

**PENGARUH BEBAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE, DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRESS KERJA
PADA GURU WANITA DI SD NEGERI SE-KECAMATAN
KARANGDOWO, KABUPATEN KLATEN**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Billy Chivanikova Boom

Nim : 2021515117

Prodi : S1 Manajemen

UNIVERSITAS DHARMA AUB

SURAKARTA

2025

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL SKRIPSI

Nama : Billy Chivanikova Buum
Nim : 2021515117
Jurusan / Prodi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Dan
Kecerdasan Emosional Terhadap Stress Kerja Pada Guru
Wanita Di SD Negeri Se-Kecamatan Karangdowo,
Kabupaten Klaten
Nama Pembimbing : Mohammad Khoiruman, SE, MM

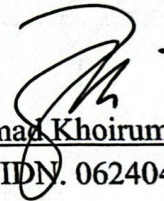
Surakarta, 26 Februari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi

A blue ink signature of Denny Mahendra is written over a circular blue stamp of Universitas Dharma Widya. The stamp contains the text "UNIVERSITAS DHARMA WIDYA" and "1998".

Denny Mahendra, SE, MM
NIDN. 0606077904

Pembimbing

A blue ink signature of Mohammad Khoiruman is written over a circular blue stamp of Universitas Dharma Widya. The stamp contains the text "UNIVERSITAS DHARMA WIDYA" and "1998".

Mohammad Khoiruman, SE, MM
NIDN. 0624046801

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK-LIFE BALANCE*, KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRESS KERJA PADA GURU WANITA DI SD NEGERI SE-KECAMATAN KARANGDOWO, KABUPATEN KLATEN

The Influence Of Workload, Work-Life Balance, Emotional Intelligence On Work Stress In Female Teachers In Public Elementary Schools In Karangdowo Sub-District, Klaten District

Billy Chivanikova Boom (1)

Mohammad Khoiruman (2)

Manajemen, Universitas Dharma AUB Surakarta

Billychivani@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi dan memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian visi serta misi yang telah ditetapkan. Dalam dunia pendidikan, guru berfungsi sebagai pembimbing, motivator, dan pendukung utama dalam proses pembelajaran. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar dirinya, salah satunya adalah stress kerja. Stres kerja dapat menurunkan konsentrasi dan efektivitas mengajar, terutama pada guru wanita yang cenderung mengalami tingkat stress lebih tinggi dibandingkan guru pria. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), serta kecerdasan emosional terhadap stress kerja yang dialami oleh guru wanita di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 106 responden sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel beban kerja, *work-life balance*, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja guru wanita. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 94,5% variasi stress kerja pada guru wanita, sementara 5,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, konflik peran, dan budaya organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi, peneliti, serta instansi terkait dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja guru, sekaligus sebagai dasar dalam perumusan kebijakan terkait manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Kecerdasan Emosional, Stress Kerja, Guru Wanita

ABSTRACT

Human resources are the main component of an organization and have an important role in supporting the achievement of the vision and mission set. In education, teachers function as guides, motivators, and main supporters in the learning process. The success of teachers in carrying out their duties is influenced by various factors, both from within and outside themselves, one of which is work stress. Work stress can reduce concentration and teaching effectiveness, especially in female teachers who tend to experience higher levels of stress than male teachers. This study aims to analyze the effect of workload, work-life balance, and emotional intelligence on work stress experienced by female teachers in Public Elementary Schools in Karangdowo District, Klaten Regency. This study uses a quantitative approach involving 106 respondents as samples. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) analysis. The results of the study indicate that both partially and simultaneously, the variables of workload, work-life balance, and emotional intelligence have a significant effect on the work stress of female teachers. The coefficient of determination (R^2) value shows that the three variables can explain 94.5% of the variation in work stress in female teachers, while the remaining 5.5% is influenced by other factors, such as the work environment, role conflict, and organizational culture. This

study is expected to be a reference for academics, researchers, and related agencies in understanding the factors that influence teacher work stress, as well as a basis for formulating policies related to human resource management in the education sector.

