

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

**PROPOSAL SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Billy Chivanikova Buum**

**Nim : 2021515117**

**Prodi : Manajemen**

**UNIVERSITAS DHARMA AUB**

**SURAKARTA**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

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

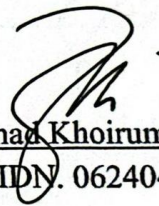
Surakarta, 2 Desember 2024

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 'KARANGDOWO'.

Denny Mahendra, SE, MM  
NIDN. 0606077904

Pembimbing

A blue ink signature of Mohammad Khoiruman is written in a stylized cursive script.

Mohammad Khoiruman, SE, MM  
NIDN. 0624046801

## DAFTAR ISI

COVER PROPOSAL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.....	7
1. Rumusan Masalah.....	7
2. Batasan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian .....	8
1. Tujuan Penelitian .....	8
2. Kegunaan Penelitian .....	9
D. Sistematika Pembahasan.....	9
E. Landasan Teori.....	10
1. Stres Kerja .....	10
a. Pengertian Stres kerja.....	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.....	12
c. Indikator Stres Kerja.....	13
2. Beban Kerja .....	14
a. Pengertian Beban Kerja.....	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	15
c. Indikator Beban Kerja .....	16

3. <i>Work-life Balance</i> .....	17
a. Pengertian <i>Work-life Balance</i> .....	17
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work-life Balance</i> .....	18
c. Indikator <i>Work-life Balance</i> .....	19
4. Kecerdasan Emosional.....	20
a. Pengertian Kecerdasan Emosional .....	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	22
c. Indikator Kecerdasan Emosional.....	24
F. Penelitian Terdahulu .....	26
G. Kerangka Pemikiran .....	31
H. Hipotesis Penelitian .....	32
I. Lokasi dan Obyek Penelitian .....	32
1. Lokasi Penelitian.....	32
2. Obyek Penelitian.....	32
J. Desain Penelitian .....	34
K. Variabel dan Variabel Operasional.....	35
1. Variabel Penelitian.....	35
2. Definisi Variabel Operasional.....	36
L. Populasi dan Sampel .....	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel .....	38
M. Jenis Data dan Sumber Data .....	38
N. Teknik Pengumpulan Data .....	38
O. Metode Analisis Data .....	39

1. Uji Instrumen Penelitian .....	39
2. Uji Asumsi Klasik.....	41
3. Uji Hipotesis .....	43
4. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	45
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN .....	51

## **DAFTAR TABEL**

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel II. 2 Gap penelitian.....	30
Tabel III. 1 Definisi Variabel Operasional .....	36

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar III. 1 Desain Penelitian .....	34

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	51
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup .....	55

## **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi, berperan signifikan dalam mendukung aktivitas organisasi. Menurut (Schein, 1985) manusia sebagai komponen organisasi adalah faktor penentu keberhasilan pencapaian visi dan misi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks globalisasi yang semakin kompleks, SDM menjadi fokus utama bagi perusahaan dan organisasi untuk bertahan dan bersaing. Meskipun didukung oleh sarana dan prasarana modern, keberhasilan kegiatan di organisasi, instansi pemerintahan, dan lembaga lainnya sangat bergantung pada kompetensi SDM. Hal ini menekankan bahwa SDM adalah elemen kunci yang perlu diperhatikan, terutama dalam memenuhi kebutuhan mereka. Tuntutan untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM berkualitas semakin mendesak, sejalan dengan dinamika lingkungan yang terus berubah.

Organisasi dapat dipandang sebagai sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berinteraksi dan bekerja sama sebagai satu kesatuan. Setiap komponen atau sub-sistem memiliki peran dan nilai tambah bagi keseluruhan sistem. Kinerja individu secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga sinergi antara keduanya sangat penting.

