha cronbach. Besarnya nilai koefisien alpha cronbach dapat diartikan dari kategori berikut:

Tabel 3.8 Kategorisasi Nilai Uji Reliabilitas

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Interpretasi</b>
0,000 – 0,1999	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
800 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2013).

Kemudian dilakukanlah uji reliabilitas untuk penelitian ini dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kedua Variabel

<b>Work-Life Balance</b>	<b>Workload</b>	<b>Keterangan</b>
0,832	0,908	Sangat kuat

Hasil dari uji reliabilitas diatas menunjukkan hasil Cronbach's alpha dari skala variabel *Work-Life Balance* adalah sebesar 0,832. Kemudian nilai koefisien Cronbach's alpha skala variabel *Workload* sebesar 0,908. Maka berdasarkan hasil tersebut, kedua nilai koefisien tersebut termasuk kategori sangat kuat dan termasuk nilai koefisien reliabilitas yang baik karena  $> 0,6$  sehingga memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

#### J. Analisis Data

Analisa data dilakukan setelah menghimpun data dan informasi dari semua sumber data. Analisa data dapat disebut juga sebagai proses mengolah dan interpretasi data. Menurut Bogdan, analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2013). Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menyusun ke dalam pola, dan

membuat kesimpulan yang dapat diterima kepada orang lain. Penelitian ini menggunakan program uji statistik SPSS 30.00 for windows untuk uji analisis data mengenai pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

## 1. Deskripsi Data

### a. Mean atau Rata-Rata

Rata-rata (mean) adalah nilai rerata yang mewakili himpunan atau sekelompok data.

### b. Range atau Rentang

Jarak antara nilai terbesar dan nilai terkecil.

### c. Standar Deviasi

Standar deviasi adalah nilai statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa dekat sebuah data dengan rata-rata.

## 2. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat memiliki hubungan yang berdistribusi normal atau tidak dengan variabel bebas. Menurut Ghozali (Pratiwi et al., 2022), data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah sebaran datanya normal atau tidak, dilakukan uji statistik untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) karena sampel kecil dan lebih dari 50. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S) memiliki pedoman sebagai berikut:

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig. > 0,05
- 2) Data dinyatakan tidak berdistribusi normal jika nilai sig. < 0,05.

### b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity* via Anova. Dasar pengambilan

keputusan dalam uji linearitas dilakukan dengan pedoman jika nilai signifikansi  $<0,05$ , maka terdapat hubungan linear yang signifikan antar dua variabel (Sugiyono, 2013).

Selain itu, dapat juga melihat nilai deviasi linearitas (*deviation from linearity*) meski idealnya semua kasus terletak tepat pada garis lurus sehingga tidak ada penyimpangan (deviasi) kasus dari linieritas. *Deviation from linearity* bertujuan menunjukkan seberapa jauh model kita menyimpang dari model linier, dengan pedoman jika signifikansi  $>0,05$  maka data dapat dikatakan linier.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi dilakukan dalam rangka melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan melihat adanya pengaruh pada kedua variabel yang diuji. Uji regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Trise Putra & Syafutra, 2023). Model regresi linear sederhana akan menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pada uji regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila signifikansi  $<0,05$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- 2) Apabila signifikansi  $>0,05$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

#### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dicari menggunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan hasil persentase dari nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan (Kurniawan et al., 2023). Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam

mempengaruhi variabel dependen dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin baik prediksi modelnya (Sugiyono, 2013). Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2001:227) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

<b>Nilai <math>R^2</math></b>	<b>Keterangan</b>
>4%	Pengaruh rendah sekali
5% - 16%	Pengaruh rendah tapi pasti
17% - 49%	Pengaruh cukup berarti
50% - 81%	Pengaruh tinggi atau kuat
>80%	Pengaruh tinggi sekali

(Supranto, 2009:227)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Malang merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang cukup lama berdiri di Kota Malang. Berdiri sejak 1 Januari 1977 dengan Surat Keputusan Pendirian Nomor 0367/D/1977. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang berdiri atas tuntutan perkembangan dan pertumbuhan penduduk kota Malang yang memerlukan pendidikan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut secara apresiatif ditanggapi dan diwujudkan oleh pendiri Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang yang pada saat itu masih disebut dengan SKP (setara dengan SLTP/ SMP) untuk menampung siswa-siswa putri dengan spesialisasi program khusus kewanitaan.

Pada saat awal berdiri, hanya memiliki dua jurusan yakni memasak dan menjahit. Sesuai dengan perkembangan jaman SKP berganti nama menjadi SKKP (Sekolah Kesejahteraan Keluarga Putri) lalu berubah lagi menjadi SKKA (Setara SLTA) lalu menjadi SMKK. Pada saat itu, jurusan telah bertambah semakin banyak menjadi tata boga dan tata busana. Hingga pada tahun 1977, SMKK Negeri Malang berubah menjadi SMK Negeri 3 Malang dan mempunyai visi Mewujudkan Lulusan Berakhlak Mulia dan Berdaya Saing Tinggi yang Berwawasan Global. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang juga dikenal sebagai sekolah pariwisata pertama di Kota Malang.