Keywords: Workload, Work-Life Balance, Emotional Intelligence, Job Stress, Female Teachers

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian visi dan misi. Menurut (Schein, 1985), manusia sebagai komponen organisasi adalah faktor penentu dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal menjadi kunci efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika global yang terus berubah. Meskipun didukung sarana dan prasarana modern, keberhasilan organisasi tetap bergantung pada kompetensi SDM yang dimilikinya.

Dalam dunia pendidikan, Guru berperan krusial sebagai pembimbing, penyemangat, dan pendukung dalam proses pembelajaran yang tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, namun juga membentuk karakter dan keterampilan siswa. Tantangan seperti kemajuan teknologi, keberagaman siswa, serta tuntutan inovasi dalam pembelajaran menuntut guru untuk terus berkembang. Oleh karena itu, peran guru dalam mencetak generasi penerus bangsa yang beriman, berilmu, dan siap menghadapi tantangan global menjadi semakin penting. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi pribadi, kompetensi, dan kesehatan mental guru itu sendiri. Menurut penelitian oleh (Cahyani et al., 2020) motivasi intrinsik yang tinggi pada guru berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pengajaran dan kemampuan adaptasi terhadap metode baru dalam proses belajar-mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki semangat dan dedikasi tinggi terhadap profesinya cenderung lebih mampu memenuhi tuntutan kerja secara optimal. Selain itu, faktor internal lain seperti kesehatan mental

dan fisik juga sangat memengaruhi kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu stresss kerja.

Stress kerja merupakan permasalahan yang dapat mempengaruhi kesehatan secara mental dan fisik seseorang. Stress kerja biasanya terjadi ketika seseorang merasa beban atau tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Secara mental, stress kerja dapat menyebabkan kecemasan, kelelahan emosional, dan bahkan depresi jika berlangsung terus-menerus tanpa penanganan. Stress kronis secara signifikan mengganggu kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi. Menurut (Schoofs et al., 2008) menunjukkan bahwa stress akut menurunkan performa pada tugas yang melibatkan ingatan kerja (*working memory*), yang penting untuk menjaga fokus. Ketika stress terjadi, otak menganggapnya sebagai ancaman dan mengalihkan perhatian serta sumber daya kognitif untuk menghadapinya, sehingga kemampuan fokus pada tugas berkurang. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat stress pada guru wanita cenderung lebih tinggi dibandingkan guru pria (Rizki Amalia et al., 2017).

Beban kerja tinggi merupakan salah satu faktor utama pengaruh stress kerja di kalangan guru. Tugas sehari-hari seorang guru meliputi persiapan materi, pengajaran, evaluasi hasil belajar, hingga tugas administratif yang sering kali melampaui jam kerja formal. Tuntutan ini diperparah oleh kewajiban menghadiri pelatihan dan rapat di luar jam kerja. Studi oleh (Antoniou et al., 2013) menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan institusi memadai dapat menyebabkan kelelahan emosional dan fisik, yang berujung pada burnout, serta penurunan kualitas pengajaran dan kesehatan mental guru. Hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan (Tazkiatun, 2020), (Marsal et al., 2023) dan (Paramata et al., 2024) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* sangat mempengaruhi stress pada guru. Pekerjaan yang menuntut waktu dan perhatian penuh sering kali mengurangi waktu mereka untuk beristirahat atau bersosialisasi. Penelitian (Grant-Vallone & Donaldson, 2001) menunjukkan bahwa guru yang tidak mampu menjaga keseimbangan ini cenderung mengalami tingkat stress yang lebih tinggi dan penurunan kepuasan hidup. Ketidakseimbangan ini juga mengurangi kemampuan guru untuk memulihkan energi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan motivasi mereka. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Mochammad & Fajrianthi, 2021) dan (Paramata et al., 2024) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Sedangkannya hasil penelitian lain yang dilakukan (Alianto & Anindita, 2018) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Faktor penting lainnya yang memengaruhi stress kerja adalah kecerdasan emosional, yaitu kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Guru dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menangani tekanan pekerjaan dan interaksi yang dinamis di lingkungan sekolah. Menurut (Marc A. Brackett & Peter Salovey, 2006) kecerdasan emosional dapat meningkatkan resiliensi, membantu mereka mengatasi tantangan tanpa mengalami stress berlebihan serta membangun lingkungan belajar yang lebih kondusif. Kecerdasan emosional yang baik juga memberikan guru kemampuan untuk menjaga keseimbangan emosional dan meningkatkan hubungan interpersonal dalam pengajaran. Hasil penelitian yang dilakukan (Indah Fitriana et al., 2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Sedangkan (Indah Kusuma Putri et al., 2023) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Guru wanita memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan, karena mereka tidak hanya berkontribusi sebagai pendidik, tetapi juga sebagai figur yang memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan sosial dan emosional siswa. Guru wanita sering kali menunjukkan empati, kesabaran, dan kemampuan komunikasi yang kuat dapat untuk membantu menciptakan sebuah lingkungan belajar yang suportif dan inklusif bagi siswa. Selain itu, guru wanita sering kali memiliki keunggulan dalam mendukung kebutuhan emosional siswa, yang penting dalam pembentukan karakter dan kesejahteraan psikologis siswa (Susilowati & Haryati, 2024).