Dalam dunia pendidikan, guru berperan sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing dalam proses belajar mengajar. Sebagai pendidik, guru bertanggung jawab untuk mengarahkan siswa mencapai potensi terbaik

mereka, baik dalam bidang akademik maupun dalam pengembangan karakter. Peran guru sangat vital, karena mereka tidak hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga membentuk nilai-nilai, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan. Namun, profesi guru juga menghadapi tantangan, seperti adaptasi terhadap kemajuan teknologi, memenuhi kebutuhan siswa dari berbagai latar belakang, dan menciptakan suasana belajar yang inklusif dan menyenangkan. Guru dituntut untuk selalu belajar dan berinovasi agar metode mengajar tetap relevan dan efektif. Guru juga berperan sebagai teladan bagi siswa. Oleh karena itu, mereka harus memiliki kepribadian yang baik dan sikap profesional yang tinggi. Pendidikan yang diberikan guru menjadi landasan bagi perkembangan siswa, yang kelak akan menjadi penerus bangsa. Di era modern ini, peran guru semakin diperluas tidak hanya sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing dalam menghadapi perubahan sosial dan tantangan global. Dengan dedikasi dan komitmennya, guru menjadi komponen vital dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional, yaitu membentuk manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, berilmu, dan berketerampilan, serta siap menghadapi dinamika kehidupan yang terus berkembang.

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 stress kerja.

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

Beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor utama pengaruh stres 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.

Faktor lain yang mempengaruhi yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* sangat mempengaruhi stres 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 stres 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.

Faktor penting lain yang mempengaruhi stres kerja adalah kecerdasan emosional, yaitu kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan 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 menghadapi tantangan tanpa stres berlebihan, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif. Kecerdasan emosional yang baik juga memberikan guru kemampuan untuk menjaga keseimbangan emosional dan meningkatkan hubungan interpersonal dalam pengajaran.

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, yang membantu menciptakan 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 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 stres 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 stres 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 stres yang dialami oleh guru, khususnya guru perempuan. Upaya untuk menjaga kesejahteraan guru tidak hanya akan meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memastikan bahwa para pendidik dapat menjalankan perannya dengan optimal dalam mencetak generasi penerus yang unggul.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul (*Pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja Guru Wanita SD se-Kecamatan Karangdowo*).

## **B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten?
- b. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten?
- c. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten?

### **2. Batasan Masalah**

Penulis menetapkan beberapa batasan penting dalam penelitian ini untuk mencegah meluasnya permasalahan dan memastikan fokus yang lebih

jelas. Berikut adalah pembatasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini:

- a. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi terjadinya ketidakmampuan atau kesalahan responden dalam menjawab pertanyaan.
- b. Responden yang menjadi sampel hanya seluruh guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.
- c. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja pada guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh beban kerja terhadap stres kerja guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat untuk lebih menambah wawasan dan pengetahuan yang dimiliki serta sebagai referensi penelitian yang sama

- b. Bagi akademisi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengembangan ilmu sumber daya manusia serta konsep beban kerja, *work-life balance*, dan kecerdasan emosional khususnya berkaitan dengan stres kerja

- c. Bagi instansi

Diharapkan sebagai saran dan masukan dalam mengontrol stres kerja pada guru Wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

## D. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi memberikan gambaran jelas tentang isi materi penelitian, sehingga pembaca dapat lebih mudah memahami maksud dan tujuan skripsi. Berikut adalah susunannya:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan tentang materi-materi dan tinjauan pustaka berdasarkan sumber-sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Landasan teori terbagi atas

empat bagian, yaitu kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang Objek penelitian, definisi operasional variabel yang digunakan, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dalam proses penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, terdapat pokok masalah yang dibahas dalam bab ini, yaitu pengaruh beban kerja, *work-life balance*, dan kecerdasan emosional terhadap variabel stres kerja.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini diterangkan dari keseluruhan uraian yang telah dipaparkan ke dalam bentuk kesimpulan dan saran yang dapat penulis kemukakan kepada para pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini.