Untuk meningkatkan kualitas Pendidikan dan belajar mengajar kejuruan, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang menyiapkan berbagai program kelas khusus yang dapat diikuti oleh siswa sesuai dengan jurusan yang diikuti siswa dan dapat dilakukan di luar jam kelas. Sekolah juga mendukung peningkatan kemampuan siswa yang juga dapat meningkatkan citra sekolah dengan mengikuti berbagai ajang perlombaan dan mendapat prestasi. Saat ini, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang memiliki 5 pilihan jurusan yakni kuliner, tata kecantikan, perhotelan, desain dan produksi busana, serta

teknik computer jaringan sebagai pengembangan dengan meram-bah ke bidang teknik.

## B. Pelaksanaan Penelitian

### 1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 4 November 2024 – 18 Maret 2025 di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Kota Malang di Jl. Surabaya No.1, Gading Kasri, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur.

### 2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini merupakan guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang yang berjumlah 74 yang telah memenuhi syarat untuk menjadi sampel penelitian. Namun, data di Dapodikdasmen (Data Pokok Pendidikan Dasar dan Menengah) menunjukkan jumlah guru 70 karena terdapat 4 guru yang belum melakukan sinkronisasi.

### 3. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian diawali dengan peneliti melihat fenomena *workload* yang terjadi di masyarakat yang umumnya terjadi di tempat kerja perusahaan. Adanya stigma bahwa guru tidak begitu memiliki banyak tuntutan dalam bekerja dan hanya cukup mengajar siswa dalam keseharian pekerjaannya menarik perhatian peneliti. Kemudian peneliti memilih tempat penelitian yakni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang dan mengambil data primer guru dengan wawancara untuk menggali lebih dalam mengenai kebenaran fenomena tersebut melalui sudut pandang guru terutama di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang bersamaan dengan meninjau pustaka yang berkaitan dengan variabel. Setelah mendapatkan data pra-survei dan berbagai pustaka penunjang, peneliti mulai menyusun rancangan penelitian termasuk menentukan metode dan instrumen penelitian yang akan dipakai. Selanjutnya, peneliti mulai menyebarkan kuesioner penelitian pada 18 Februari 2025 untuk mendapatkan hasil pengisian kuesioner.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Data

Diketahui bahwa total aitem pada variabel *Work-Life Balance* berjumlah 12 dan *workload* berjumlah 16. Nilai terkecil dari jawaban aitem pernyataan adalah 1 dan nilai terbesarnya adalah 4.

Tabel 4.1 Deskriptif Hipotetik

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Work-Life Balance	74	36	12	48	30	6
<i>Work load</i>	74	48	16	64	40	8

Berdasarkan uji deskriptif yang telah dilakukan, jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 74. Pada skala *Work-Life Balance* memiliki nilai minimal 12, maksimal 48, rata-rata 30 dan standar deviasi (SD) 6. Sedangkan pada skala *workload*, nilai minimal 16, maksimal 64, rata-rata 40 dengan standar deviasi (SD) 8. Hasil uji deskriptif tersebut dapat menjadi acuan dalam melakukan uji kategorisasi untuk Tingkat masing-masing variabel dari guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang.

Tabel 4.2 Uji Kategorisasi *Work-Life Balance*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 36$	13	17,6%
Sedang	$24 \leq X < 36$	32	43,2%
Rendah	$X < 24$	29	39,2%

Berdasarkan hasil uji kategori tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa pada skala variabel *Work-Life Balance*, subjek yang masuk kategori rendah ada 29 subjek dengan persentase 39,2%, kemudian kategori sedang berjumlah 32 subjek dengan persentase 43,2% dan kategori tinggi dengan frekuensi 13 persentasenya adalah 17,6%.

Tabel 4.3 Uji Kategorisasi *Workload*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 48$	36	48,6%
Sedang	$32 \leq X < 48$	32	43,2%
Rendah	$X < 32$	6	8,1%

Berdasarkan hasil uji kategori tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa pada skala variabel *workload*, subjek yang masuk kategori rendah ada 6 subjek dengan persentase 8,1%, kemudian kategori sedang berjumlah 32 subjek dengan persentase 43,2% dan kategori tinggi dengan jumlah 36 subjek dan persentase 48,6%.

a Karakteristik Responden

Tabel 4.4 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki – Laki	17
Perempuan	57

Berdasarkan data karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat 17 guru laki-laki dan 57 guru perempuan.

b Tingkat per indikator skala variabel

Hasil tingkat *Work-Life Balance* menunjukkan mayoritas responden memiliki *range* sedang. Untuk mengetahui indikator yang

mempengaruhi tingkatan tersebut, dilakukan uji menggunakan Sumbangan Efektif untuk mengetahui tingkat per indikator. Dengan uji tersebut, didapatkan hasil :

Tabel 4.5 Hasil Uji Sumbangan Efektif

<b>Komponen Indikator</b>	<b>b</b>	<b>Cross Product</b>	<b>Persentase</b>
<i>WIPL (Work Interference with Personal Life)</i>	1,000	1788,5	34%
<i>PLIW (Personal Life With Interference Work)</i>	1,000	3484,0	66%
<i>WEPL (Work Enhancement with Personal Life)</i>	1,000	89,297	52,3%
<i>PLEW (Personal Life Enhancement Work)</i>	1,000	80,068	47,2%

\*Dengan persen(persentase 100%)

Berdasarkan hasil uji sumbangan efektif yang dibagi menjadi dua dalam pengujian indikator (persentase 100%) didapatkan hasil bahwa indikator *PLIW (Personal Life with Interference Work)* dan *WEPL (Work Enhancement with Personal Life)* menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap tingkat sedang responden dalam skala variabel *Work-Life Balance*.