Namun, guru wanita juga menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal menyeimbangkan antara tuntutan di pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tantangan *work-life balance* ini sering kali lebih berat dialami oleh guru wanita yang harus menjalankan peran ganda sebagai pengajar dan ibu rumah tangga. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Cinamon & Rich, 2004) peran ganda ini dapat meningkatkan risiko stress kerja dan mempengaruhi kesehatan mental. Di sisi lain, tuntutan sosial dan ekspektasi yang tinggi terhadap guru wanita juga menjadi tantangan tersendiri, di mana mereka diharapkan memiliki kesabaran dan kemampuan tinggi dalam mendidik, terutama pada jenjang pendidikan dasar.

Meskipun guru wanita telah berkontribusi besar dalam dunia pendidikan, mereka sering kali masih menghadapi keterbatasan dalam pengembangan karier dan kepemimpinan di sekolah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru wanita cenderung kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan atau administrasi di banyak institusi pendidikan (Bergmann et al., 2022). Hambatan ini biasanya dipengaruhi oleh *work-life balance* serta kurangnya dukungan dalam pelatihan kepemimpinan bagi guru wanita.

Secara keseluruhan, peran guru wanita sangatlah krusial dalam pendidikan. Meskipun mereka menghadapi tantangan dalam aspek keseimbangan peran, ekspektasi sosial, dan perkembangan karier, kontribusi mereka dalam pembentukan generasi muda tak ternilai dan berperan besar dalam peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menurut data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun ajaran 2024/2025, jumlah total guru di Indonesia mencapai 3.427.865 orang, yang terdiri dari 2.460.062 guru perempuan dan 967.803 guru laki-laki. Data ini mencerminkan dominasi peran perempuan dalam profesi pendidik. Di Provinsi Jawa Tengah, terdapat 350.937 guru, dengan mayoritasnya adalah perempuan (244.842) dibandingkan laki-laki (106.095). Sementara itu, di Kabupaten Klaten, jumlah guru mencapai 12.409 orang, dengan komposisi 8.972 perempuan dan 3.437 laki-laki. Secara lebih spesifik, di Kecamatan Karangdowo, terdapat 170 guru Sekolah Dasar Negeri (SDN), terdiri dari 106 perempuan dan 64 laki-laki. Kecamatan ini memiliki 21 SD Negeri yang aktif melaksanakan kegiatan belajar mengajar, menjadikan peran guru semakin signifikan dalam mendukung perkembangan pendidikan dasar di wilayah tersebut (Kementerian Pendidikan, 2024).