## **E. Landasan Teori**

### **1. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres kerja**

Stres kerja adalah suatu kondidi yang timbul dakam interaksi antara manusia dengan pekerja menurut Beer & Newman (dalam Sandra & Ifdil, 2015). Menurut (Rizki Amalia et al., 2017) Stres kerja adalah bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu

perubahan di lingkungan yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam atau tidak nyaman. Sedangkan menurut Cooper (Tazkiatun, 2020) Stres kerja adalah faktor *negative* dari lingkungan atau yang mampu menjadi penicu stres misal kelebihan pekerjaan, konflik peran/ambiguitas, kondisi kerja yang buruk yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Menurut (Indrawan et al., 2022), menyatakan stres kerja sebagai keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan jasmani dan mental, yang nantinya berdampak pada emosi, cara berasumsi, dan kondisi kerja karyawan. Seorang individu bisa mengalami banyak gejala stres yang menghambat mereka guna bekerja dengan baik dan membahayakan kemampuan mereka guna menghadapi lingkungan kerja.

Definisi lain dari stres kerja menurut NOISH (dalam Ansori & Martiana, 2017) adalah respons terhadap emosional dan fisik yang dapat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas, sumber daya atau keinginan pekerja. Beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Menurut beberapa sumber, stres kerja disebabkan oleh perubahan lingkungan yang mengganggu, faktor negatif seperti kelebihan beban kerja, konflik peran, dan kondisi kerja yang buruk, serta ketidaksesuaian antara tuntutan tugas dan kapasitas atau sumber daya individu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2015) menunjukkan bahwa faktor dari stres kerja yaitu:

1). Faktor-faktor lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi. Terdapat tipe ketidakpastian lingkungan yang utama yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

2). Faktor-faktor organisasi

Tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif, serta para rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh faktor stres kerja dari organisasi. Kategori faktor stres kerja organisasi adalah:

- a). Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan seseorang, suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomotisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan dan kebisingan merupakan salah satu sumber timbulnya stres.
- b). Tuntutan peranan yang terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang individu pegang dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak dari batas waktu yang ditentukan.
- c). Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang timbul dari karyawan lainnya seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang kurang baik.

### 3). Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor di dalam kehidupan pribadi dan karyawan yaitu permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri mempunyai perasaan persepsi yang menganggap pekerjaannya yang kurang baik.

### c. Indikator Stres Kerja

Berikut adalah beberapa indikator stres kerja menurut beberapa ahli yaitu:

- 1). *Workload* (Bakker & Demerouti, 2007):
  - a). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan
  - b). Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas.
- 2). *Role Conflict* (Rizzo et al., 1970):
  - a). Konflik antara harapan yang berbeda dari peran.
  - b). Tugas yang bertentangan dalam pekerjaan.
- 3). *Lack of Support* (House, 1981):
  - a). Kurangnya dukungan dari atasan.
  - b). Kurangnya dukungan dari rekan kerja

## **2. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Nurmianto, 2003) bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu. Tinggi rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja guru. Hal sebagaimana dikemukakan oleh Sutherland dan Cooper (dalam Munandar, 2001) berpendapat bahwa beban terlalu sedikit secara kualitatif merupakan keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara maksimal. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa dirinya “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat keterampilannya.

(Hart & Staveland, 1988) menyebutkan bahwa beban kerja dideskripsikan sebagai hubungan antara sejumlah kapabilitas atau kapasitas proses mental atau pemikiran atau sumber daya manusia dengan atau sejumlah tugas yang dibutuhkan. Definisi lain tentang beban adalah frekuensi sejumlah kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara, 1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu, yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, menurunkan motivasi, dan menciptakan perasaan tidak berdaya. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai harus mempertimbangkan kapasitas mental dan sumber daya manusia agar dapat mengurangi tingkat stres dan menambah kesejahteraan tenaga kerja.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut (Soleman, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1). Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain:

- a). Tugas (*task*), meliputi tugas seperti fisik: stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi: tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, dan emosi pekerjaan.
- b). Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, dan sistem kerja.
- c). Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan beban kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2). Faktor Internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor *somatic* antara lain jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya.