## 2. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak adalah dengan signifikansi  $>0,05$ .

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>Statistic</b>	<b>Sig.</b>
Work-Life Balance	0,164	<,001
Workload	0,161	<,001

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, didapatkan hasil signifikansi skala variabel *Work-Life Balance* adalah <0,001 dan skala variabel *workload* juga mendapat <0,001. Hasil uji normalitas kedua skala variabel tersebut <0,05 yang artinya **data tidak berdistribusi normal**. Namun, bila data tidak berdistribusi normal tetapi jumlah sampel data yang digunakan lebih dari 30, maka peneliti dapat menggunakan pendapat teori *central limit theorem*.

Pendapat tersebut menyatakan bahwa data yang memiliki jumlah sampel lebih dari 30 (sampel besar) maka dianggap normal karena uji normalitas pada dasarnya untuk data dengan sampel yang kecil. Maka, karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel besar atau lebih dari 30, hasil uji normalitas yang semula tidak berdistribusi normal dianggap berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Hasil uji linearitas dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

Work-Life Balance*Workload		<b>Sig.</b>
	Linearity	<,001
	Deviation from Linearity	0,817

Berdasarkan hasil uji linearitas yang menguji antara variabel *Work-Life Balance* yang merupakan variabel bebas (X) terhadap variabel *workload* yang merupakan variabel terikat (Y) menunjukkan hasil test

of linearity sebesar Sig.  $<,001$ . Dimana nilai signifikansi  $<0,05$  dan menunjukkan hasil adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Begitupun pada bagian *deviation from linearity*, menunjukkan nilai Sig. 0,817 dimana nilai signifikansi tersebut  $>0,05$ . Sesuai pedoman dalam melihat nilai signifikansi *deviation from linearity*, jika nilai signifikansi yang didapat pada uji linearitas  $>0,05$  maka tidak ada penyimpangan (deviasi) kasus dari linieritas dan dinyatakan linear.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi ialah metode statistik yang diterapkan untuk mengevaluasi serta mengidentifikasi keterkaitan linear antara variabel-variabel independen (X) yang berdampak pada variabel dependen (Y) (Nugraha et al., 2024). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji keterikatan antara variabel *Work-Life Balance* terhadap *workload*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

	F	Sig.
<b>Regression</b>	176,7	$<,001$

Hasil uji regresi linear untuk skala variabel *Work-Life Balance* dengan *workload* menunjukkan hasil signifikansi  $<,001$ , yang menunjukkan bahwa adanya **pengaruh** antara variabel bebas (X) yakni *Work-Life Balance* terhadap variabel terikat (Y) yaitu *workload*.

#### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), peneliti kemudian melakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Work-Life Balance* yang merupakan variabel bebas terhadap *workload* yang merupakan variabel terikat.

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>			
R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
0,843	0,711	0,707	5,625

Hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa koefisien determinasi atau  $R^2$  adalah 0,711. Nilai  $R^2$  tersebut didapat dari nilai R yang dikuadratkan yakni 0,843. Nilai R yang dikuadratkan tersebut menjadi  $R^2$  yakni 0,711 atau 71,1%. Berdasarkan pedoman interpretasi nilai koefisien determinasi, nilai  $R^2$  yang didapat termasuk ke dalam kategori **berpengaruh tinggi** karena pada rentang 50% - 81%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen, yakni *Work-Life Balance* secara signifikan berpengaruh tinggi sebesar 71,1% atau 0,711 terhadap variabel dependen yakni *workload* dengan 29% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. Pembahasan

##### 1. Tingkat *Work-Life Balance* Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai variabel *Work-Life Balance* didapatkan hasil bahwa sebanyak 29 responden (39,25) masuk kategori rendah, 32 responden (43,2%) masuk kategori sedang, dan 13 responden (17,6%) masuk kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *Work-Life Balance* yang sedang, dengan sisanya memiliki berada pada tingkat yang tinggi dan rendah dalam menjalankan kewajiban pekerjaannya dan kehidupan pribadinya.

Seperti penuturan sebagian guru pada wawancara yang telah

dijabarkan sebelumnya, bahwa mereka mungkin memiliki tingkat *Work-Life Balance* yang tidak seimbang karena tingginya tuntutan pekerjaan dan merasa waktu kerja yang ada terkadang bahkan belum cukup untuk menyelesaikan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Sehingga tak jarang mereka membawa pekerjaan pulang ke rumah atau pulang ke rumah dengan keadaan letih. Namun, kondisi tingkat *Work-Life Balance* yang sedang ini juga dapat didasari oleh adanya sebagian guru yang telah terbiasa dengan kondisi tersebut sehingga mulai bisa mengatur waktu dengan baik, yang juga dapat dipengaruhi oleh factor lama tahun guru tersebut telah bekerja dan posisi yang diemban.