Namun, di balik kontribusi besar para guru, terutama perempuan, terdapat tantangan serius yang harus diperhatikan, salah satunya adalah tingkat stress kerja. Beban kerja yang tinggi, tanggung jawab yang kompleks, dan kebutuhan untuk memenuhi ekspektasi dari berbagai pihak sering kali menimbulkan tekanan yang dapat berdampak pada kualitas pembelajaran dan kesejahteraan tenaga pendidik. Kondisi ini menegaskan pentingnya pemahaman yang mendalam mengenai tingkat stress yang dialami oleh guru, khususnya guru perempuan. Upaya untuk menjaga kesejahteraan guru tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, namun juga memastikan bahwa para pendidik dapat menjalankan perannya secara optimal dalam mencetak generasi penerus yang unggul.

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten?

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui secara empiris pengaruh beban kerja terhadap stress kerja guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.
2. Mengetahui secara empiris pengaruh *work-life balance* terhadap stress kerja guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.
3. Mengetahui secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh pihak yang mengumpulkannya. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Sampel penelitian ini 106 guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten. Penelitian ini menerapkan alat analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah sebuah kuesioner valid atau tidak (Sugiyono, 2020). Kuesioner dianggap valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan degree of freedom (df) = $n-2$, di mana n merupakan jumlah sampel. Pada penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 106, sehingga nilai r_{tabel} untuk $n=106$ dengan tingkat signifikansi 5% berdasarkan distribusi r -tabel statistik adalah 0,191.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1_1}	0,201	0,191	Valid
X _{1_2}	0,571	0,191	Valid
X _{1_3}	0,431	0,191	Valid
X _{1_4}	0,388	0,191	Valid
X _{1_5}	0,629	0,191	Valid
X _{1_6}	0,545	0,191	Valid

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, Seluruh pernyataan dianggap valid karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,191). Uji validitas menunjukkan bahwa indikator beban kerja yang berhubungan dengan stres kerja memiliki skor dominan, khususnya pada butir X_{1_5}, X_{1_2}, dan X_{1_6}.

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

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2_1}	0,328	0,191	Valid
X _{2_2}	0,229	0,191	Valid
X _{2_3}	0,444	0,191	Valid
X _{2_4}	0,310	0,191	Valid
X _{2_5}	0,445	0,191	Valid
X _{2_6}	0,489	0,191	Valid

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, seluruh pernyataan dianggap valid karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,191). Uji validitas menunjukkan bahwa indikator *Work-Life Balance* yang berhubungan dengan stres kerja memiliki skor dominan, khususnya pada butir X_{2_6}, X_{2_5}, dan X_{2_3}.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X _{3_1}	0,535	0,191	Valid
X _{3_2}	0,623	0,191	Valid
X _{3_3}	0,348	0,191	Valid
X _{3_4}	0,293	0,191	Valid
X _{3_5}	0,588	0,191	Valid
X _{3_6}	0,337	0,191	Valid

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3, seluruh pernyataan dianggap valid karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,191). Uji validitas menunjukkan bahwa indikator Kecerdasan Emosional yang berhubungan dengan stres kerja memiliki skor dominan, khususnya pada butir X_{3_2}, X_{3_5}, dan X_{3_1}.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,361	0,191	Valid
Y ₂	0,579	0,191	Valid
Y ₃	0,496	0,191	Valid
Y ₄	0,325	0,191	Valid
Y ₅	0,581	0,191	Valid
Y ₆	0,583	0,191	Valid

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, seluruh pernyataan dianggap valid karena nilai rhitung lebih besar dari rtabel (0,191). Uji validitas menunjukkan bahwa indikator Stress Kerja memiliki skor dominan, khususnya pada butir Y_6, Y_5, dan Y_2.

2. Uji Reabilitas

Penelitian ini menerapkan metode Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas, dengan ketentuan bahwa suatu pernyataan dinyatakan reliabel jika koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Ghozali, 2018). Sementara itu, validitas kuesioner diuji menggunakan program SPSS.