### c. Indikator Beban Kerja

Menurut (Munandar, 2014) ada beberapa indikator beban kerja yaitu:

#### 1). Beban Fisik

Beban kerja fisik adalah banyaknya pekerjaan yang mempengaruhi sistem fisiologis tubuh seseorang, gangguan kesehatan seperti jantung, sistem pernafasan, organ indera, dan lain-

lain, yang disebabkan oleh kondisi kerja. Indikator stres fisik adalah stres fisik fisiologis dan stres fisik biomekanik.

## 2). Beban Mental

Stres psikologis mengacu pada ketegangan yang terjadi ketika karyawan melakukan aktivitas mental/psikologis di lingkungan kerja. Indikator stres mental adalah konsentrasi, kebingungan, perhatian, dan ketepatan pelayanan.

## 3). Beban Waktu

Beban waktu (*Time strain*) adalah beban kerja yang terjadi ketika seorang karyawan harus menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator stres waktu adalah Kecepatan penyelesaian pekerjaan dan kecepatan penyelesaian dua tugas atau lebih secara bersamaan.

### **3. *Work-life Balance***

#### a. Pengertian *Work-life Balance*

*Work-life balance* didefinisikan sebagai suatu kondisi seimbang pada individu yang sama antar tuntutan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Lockwood, 2003). Umumnya jam kerja karyawan dalam sehari yakni 8 jam. Akan tetapi apabila karyawan dihadapkan pada tugas yang *deadline* menyebabkan karyawan dapat bekerja lebih dari batas normalnya. Tetapi terkadang hal tersebut menyebabkan keseimbangan hidup karyawan menjadi terganggu. Sebab harus memaksimalkan tugas dari perusahaan baik itu lembur, rapat, hingga perjalanan dinas luar kota yang mengakibatkan terganggunya kehidupan pribadi maupun dengan

keluarga karyawan tersebut (Aseptia & Maruno, 2017). Menurut McDonald dan Bradley (dalam Pangemanan et al., 2017) mendefinisikan *work-life balance* sebagai seberapa puas seseorang dengan menjalankan semua peran dalam kehidupannya, baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Ningsih & Rijanti, 2021) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah seberapa puas seseorang dengan *melakukan* dua peran dalam kehidupannya, baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaannya. Fisher (dalam Nurhabiba, 2020) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya. *Work-life balance* ini juga mencakup upaya seseorang untuk menemukan keseimbangan dan kenyamanan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa defisini mengenai *work-life balance* maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan, *work-life balance* bukan hanya tentang membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga tentang menciptakan kenyamanan dan kepuasan dalam menjalani kedua peran tersebut, sehingga karyawan dapat berfungsi secara optimal dalam semua aspek kehidupannya.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* menurut (Poulose et al., 2014) sebagai berikut:

1). Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan hal yang sering sekali dipertimbangkan dalam perusahaan untuk menentukan pembagian tugas di lingkungan keluarga secara tradisional. Hal ini membuat jenis kelamin rentan terhadap konflik peran di tempat kerja.

2). Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang baik dan kebijakan kerja membantu karyawan menyeimbangkan kedua perannya baik dalam maupun di luar pekerjaannya.

3). Dukungan organisasi

Seorang karyawan mendapatkan dukungan dari atasan atau rekan kerjanya untuk mencapai keseimbangan dalam kehidupan kerjanya. Semakin banyak dukungan yang diberikan dalam tempat kerja, semakin baik juga *work-life balance*.

4). Dukungan keluarga

Mendapat dukungan keluarga mendorong untuk bekerja dengan baik sehingga semakin tinggi *work-life balance*.

5). Stres kerja

Karyawan cenderung tertekan dan memiliki kehidupan kerja yang buruk karena suasana kerja yang tidak nyaman baik pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

c. Indikator *Work-life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut (Rondonuwu et al., 2018) adalah sebagai berikut:

- 1). Keseimbangan waktu (*time balance*) adalah salah satu elemen yang menciptakan keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu yang dihabiskan untuk aktivitas di luar pekerjaan.
- 2). Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen seseorang terhadap kegiatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Untuk menilai apakah seorang karyawan memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik, penting untuk memastikan bahwa alokasi waktu yang tepat disertai dengan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam setiap aktivitas.
- 3). Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) menggambarkan keseimbangan antara tingkat kepuasan seseorang dalam kehidupan di luar pekerjaan dan di dalam pekerjaan itu sendiri. Seseorang dianggap puas jika mampu memenuhi kebutuhan dari kedua aspek tersebut. Beberapa faktor yang dapat diamati meliputi kondisi keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang telah dicapai.