Untuk responden yang termasuk kategori tinggi, dapat terjadi karena mengemban posisi sebagai guru praktik. Dimana guru praktik, umumnya di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang, memiliki jam kerja yang secara implisit lebih tinggi dibanding guru mata pelajaran umum. Hal ini dikarenakan guru praktik bertanggungjawab pada kegiatan praktik siswa yang sering dilakukan di luar jam kelas bahkan di akhir pekan. Tak jarang, guru praktik mengorbankan waktu akhir pekan nya untuk menemani kegiatan siswa di luar sekolah.

*Work-Life Balance* menurut Westman, Brough, dan Kalliath (2009) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis serta peran mereka dalam kehidupan kerja maupun pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, masyarakat) dan tidak menimbulkan konflik diantara kedua peran tersebut.

## 2. Tingkat *Workload* Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel *workload* yang telah diuji, didapatkan hasil 6 responden (8,1%) masuk kategori rendah, 32 responden (43,2%) masuk kategori sedang, dan 36 responden (48,6%) masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki *workload* yang tinggi, disusul dengan yang sedang dan rendah.

Dalam wawancara yang telah dijabarkan sebelumnya, hal ini dapat terjadi karena adanya banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh guru, baik yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar maupun yang diluar kegiatan belajar mengajar seperti mengurus pemberkasan guru, dapodik, dan sebagainya sesuai bidang yang diemban oleh guru. Rata-rata guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang, terutama guru yang telah lama mengajar, mengemban posisi strategis lain untuk membantu pelaksanaan kegiatan sekolah. Mereka menghabiskan waktu lebih lama di sekolah dibanding yang seharusnya.

Hal ini juga diperparah dengan tidak seimbangnya jumlah siswa dengan jumlah guru yang semakin memperberat tugas dan tanggungjawab guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang. Hal ini terkadang menuntut mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sesegera mungkin agar tidak semakin banyak menumpuk pekerjaan dan agar lebih efektif dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai guru. Tak jarang guru sampai harus meninggalkan kegiatan belajar mengajar untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kelas atau sebaliknya. Tuntutan *workload* tersebut juga datang dari ekspektasi dan adanya tanggungjawab sebagai guru SMK yang memiliki perbedaan *output* dalam mengajar dibanding guru di sekolah menengah atas (SMA).

Pada tataran implementasi kurikulum ini menuntut kreativitas guru dalam memberikan pengalaman belajar yang dapat meningkatkan kompetensi peserta didik, karena betapapun baiknya kurikulum yang telah direncanakan pada akhirnya berhasil atau tidaknya sangat tergantung pada sentuhan aktivitas dan kreativitas guru sebagai ujung tombak implementasi suatu kurikulum (Riany, 2012).

*Workload* menurut Rohman dan Ichsan (2021), *workload* adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian *workload* kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau

lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Workload* pada Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang

Berdasarkan hasil uji deskriptif, asumsi, dan hipotesis pada kedua variabel, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *workload* dengan hasil regresi sebesar  $<,001$ . Didukung dengan hasil koefisien determinasi sebesar 71,1% yang menyatakan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap *workload* berada pada kategori tinggi.

Pada uji kategorisasi variabel, diketahui bahwa tingkat *work-life balance* pada guru mayoritas di tingkat sedang, sebesar 43,2% sebanyak 32 responden dengan indikator yang paling mempengaruhi tingkat tersebut adalah *PLIW (Personal Life with Interference Work)* dan *WEPL (Work Enhancement with Personal Life)*. Kemudian pada kategori rendah sebesar 39,2% dari 29 responden dan kategori tinggi sebesar 17,6% dari 13 responden.

Pada uji kategorisasi variabel untuk tingkat *workload*, didapatkan hasil bahwa mayoritas guru memiliki tingkat *workload* yang tinggi, sebesar 48,6% sebanyak 36 responden. Lebih lanjut, pada kategori sedang sebesar 43,2% dari 32 responden dan rendah sebesar 8,1% dari 6 responden.

Hasil uji kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang, artinya ada sebagian guru merasa tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik sedangkan sebagian yang lain merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Pemaknaan terhadap *work-life balance* dapat berbeda tiap individu, karena adanya perbedaan pemenuhan kebutuhan dalam kehidupan profesional maupun pribadi.

Individu dapat merasa bahwa bekerja sesuai dengan aturan, jam kerja dan gaji yang diberikan sudah cukup menggambarkan adanya keseimbangan dalam kehidupan profesionalnya meski terdapat tuntutan

yang tinggi dalam lingkungan kerja. Namun, ada pula individu yang merasa bahwa bekerja dengan nyaman dan tidak mengganggu kehidupan pribadi meski gaji dan jam kerja yang tidak sesuai sebagai keseimbangan dalam kehidupan kerjanya.

Secara umum, *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu dalam menyeleraskan kehidupan kerja dan pribadinya, tidak ada yang saling mempengaruhi, dan meminimalkan konflik yang timbul akibat keduanya. Adanya perbedaan individu dalam menyeleraskan kehidupan dan meminimalkan konflik menjadikan adanya berbagai pandangan dan perbedaan pemaknaan *work-life balance* pada individu. Sehingga, akan sangat mungkin bahwa tidak semua individu merasa bahwa tempat kerjanya tidak memberikan *work-life balance* yang sesuai.