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{kritis}	Kesimpulan
Beban Kerja	0.699	0.60	Reliabel
Work-Life Balance	0.617	0.60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.711	0.60	Reliabel
Stress Kerja	0.717	0.60	Reliabel

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, seluruh variabel penelitian, yaitu Beban Kerja, Work-Life Balance, Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja memiliki nilai di atas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam instrumen untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas distribusi data dapat diidentifikasi menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sedangkan jika nilai probabilitas kurang

dari 0,05, data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,61977233
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		1,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,209

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Hasil uji normalitas pada Table 6, menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 1,062 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,209 > 0.05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model bebas dari masalah multikolinieritas. (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	-3,247	,820		-3,957	,000		
Beban Kerja	,497	,046	,444	10,822	,000	,309	3,229
Work-life Balance	,582	,043	,564	13,665	,000	,306	3,275
Kecerdasan Emosional	,040	,020	,048	2,012	,047	,877	1,024

a. Dependent Variable: Stres Kerja

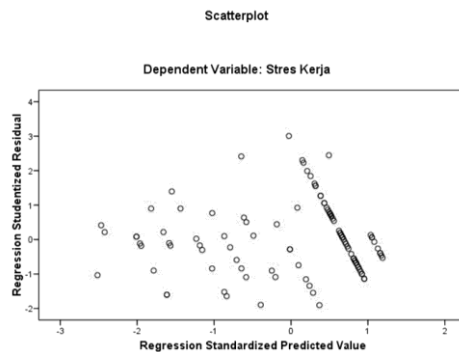
Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 7, setiap variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami atau

bebas dari multikolinieritas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan variance residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018). Menurut (Sunyoto, 2013) Analisis uji heterokedastisitas dilakukan menggunakan output SPSS melalui grafik scatterplot. Grafik ini menampilkan hubungan antara prediksi variabel bebas (ZPRED) pada sumbu X-Y dan nilai residual (SRESID) sebagai variabel terikat pada sumbu Y. Heterokedastisitas terdeteksi jika titik-titik scatterplot hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID tersebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y tanpa pola yang teratur.



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 1, hasil Scatterplot residual terhadap nilai prediksi menunjukkan penyebaran titik-titik secara acak tanpa pola mengerucut atau sistematis. Ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga model regresi dapat dianggap reliabel.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin-Watson. Menurut Durbin dan Watson (1951, dikutip dalam Field, 2013), nilai DW kurang dari 1 atau lebih dari 3 mengindikasikan adanya autokorelasi. Oleh karena itu, model yang baik seharusnya memiliki nilai DW dalam rentang 1 hingga 3 untuk memastikan tidak terjadinya autokorelasi dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.973 ^a	.947	.945	.629	1.503

^a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Work-life Balance

^b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8, nilai Durbin-Watson sebesar 1,503, yang berada dalam rentang 1 hingga 3. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,247	.820		-3,957	.000		
	Beban Kerja	.497	.046	.444	10.822	.000	.309	3.239
	Work-life Balance	.582	.043	.564	13.666	.000	.305	3.275
	Kecerdasan Emosional	.040	.020	.046	2.012	.047	.977	1.024

^a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Hasil analisa regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y). Persamaan garis regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -3,247 + 0,497X1 + 0,582X2 + 0,040X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa :

- a. $\alpha = -3,247$, menunjukkan bahwa Beban Kerja, Work-Life Balance, dan

Kecerdasan Emosional dianggap Konstan maka Stress Kerja adalah negatif.

- b. $\beta_1 = 0,497$, Variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stress Kerja, yang berarti peningkatan beban kerja akan menyebabkan peningkatan stress kerja, dengan asumsi variabel lain konstan.
 - c. $\beta_2 = 0,582$, Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Stress Kerja, yang berarti peningkatan *Work-Life Balance* akan menyebabkan peningkatan stress kerja, dengan asumsi variabel lain konstan.
 - d. $\beta_3 = 0,040$, Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Stress Kerja, yang berarti peningkatan Kecerdasan Emosional akan menyebabkan peningkatan stress kerja, dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen (Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen (Stres Kerja). Hasil Uji t, dapat dilihat pada pembahasan berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t (parsial)

Hubungan Variabel	Koefisien B	Sig.	Keterangan
Beban Kerja dengan Stress Kerja	0,497	0.000	H ₁ Terbukti
<i>Work-Life Balance</i> dengan Stress Kerja	0,582	0.000	H ₂ Terbukti
Kecerdasan Emosional dengan Stress Kerja	0,040	0.047	H ₃ Terbukti