#### **4. Kecerdasan Emosional**

##### **a. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara efektif menggunakan sensitivitas emosi sebagai sumber informasi, koneksi, dan panduan yang bersifat manusiawi (Cooper et al., 1998). Dalam konteks ini, istilah emosi merujuk pada energi aktif yang memiliki nilai-nilai etika yang dapat memperlancar

kehidupan kita jika dikelola dengan baik dan secara manusiawi. (Patton, 1998) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai proses mengekspresikan perasaan yang berkembang secara efektif untuk mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih kesuksesan di tempat kerja. Definisi ini mencakup berbagai aspek seperti kesadaran diri, pengelolaan suasana hati, motivasi diri, pengendalian dorongan, serta keterampilan dalam memengaruhi orang lain.

(Goleman, 2000) dalam bukunya *Emotional Intelligence* menjelaskan bahwa emosi melibatkan segala aktivitas atau pemrosesan pikiran, perasaan, dan hasrat. Emosi mencakup berbagai keadaan mental yang intens, seperti kemarahan, kesedihan, ketakutan, kebahagiaan, cinta, kejutan, kejengkelan, dan rasa malu. Di luar emosi terdapat suasana hati, sementara di luar suasana hati terdapat temperamen, yaitu kecenderungan untuk merasakan emosi tertentu, seperti murung, takut, atau gembira. Selain itu, terdapat juga gangguan emosi, seperti suasana hati dan temperamen, yang seharusnya dapat dikelola secara harmonis untuk menciptakan suasana yang damai. Namun, ada juga radar hati (hati nurani/fitrah) yang berfungsi sebagai pemandu dalam proses ini. (Goleman, 2002) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki individu dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan

emosional, individu dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Berdasarkan beberapa definisi kecerdasan emosional dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk merasakan, memahami, dan menggunakan emosi secara efektif sebagai sumber informasi dan panduan dalam kehidupan. Hal ini mencakup kesadaran diri, pengelolaan suasana hati, motivasi, dan keterampilan dalam memengaruhi orang lain. Emosi terdiri dari berbagai keadaan mental yang intens, dan pengelolaan yang baik terhadap emosi, suasana hati, dan temperamen dapat menciptakan keharmonisan dan kedamaian. Kecerdasan emosional juga melibatkan kemampuan untuk memotivasi diri, menghadapi kegagalan, menunda kepuasan, dan mengatur keadaan jiwa, sehingga individu dapat mengelola emosi dengan tepat dan mencapai kepuasan dalam hidup.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut (Goleman, 1995) sebagai berikut:

##### 1). Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai *meta mood*, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut (Mayer & Salovey, 1997) kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran

tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

## 2). Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

## 3). Memotivasi Diri Sendiri

Hasil harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasme, gairah, optimis dan keyakinan.

#### 4). Mengenal Emosi Orang Lain

Kemampuan untuk mengenal emosi orang lain disebut juga empati. Menurut (Goleman, 1995) kemampuan seseorang untuk mengenal orang lain atau peduli, menunjukkan kernaahiguru empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

#### 5). Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

#### c. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut (Andi Ariska, 2021), adapun indikator dari kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

##### 1). Mengenal dan Memahami Emosi Diri Sendiri

Kemampuan seseorang untuk menyadari, mengidentifikasi, dan memahami perasaan yang sedang dialami. Ini melibatkan kesadaran emosional, kemampuan menamai emosi, serta memahami

penyebab dan dampaknya terhadap pikiran dan perilaku. Kemampuan ini penting untuk mengelola emosi secara efektif dan membangun keseimbangan emosional.