Hal ini sesuai dengan temuan fenomena di tempat penelitian, yakni terdapat perbedaan tuntutan dan jam kerja antara guru adaptif dan guru kejuruan. Guru adaptif memiliki jam kerja yang normal, yakni 8 jam sehari dan dapat menyelesaikan pekerjaannya segera setelah kegiatan belajar mengajar selesai. Namun, guru kejuruan harus menyiapkan dan merapikan kembali kelas setelah digunakan untuk praktik. Hal ini sering membuat guru tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya segera setelah selesai.

Mata pelajaran kejuruan yang juga membutuhkan pengembangan skill dan mengolah sesuatu, membuat mata pelajaran kejuruan rata-rata memiliki jam kegiatan belajar yang lebih banyak dibanding mata pelajaran adaptif. Selain itu, sebagai sekolah kejuruan terdapat kegiatan yang sering dilakukan di akhir pekan bersama guru. Hal ini tentu juga memberikan lebih banyak beban kepada guru kejuruan dibanding guru adaptif, yang juga dapat berdampak pada jam kerja dan kehidupan pribadi guru.

Indikator yang paling mempengaruhi *work-life balance* guru yakni *PLIW (Personal Life with Interference Work)* dan *WEPL (Work Enhancement with Personal Life)* memiliki penjelasan bahwa kehidupan pribadi yang dapat mengintervensi kehidupan kerja dan kehidupan kerja

yang ditingkatkan dari kehidupan pribadi. Kedua indikator ini memiliki persamaan, yakni pentingnya kehidupan pribadi terhadap kehidupan kerja. Kehidupan pribadi yang bermasalah, dapat mempengaruhi kehidupan kerja sesuai dengan penjelasan PLIW. Begitupula dengan WEPL, dimana kehidupan pribadi yang baik dan seimbang akan dapat meningkatkan performa pada kehidupan kerja.

Maka, kehidupan profesional yang memperhatikan kehidupan pribadi dan tidak banyak memberi dampak, baik dari segi waktu dan kualitas, dapat memberikan kualitas guru yang baik. Kehidupan pribadi akan berdampak pada kehidupan kerja, baik itu dampak buruk maupun baik bergantung dari seberapa baik tingkat keseimbangan dalam kehidupan pribadi.

Temuan ini konsisten dengan kerangka teoritis yang diajukan oleh Fisher dan Bulger (2009), yang berargumen bahwa batasan antara kehidupan pribadi dan profesional bersifat dinamis dan intervensi dari salah satu domain dapat memengaruhi domain lainnya. Interferensi ini dapat bermanifestasi secara positif maupun negatif terhadap kinerja atau aspek lain dalam pekerjaan.

Secara spesifik, relevansi WEPL dalam konteks ini menegaskan mekanisme di mana pengalaman atau aspek positif dari kehidupan pribadi dapat memberikan sumber daya, energi, atau perspektif yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaannya. Validitas hubungan ini semakin diperkuat oleh hasil uji asumsi yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linear antara *work-life balance* dan *Workload*, memenuhi prasyarat untuk analisis regresi yang dilakukan.

Tingkat *workload* mayoritas guru pada kategori tinggi, dimana hal ini sesuai dengan penjelasan mengenai dampak dari adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja (*work-life imbalance*) yakni beban kerja yang tinggi. Ketika kehidupan kerja tidak dapat mengatur kebutuhannya dengan baik dan mengganggu kehidupan pribadi, maka

pekerja cenderung tidak dapat mengelola beban kerja yang ada. Beban kerja yang dikelola dan dibagi secara merata menjadi tanda adanya keselarasan kehidupan kerja.

Adanya perbedaan yang cukup besar antara jumlah guru laki-laki dan perempuan juga dapat menjadi salah satu penyebab tingkat *work-life balance* guru tidak pada tingkat yang tinggi. Perbedaan tuntutan dan ekspektasi kinerja, seperti kemampuan fisik, kestabilan emosi, serta kebutuhan yang lebih besar akan peran ibu di rumah dapat menjadi salah satu faktor penyebab hanya sebagian guru yang memiliki *work-life balance* yang baik.

Ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terjaga, karyawan cenderung lebih mampu mengelola *workload* mereka dengan baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat meningkatkan tekanan dan memperburuk persepsi terhadap *workload*, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Sebagian besar responden merasa memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah jam mata pelajaran per tahun yang tinggi dengan jumlah guru yang sedikit serta timpangnya antara jumlah murid dan guru. Selain itu, adanya tanggungjawab lain di luar kegiatan belajar mengajar seperti tugas administratif dan tugas dari jabatan yang diemban dengan batas waktu tertentu juga menjadi faktor meningkatnya beban kerja.

Beban kerja yang tidak ditangani atau terdistribusi dengan baik, akan menimbulkan berbagai dampak, seperti menurunnya kinerja, timbulnya stres, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pada contoh kasus sebagian guru yang terkadang harus membawa pekerjaan pulang ke rumah agar lebih cepat selesai atau menghabiskan *weekend* bersama murid untuk kegiatan.