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

- a. Beban Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,497 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0.05$ yang berarti variable Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 1 terbukti kebenarannya.
 - b. *Work-Life Balance* (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,582 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti variable *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
 - c. Kecerdasan Emosional (X3) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,040 dengan tingkat signifikan $0.047 < 0.05$ yang berarti variable Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja. Pengujian ini menunjukkan bahwa Hipotesis 3 terbukti kebenarannya.
3. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,102	3	239,701	606,199	,000 ^a
	Residual	40,332	102	,395		
	Total	759,434	105			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional , Beban Kerja , *Work-life Balance*
 b. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Hasil uji F pada Tabel 4.16 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kecerdasan Emosional) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Stres Kerja).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

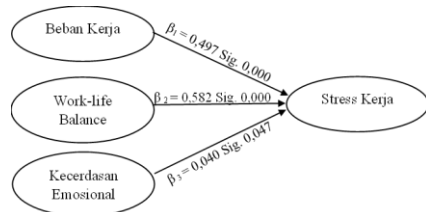
Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.973 ^b	.947	.945	.629	1.503

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Work-life Balance
 b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber :Data Primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji R^2 pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel beban kerja, work-life balance, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stress kerja guru wanita. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut dapat menjelaskan 94,5% variasi stres kerja pada guru wanita, sementara 5,5% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis, seperti Lingkungan Kerja, Konflik Peran, dan Budaya Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dibahas sebelumnya, model tersebut dapat divisualisasikan. Hasil Akhir Kerangka Pikir Penelitian :



Gambar 2. Visual Model Hasil Akhir Kerangka Pikir Penelitian

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan variabel paling dominan di antara tiga variabel independen yang mempengaruhi Stres Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien $\beta_2 = 0.582$, yang merupakan nilai tertinggi, serta skor signifikansi 0.000 yang menandakan signifikan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada guru wanita dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil dari Uji Linier Berganda didapati hasil yang positif dengan nilai 0,497, Dari hasil ini, dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada guru wanita. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Tazkiatun, 2020), (Marsal et al., 2023) dan (Paramata et al., 2024). Artinya, apabila Beban Kerja semakin tinggi maka akan menyebabkan Stress Kerja pada Guru Wanita di SD Negeri se-kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

2. Pengaruh Variabel *Work-Life Balance* Terhadap Stress Kerja

Hasil uji t pengaruh *Work-Life Balance* terhadap stress kerja pada guru wanita dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil dari Uji Linier Berganda didapati hasil yang positif dengan nilai 0,582, Dari hasil ini, dapat diambil kesimpulan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada guru wanita. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Mochammad & Fajrianti, 2021) dan (Paramata et al., 2024). Artinya hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan dalam *Work-Life Balance* atau ketidakmampuan merasakan keseimbangan tersebut dapat meningkatkan tingkat stress kerja pada pada Guru Wanita di SD Negeri se-kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

3. Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Stress Kerja

Hasil uji t pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap stress kerja pada guru wanita dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$. Hasil dari Uji Linier Berganda didapati hasil yang positif dengan nilai 0,040, Dari hasil ini, dapat diambil kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