#### 2). Mengendalikan Emosi

Kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik, menjaga kestabilan perasaan, dan menghindari tindakan impulsif, termasuk kemampuan menenangkan diri, menunda keinginan, serta mengarahkan emosi secara positif dan produktif, terutama dalam situasi yang menantang.

#### 3). Dorongan Berprestasi

Motivasi internal seseorang untuk mencapai tujuan, meningkatkan kemampuan, dan meraih hasil yang lebih baik. Hal ini mencakup usaha keras, inisiatif, serta semangat untuk terus berkembang dan mencapai standar yang tinggi, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

#### 4). Dapat berkerja sama

Kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain secara selaras, saling membantu, dan mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan komunikasi yang efektif, sikap terbuka, penghargaan terhadap peran masing-masing anggota, serta partisipasi aktif dalam tim.

#### 5). Peka Terhadap Perasaan Orang Lain

Kemampuan ini mengacu pada keahlian seseorang dalam mengenali, merasakan, dan menghargai emosi atau perasaan orang

lain. Hal tersebut meliputi sensitivitas terhadap ekspresi wajah, intonasi suara, serta gerak tubuh, sekaligus memberikan respons empati terhadap situasi yang dihadapi orang lain. Indikator ini berperan penting dalam menciptakan hubungan sosial yang baik dan interaksi yang harmonis.

6). Dapat Berkomunikasi

Kemampuan individu untuk menyampaikan ide, informasi, dan instruksi dengan jelas, baik secara verbal, non-verbal, maupun tulisan, serta kemampuan mendengarkan, memahami, dan merespons dengan tepat. Ini juga mencakup kemampuan bekerja dalam tim dan menyelesaikan masalah melalui komunikasi yang efektif.

7). Optimis

Optimisme dalam bekerja tercermin dari sikap positif, percaya diri, dan keyakinan untuk menghadapi tantangan, menemukan solusi, dan mencapai tujuan meskipun ada hambatan. Hal ini terlihat dari antusiasme, proaktifitas, dan motivasi yang tinggi untuk fokus pada hasil positif.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, *Work-life Balance*, Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja pada Guru Wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten. Berikut ini adalah uraian dari penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan diteliti.

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	(Tazkiatun, 2020)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru	Kedua penelitian ini membahas mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada guru guru. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner.	Penelitian ini membahas pengaruh beban kerja, beban waktu, dan beban upaya mental terhadap stres kerja pada guru. Lokasi penelitian berbeda dan Teknik pengambilan sampel juga berbeda yaitu menggunakan simple random sampling.
2.	(Mochammad & Fajrianti, 2021)	Pengaruh Job Insecurity dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan	Kedua penelitian ini membahas pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap stres kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik Uji Regresi Linear Berganda. Penelitian ini	Penelitian ini juga membahas pengaruh job insecurity terhadap stres kerja karyawan. Objek penelitian dan lokasi penelitian juga berbeda. Teknik sampling yang

No	Penulis	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
					menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner.	digunakan juga berbeda yaitu convenience sampling dalam non probability sampling
3.	(Marsal et al., 2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu	Metode Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai	Kedua penelitian ini membahas pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik Uji Regresi Linear Berganda. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.	Penelitian ini juga membahas pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pegawai. Objek penelitian dan lokasi penelitian berbeda. Pengumpulan data menggunakan cara observasi dan wawancara.

No	Penulis	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4.	(Indah Fitriana et al., 2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga, dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan SMA Batik Surakarta	Metode Analisis Regresi Berganda	Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan	Kedua penelitian ini membahas pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik Uji Regresi Linear Berganda. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.	Penelitian ini juga membahas pengaruh keharmonisan keluarga dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Objek dan lokasi penelitian berbeda.
5.	(Paramata et al., 2024)	Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bank	Analisis Regresi Berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai	Kedua penelitian ini membahas pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja. Teknik	Penelitian sebelumnya membahas pengaruh beban kerja terhadap <i>work-life balance</i> . Objek penelitian

No	Penulis	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo		<i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan	analisis data menggunakan teknik Uji Regresi Linear Berganda. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus	dan lokasi penelitian berbeda.