Maka, beban kerja tinggi yang dihadapi oleh responden sesuai dengan ketiga aspek beban kerja menurut teori Gawroon (2008) yakni aspek mental, seperti dituntut berpikir kreatif, usaha dalam hal menyelesaikan

pekerjaan dengan fisik, membagi kemampuan diri dalam kegiatan belajar mengajar dan tanggungjawab di luar kelas, serta waktu yakni menyalurkan waktu antara kerja dengan pribadi dan batas waktu.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan kesimpulan berupa:

1. Tingkat *Work-Life Balance* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang berada pada tingkat sedang, berjumlah 32 subjek dengan persentase 43,2%. Subjek yang masuk kategori rendah ada 29 subjek dengan persentase 39,2%, dan kategori tinggi dengan frekuensi 13 persentasenya adalah 17,6%.
2. Tingkat *Workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang Berdasarkan hasil uji kategori tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa pada skala variabel *workload*, subjek yang masuk kategori rendah ada 6 subjek dengan persentase 8,1%, kemudian kategori sedang berjumlah 32 subjek dengan persentase 43,2% dan kategori tinggi dengan jumlah 36 subjek dan persentase 48,6%.
3. Berdasarkan hasil analisis statistik, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap *workload* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Kota Malang dengan nilai signifikansi  $<0,001$  dengan pengaruh sebesar 71,1% yang termasuk kategori tinggi/kuat berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang menyatakan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> diterima dengan kesimpulan jika *work-life balance* meningkat, maka *workload* menurun.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai tingkat *work-life balance* dan *workload* pada guru sehingga dapat menambah kesadaran akan pentingnya *work-life balance* dan dampak yang timbul dari *workload* yang berlebih. Peneliti menyarankan untuk dapat membagi *workload* sesuai kemampuan dan mengupayakan *work-life balance* yang baik pada setiap masing-masing guru.

## 2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat tingkat *workload* yang tinggi pada guru dan pengaruhnya *work-life balance* terhadap *workload* dapat menjadi saran bagi organisasi untuk melakukan analisis pembagian *workload* yang tepat dan merata pada guru, dengan memperhatikan jumlah siswa dan tugas yang diemban guru. Serta dapat memperhatikan *work-life balance* guru untuk menghindari kemungkinan dampak negatif yang ditimbulkan dari ketidakseimbangan kehidupan kerja.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya disarankan dalam mengkaji topik ini untuk menggunakan uji lain sehingga mendapatkan hasil uji yang lebih bervariasi, mengetahui lebih banyak kategori seperti usia dan lama bekerja yang dapat mempengaruhi penerimaan *workload* individu serta memperdalam mengenai *workload* antara guru adaptif dengan guru praktik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. 2020. Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan Knowledge management & motivasi kerja. Qiara media- Pasuruan, Jawa timur.
- Ana Sihatul Fitria & Limgiani Limgiani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Assa, A. F. (2022). Dampak *Workload* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Azhar, M. H., & Khan, R. B. F. (2024). Work-life Balance terhadap Turnover Intention melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 39–48. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1541>
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachri, F., & Solekah, N. A. (2021). Organizational Commitment as Mediating Variable of Employee Job Satisfaction Toward Turnover Intentions. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(2), 151–162 <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i2.174>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Cresswell, J. W. (2009). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189

- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). *Burnout Analysis And Work Life Balance Towards Turnover Intention During The Covid-19 Pandemic*. 10(3).
- Finch, C. dan Crunkilton, J.R. (1984). *Curriculum Development in Vocational and Technical Education : Planning, Content and Implementation*. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (n.d.). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*.
- Gawron, V.J. (2008). Human performance. Workload and situasional awareness measure. Handbook. CRC Press Taylor and Francis Group
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. <https://doi.org/10.1016/S0001>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP – Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3)48. <https://doi.org/10.55916/>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh *Workload* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh *Workload*, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387.
- Hendra, D., & Artha, B. (n.d.). *Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur*.

- Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (n.d.). Hubungan Antara Persepsi Terhadap *Workload* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi Pt. X.. *Character*, 08.
- J. Supranto. 2009. Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Kurniawan, I., Sukandar, A., & Permana, T. (2023). Exploring The Impact Of Work Motivation On Work Readiness: A Quantitative Analysis Among Mutiara Bandung Vocational School Students. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 10(2), 105–112. <https://doi.org/10.17509/jmee.v10i2.64195>
- Mariati. (2013). Pengaruh Work-Life Balance & Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (n.d.). *Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process*.
- Novelia, P., Sukhirman, T., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*, 1–44.
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 405.
- Nugraha, I., Rakhmanhuda, I., & Aryanti, F. (2024). Analisis Pengaruh Kemiskinan Terhadap Pengeluaran Bulanan Menggunakan Korelasi Dan Regresi Linear Sederhana. 4(1).
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (n.d.). *Work-Life Balance* dan Dampaknya terhadap *Intention Turnover* pada Generasi Millennial: *Peran Mediasi Job Satisfaction*.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

- Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, Moh. M. (2024). *Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. Jurnal EMA*, 9(1), 97. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.418>
- Pertiwi, S. R., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2023). *Workload dan Work-Life Balance pada Karyawan. 1(2)*.
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan *Workload* Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Rahmadi, R. (2011). Pengantar metodologi penelitian. Antasari Press.
- Riany, R. (2012). Karakteristik dan Tuntutan Perkembangan.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851.
- Roodt, G. (n.d.). *Turnover Intention Scale (TIS)*.
- Rudyanto, B., Ar, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Sabon, S. S. (2020). Problematik Pemenuhan *Workload* Guru Dan Alternatif Pemenuhannya (Studi Kasus di Kota Depok Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 13(1), 27–44. <https://doi.org/10.24832/jpkp.v13i1.345>
- Sahni, N. S., Wheeler, S. C., & Chintagunta, P. (2018). Personalization in Email Marketing: The Role of Noninformative Advertising Content. *Marketing Science*, 37(2), 236–258. <https://doi.org/10.1287/mksc.2017.1066>
- Saiful, A. (2020). Pengaruh Penempatan dan *Workload* Terhadap Motivasi Kerja

- Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23–31.
- Sandi, F. M. (2014). *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. England: John Wiley & Sons.  
<http://www.al-edu.com/wp-content/uploads/2014/05/Handbook-of-Work-and-Health-Psychology-2Ed-2003.pdf>.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo. Halaman: 3
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., & Duwila, U. (2024). *The Effect Of Work-Life Balance And Workload On Employee Performance At The Public Works Office And Spatial Planning Of The Maluku Provincial Government*.
- Sugiyono, D. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 33.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Tarwaka. (2011). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta Harapan Press.
- Trise Putra, D. W., & Syafutra, W. (2023). Usability Testing dalam Pengujian Antarmuka Website Payment. *Jurnal Teknik Informatika dan Elektro*, 5(2), 01–12.  
<https://doi.org/10.55542/jurtie.v5i2.686>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh *Workload* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Yahya, M., & Martha, A. (2025). *Guru Profesional dengan Tantangan Tugas, Fungsi, serta Perannya dalam Meningkatkan Kompetensi*

*Pendidikan.*

- Ummah, W. (2018). Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). *Effects of Work Life Balance on Employees performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University.* Kabarak Journal of Research % Innovation, 4(2), 6079
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587–595.
- Wiguna, G. N., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention pada Agent Pru Megas (Issue 8) [Journal:eArticle, Udayana University]. <https://www.neliti.com/publications/255366/>
- Zulkarnaen, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Gunung Djati Publishing.

## **LAMPIRAN**

### Lampiran 1 Skala *Workload*

No	Pernyataan
1	Saya merasa lelah saat bekerja
2	Saya merasa semangat saat bekerja
3	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya
4	Saya menyelesaikan sendiri tugas yang dibebankan team saya
5	Saya melanjutkan pekerjaan saya yang belum selesai di luar jam kerja
6	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan
7	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup
8	Waktu saya banyak tersita untuk lembur
9	Saya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya
10	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat
11	Saya diberikan kelonggaran waktu untuk menyelesaikan pekerjaan
12	Saya merasa keberatan saat diberikan waktu yang singkat untuk menyelesaikan pekerjaan saya
13	Saya merasa terpacu saat diberikan waktu yang singkat untuk menyelesaikan pekerjaan
14	Tuntutan pekerjaan saya membuat saya tertekan
15	Saya sering kehilangan fokus saat bekerja
16	Saya bisa berkonsentrasi saat bekerja
17	Saya merasa tertekan saat di tempat bekerja
18	Saya merasa tegang saat di tempat kerja
19	Saya semakin merasa malas saat hendak berangkat kerja
20	Saya semakin banyak menunda pekerjaan saya
21	Tuntutan pekerjaan membuat saya semakin pesimis dalam bekerja
22	Saya tetap optimis saat dalam mengerjakan tuntutan pekerjaan

**Lampiran 2 Skala *Work-Life Balance***

1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja
6	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal dalam kehidupan pribadi saya
8	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya
9	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi
10	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan
11	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja
12	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting
13	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah karena pekerjaan saya
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah
15	Kegiatan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja
16	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan saya

17	Kehidupan pribadi membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya
----	---

### Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR  
DINAS PENDIDIKAN  
**SMK NEGERI 3 MALANG**  
Jl. Surabaya No.1, Gading Kasri, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65115  
Telephone (0341) 551734, Laman : <https://smkn3malang.sch.id/>,  
e-mail : smkn3\_mlg@yahoo.co.id

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 400.3.8/451/101.6.10.13/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Vivi Avianty, S.Pd., M.M.
NIP	: 19680220 199203 2 012
Pangkat/Gol	: Pembina Tingkat I (IV/b)
Jabatan	: Kepala SMK N 3 Malang
NPSN	: 20533815

Menerangkan bahwa :

Nama	: Rezky Puspita Ramadhani
NIM	: 210401110130
Program Studi	: Psikologi
Departemen	: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan Penelitian untuk skripsi dengan judul **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja pada Guru di SMKN 3 Kota Malang**.

Demikian surat Keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 Mei 2025  
Kepala SMK Negeri 3 Malang



**VIVI AVIANTY / S.Pd., M.M.**  
Pembina Tingkat I (IV/b)  
NIP 19680220 199203 2 012

### Lampiran 4 Informed Consent

Dengan mengisi kuesioner ini, maka anda bersedia menjadi partisipan dengan kehendak diri sendiri tanpa ada paksaan serta mengisi seluruh pernyataan sesuai dengan keadaan diri yang sesungguhnya. \*

Seluruh jawaban anda tidak ada yang benar dan salah, selama sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hasil jawaban anda akan dirahasiakan sesuai kode etik penelitian.

Ya, saya bersedia.