stress kerja pada guru wanita. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Indah Fitriana et al., 2023). Artinya bahwa meskipun kecerdasan emosional dianggap sebagai kemampuan untuk mengelola emosi secara efektif, dalam konteks penelitian ini, peningkatan kecerdasan emosional justru memiliki hubungan langsung dengan stress kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji regresi linier berganda variabel beban kerja, *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap stress kerja pada guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja, *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.
3. Hasil uji F menunjukkan secara bersama sama variabel beban kerja *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,945, Hal tersebut menandakan bahwa beban kerja, *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional mampu mempengaruhi Stress Kerja sebesar 94,5% dan sisanya 5,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.
5. *Work-Life Balance* adalah paling dominan dibandingkan Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis menyampaikan beberapa saran berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja, saran yang di rekomendasikan:
 - a. Pihak manajemen sekolah perlu mengkaji ulang distribusi tugas administratif dan mencari cara untuk mengurangi beban tersebut selama jam kerja. Langkah-langkah strategis bisa meliputi penunjukan tenaga administrasi tambahan, otomatisasi beberapa tugas administratif dengan sistem teknologi informasi, serta pelatihan time management bagi guru.
 - b. Manajemen sekolah perlu mempertimbangkan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, seperti merancang jadwal mengajar yang lebih fleksibel dan tidak terlalu padat dalam satu hari. Pembagian jam mengajar yang lebih proporsional, disertai dengan waktu istirahat yang cukup di antara sesi pembelajaran, dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan guru. Selain itu, sekolah dapat mengalokasikan lebih banyak sesi kolaboratif di mana guru bisa berbagi tugas dengan rekan sejawat, seperti melalui metode team teaching atau pembelajaran berbasis proyek yang lebih interaktif, sehingga mengurangi tekanan kerja individu.
 - c. Manajemen sekolah perlu melakukan peninjauan ulang terhadap jadwal kerja guru agar lebih seimbang dan memberikan ruang yang cukup untuk istirahat. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah penyesuaian jadwal mengajar dengan memberikan jeda yang memadai di antara sesi pembelajaran, sehingga guru memiliki waktu untuk beristirahat dan mempersiapkan materi secara optimal. Selain itu, sekolah dapat mengurangi beban administratif guru dengan mendelegasikan tugas non-pengajaran kepada staf administrasi atau

mengadopsi teknologi untuk otomatisasi tugas administratif yang rutin dan memakan waktu. Pemberian kebijakan fleksibilitas kerja, seperti sistem rotasi tugas atau penjadwalan yang lebih efisien, juga dapat membantu guru mengelola waktu dengan lebih baik.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Stress Kerja, saran yang di rekomendasikan:
 - a. Manajemen sekolah perlu memastikan distribusi tugas yang adil dan sistem kerja yang efektif agar guru dapat menjalankan tanggung jawab administratif secara optimal tanpa mengorbankan partisipasi dalam kegiatan sosial. Pemanfaatan teknologi, seperti platform manajemen sekolah digital, dapat mempercepat proses kerja dan meminimalkan beban administrasi yang berulang. Selain itu, penyusunan agenda kegiatan yang terencana dengan baik akan membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas sosial para guru.
 - b. Manajemen sekolah perlu menerapkan pendekatan kerja berbasis hasil yang memungkinkan guru menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengabaikan momen penting bersama keluarga. Teknologi digital dapat menjadi solusi praktis dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan administratif secara efisien dari mana saja. Dengan mengutamakan kegiatan sekolah yang benar-benar esensial, guru dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara profesi dan kehidupan pribadi.
 - c. Manajemen sekolah memastikan adanya mekanisme kerja yang memungkinkan guru mengambil cuti atau istirahat dengan tenang tanpa khawatir gangguan pekerjaan. Penugasan pengganti yang terstruktur serta dokumentasi kerja yang jelas

dapat memudahkan proses alih tugas. Sistem pelaporan digital yang fleksibel juga membantu guru menyelesaikan tanggung jawab administrasi dengan lebih efisien, baik sebelum maupun setelah masa cuti, tanpa menghambat operasional sekolah.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Stress Kerja, saran yang di rekomendasikan:
 - a. Manajemen sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar guru dapat mengendalikan emosi dengan baik saat mengajar. Dukungan berupa pelatihan manajemen stress, komunikasi yang terbuka, serta kebijakan kerja yang adil akan membantu guru tetap profesional dalam menghadapi berbagai situasi di kelas. Selain itu, penyediaan ruang istirahat yang nyaman dan budaya kerja yang mendukung dapat menjadi faktor pendukung dalam menjaga keseimbangan emosional.
 - b. Manajemen sekolah harus mendorong budaya saling menghargai antara guru dan murid dalam setiap situasi. Penerapan kebijakan komunikasi yang inklusif, forum diskusi rutin, serta pelatihan keterampilan sosial dan empati dapat membantu menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis. Dengan adanya dukungan dari pihak sekolah, guru dapat lebih mudah memahami dan menghargai perasaan semua pihak dalam berbagai kondisi.
 - c. Manajemen sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar guru dapat mengelola emosi dengan baik saat mengajar. Kebijakan yang memungkinkan jeda istirahat yang cukup, pembagian tugas yang adil, serta komunikasi yang terbuka antara guru dan pihak sekolah dapat membantu mengurangi tekanan