Dengan memperhatikan temuan dari penelitian terdahulu yang relevan, maka peneliti menyusun Gap penelitian sebagai berikut:

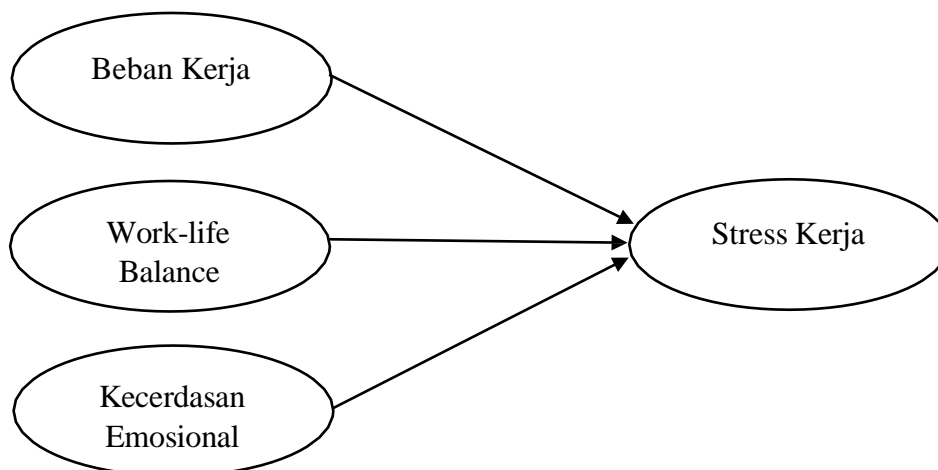
**Tabel II. 2 Gap penelitian**

No	Arah Hipotesis/Hasil Penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1.	Beban Kerja ke Stres Kerja	(Tazkiatun, 2020) (Marsal et al., 2023) (Paramata et al., 2024)	-
2.	<i>Work-life Balance</i> ke Stres Kerja	(Mochammad & Fajrianti, 2021)	(Alianto & Anindita, 2018)
3.	Kecerdasan Emosional ke Stres Kerja	(Indah Fitriana et al., 2023)	(Indah Kusuma Putri et al., 2023)

## G. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2020) kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan berbagai faktor penting yang telah diidentifikasi. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan pemahaman dasar yang menjadi landasan bagi pemikiran lainnya dan proses keseluruhan dalam penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan teori-teori yang dijelaskan tentang variable yang mempengaruhi yaitu Beban Kerja (X1), *Work-life Balance* (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu Stres Kerja(Y).

Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



**Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran**

**Sumber:** (Tazkiatun, 2020), (Marsal et al., 2023), (Paramata et al., 2024),  
(Mochammad & Fajrianti, 2021), (Indah Fitriana et al., 2023)

Kerangka pemikiran diatas dapat menjelaskan bahwa terdapat Variabel Independen (Variabel Bebas) dan Variabel Dependen (Variabel Terikat) yang dimana Variabel Independen terdiri dari Beban Kerja, *Work-life Balance*, dan

Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Variabel Dependen yaitu Stres Kerja.

## **H. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2020). Dari penjabaran tentang Beban Kerja, *Work-life Balance*, dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