[Berikutnya](#) [Kosongkan formulir](#)

### Lampiran 5 Hasil Uji SPSS

- Uji Reliabilitas Skala *Workload* dan Skala *Work-Life Balance*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	16

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	12

- Uji Validitas Skala *Workload* dan Skala *Work-Life Balance*

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VARBK01	43,3243	92,058	,704	,898
VARBK03	43,4324	89,865	,765	,896
VARBK04	43,3108	96,354	,528	,904
VARBK05	42,9189	103,254	,252	,911
VARBK08	43,2838	94,699	,660	,900
VARBK09	43,3243	99,071	,443	,907
VARBK10	42,9459	100,271	,464	,906
VARBK12	43,2568	96,440	,593	,902
VARBK13	44,6216	114,321	-,438	,926
VARBK14	43,3243	89,099	,850	,893
VARBK15	43,5000	92,445	,733	,898
VARBK17	43,4054	89,094	,822	,894
VARBK18	43,4865	90,500	,777	,896
VARBK19	43,5270	89,486	,763	,896
VARBK20	43,5135	91,842	,741	,897
VARBK21	43,4865	96,527	,485	,906

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VARWLB01	26,6081	47,803	,609	,811
VARWLB02	26,5405	46,334	,691	,803
VARWLB03	26,6351	46,755	,681	,805
VARWLB05	26,6351	48,180	,634	,810
VARWLB06	26,2973	43,088	,797	,791
VARWLB07	26,2162	44,227	,746	,796
VARWLB08	26,3649	47,276	,591	,811
VARWLB09	26,1622	43,398	,768	,793
VARWLB10	26,4054	46,162	,681	,804
VARWLB11	26,1216	43,780	,787	,793
VARWLB12	25,6757	64,715	-,556	,884
VARWLB15	25,4730	64,034	-,546	,880

## - Uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		74	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,58598163	
Most Extreme Differences	Absolute	,107	
	Positive	,107	
	Negative	-,073	
Test Statistic		,107	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,036	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,034	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,029
		Upper Bound	,038

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

## - Uji Linearitas

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Beban Kerja * Work-Life Balance	Between Groups	(Combined)	6099,286	22	277,240	7,986	<,001
		Linearity	5592,018	1	5592,018	161,074	<,001
		Deviation from Linearity	507,267	21	24,156	,696	,817
	Within Groups		1770,565	51	34,717		
Total		7869,851	73				

## - Uji Regresi Linear Sederhana

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5592,018	1	5592,018	176,758	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	2277,833	72	31,637		
	Total	7869,851	73			

a. Dependent Variable: Beban Kerja

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

- Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 <sup>a</sup>	,711	,707	5,625

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

- Data Deskriptif : Kategorisasi Skala *Workload* dan *Work-Life Balance*

#### Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	8,1	8,1	8,1
	Sedang	32	43,2	43,2	51,4
	Tinggi	36	48,6	48,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

#### X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	29	39,2	39,2	39,2
	Sedang	32	43,2	43,2	82,4
	Tinggi	13	17,6	17,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

- Kategorisasi/ Karakteristik Usia

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	5	6,8	6,8	6,8
	30-45	33	44,6	44,6	51,4
	>45	36	48,6	48,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

- Uji Sumbangan Efektif (dengan regresi dan bivariat)  
Indikator aspek Demand

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5272,500	2	2636,250		. <sup>b</sup>
	Residual	,000	71	,000		
	Total	5272,500	73			

a. Dependent Variable: ASPEK DEMANDS

b. Predictors: (Constant), PLIW, WIPL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,105E-15	,000		.	.
	WIPL	1,000	,000	,377	.	.
	PLIW	1,000	,000	,681	.	.

a. Dependent Variable: ASPEK DEMANDS

**Correlations**

		WIPL	PLIW	ASPEK DEMANDS
WIPL	Pearson Correlation	1	,769**	,900**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	Sum of Squares and Cross-products	748,716	1039,784	1788,500
	Covariance	10,256	14,244	24,500
	N	74	74	74
PLIW	Pearson Correlation	,769**	1	,971**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	Sum of Squares and Cross-products	1039,784	2444,216	3484,000
	Covariance	14,244	33,482	47,726
	N	74	74	74
ASPEK DEMANDS	Pearson Correlation	,900**	,971**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	Sum of Squares and Cross-products	1788,500	3484,000	5272,500
	Covariance	24,500	47,726	72,226
	N	74	74	74

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



- Uji Sumbangan Efektif (dengan regresi dan bivariat)  
Indikator aspek Resources

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,365	2	84,682		<sup>b</sup>
	Residual	,000	71	,000		
	Total	169,365	73			

a. Dependent Variable: Resources

b. Predictors: (Constant), PLEW, WEPL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,332E-15	,000			
	WEPL	1,000	,000	,614		
	PLEW	1,000	,000	,568		

a. Dependent Variable: Resources

**Correlations**

		WEPL	PLEW	Resources
WEPL	Pearson Correlation	1	,429**	,858**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	Sum of Squares and Cross-products	63,946	25,351	89,297
	Covariance	,876	,347	1,223
	N	74	74	74
PLEW	Pearson Correlation	,429**	1	,832**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	Sum of Squares and Cross-products	25,351	54,716	80,068
	Covariance	,347	,750	1,097
	N	74	74	74
Resources	Pearson Correlation	,858**	,832**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	Sum of Squares and Cross-products	89,297	80,068	169,365
	Covariance	1,223	1,097	2,320
	N	74	74	74

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