- kerja. Dengan sistem yang lebih fleksibel dan kondusif, guru dapat lebih mudah menenangkan diri ketika menghadapi situasi sulit di kelas
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar guna memperoleh hasil yang lebih akurat.
 5. Diharapkan penelitian mendatang dapat mengembangkan variabel serta indikator penelitian lainnya agar hasilnya lebih komprehensif dan berkualitas.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI STRES KERJA*.
- Antoniou, A.-S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology, 04*(03), 349–355.
<https://doi.org/10.4236/psych.2013.43a051>
- Bergmann, J., Alban Conto, C., & Brossard M. (2022). *UNICEF OFFICE OF RESEARCH-INNOVATION THE GENDER AT THE CENTRE INITIATIVE-LED BY IIEP-UNESCO DAKAR AND UNGEI*.
<https://inee.org/sites/default/files/resources/Increasing-Womens-Representation-in-School-Leadership-a-promising-path-towards-improving-learning.pdf>
- Cahyani, A., Listiana, I. D., & Larasati, S. P. D. (2020). Motivasi Belajar Siswa SMA pada Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam, 3*(01), 123–140.
<https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.57>
- Cinamon, R., & Rich, Y. (2004). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work–Family Conflict. *Sex Roles, 47*(12), 531–541.
<https://www.deepdyve.com/lp/springer-journals/gender-differences-in-the-importance-of-work-and-family-roles-I3htXIK9Bc>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. In *Sage Publications*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress, 15*(3), 214–226.
<https://doi.org/10.1080/02678370110066544>
- Indah Fitriana, N., Purwanto, & Rohmadi, Y. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga, dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan SMA Batik Surakarta. *Technomedia Journal (TMJ), 8*(1).
<https://doi.org/10.33050/tmj.v8i1>
- Indah Kusuma Putri, D., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). Peran Kecerdasan Emosional dan Suasana Hati (Mood) terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul. *Ekonomis: Journal of Economics and Business, 7*(1), 300.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.713>
- Kementerian Pendidikan, K. R. dan T. 2023. (2024). *Data Guru Semester 2024/2025 Ganjil*.
<https://Dapo.Kemdikbud.Go.Id/Guru>
- Marc A. Brackett, & Peter Salovey. (2006). Measuring emotional intelligence with the

- Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). *Psicothema*, 8(0214–9915), 34–41.
<https://www.psicothema.com/pdf/3273.pdf>
- Marsal, Manuhung, S., & Natasya. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan*, 1(1), 31–37.
<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>
- Mochammad, R. R., & Fajrianti. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1, 327–337. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Paramata, R. M., Abdullah, J., & Olivya Runtukahu, R. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORKLIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK. CABANG GORONTALO. *DIMENSI*, 13(2), 443–452.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Rizki Amalia, B., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). *HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA MENTAL, PENGEMBANGAN KARIR DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL DENGAN STRES KERJA PADA GURU DI SLB NEGERI SEMARANG* (Vol. 5).
<http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Schoofs, D., Preuß, D., & Wolf, O. T. (2008). Psychosocial stress induces working memory impairments in an n-back paradigm. *Psychoneuroendocrinology*, 33(5), 643–653.
<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2008.02.004>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Konsumen: Panduan Riset Sederhana untuk Mengenali Konsumen*. CAPS.
- Susilowati, I., & Haryati, T. (2024). Peran Guru Berkompetensi Sosial Emosional dalam Pembelajaran Pendidikan Pancasila untuk Membangun School Well-Being di SMA Negeri 5 Semarang. *NUSRA : Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(2), 735–742.
<https://doi.org/10.55681/nusra.v5i2.2644>
- Tazkiatun, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208.
<http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>