H<sub>2</sub> : *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

H<sub>3</sub> : Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

## **I. Lokasi dan Obyek Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

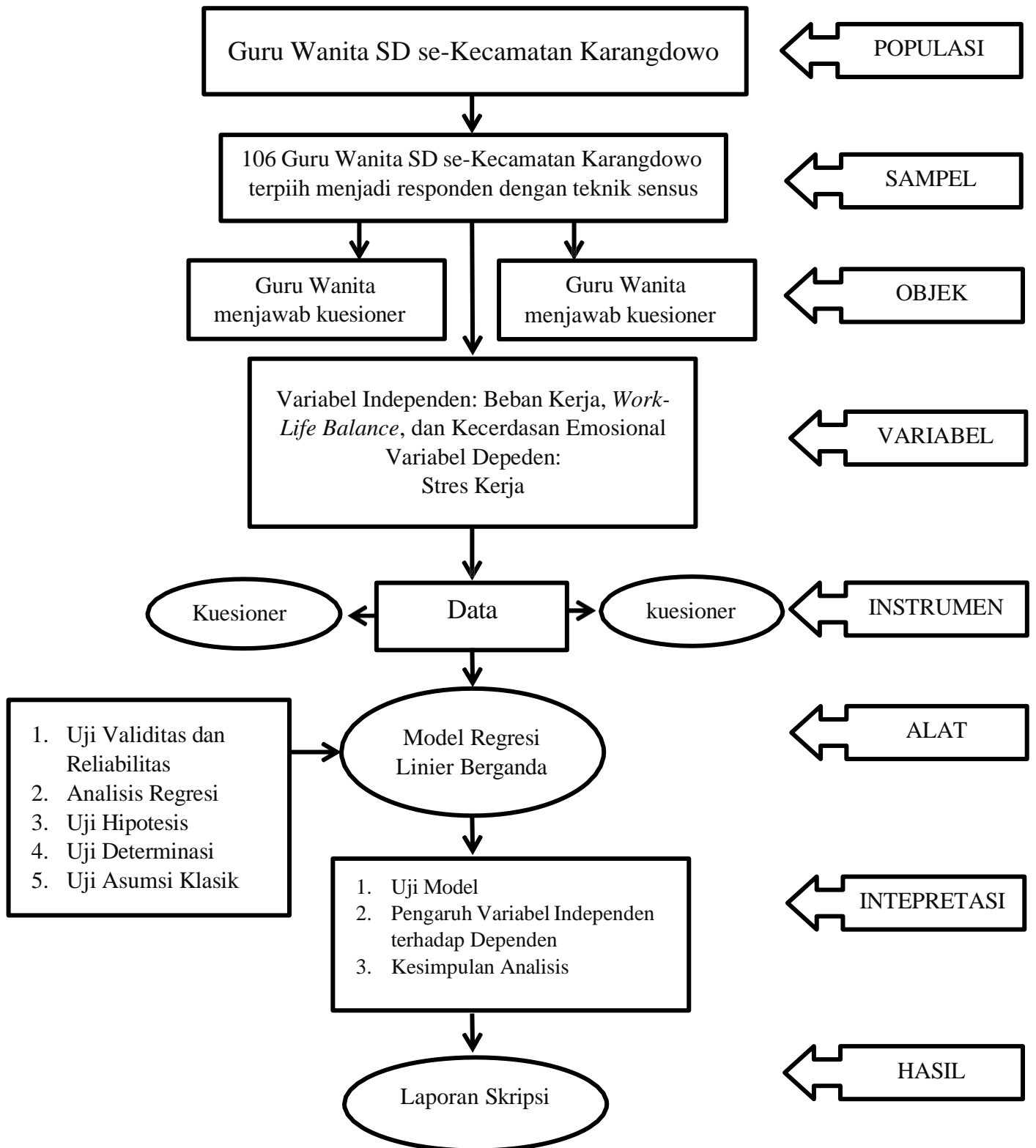
Penelitian ini berlokasi di 21 Sekolah Dasar Negeri yang berada di Wilayah Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

### **2. Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang akan menjadi objek adalah para Wanita yang berprofesi menjadi guru di Sekolah Dasar Negeri yang berada wilayah Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

Penelitian ini bertempat di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten dengan jumlah sekolah sebanyak 21 Sekolah Dasar Negeri. Dengan obyek penelitian ini adalah seluruh guru wanita yang ditempatkan di 21 Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

### J. Desain Penelitian



Gambar III. 1 Desain Penelitian

## K. Variabel dan Variabel Operasional

### 1. Variabel Penelitian

(Sugiyono, 2020) variabel penelitian mencakup segala hal yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat diperoleh informasi dan kesimpulan mengenai hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berkaitan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat (dependen), yang dilambangkan dengan simbol (X) (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Beban Kerja (X1), *Work-life Balance* (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3)
- b. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel bebas, dilambangkan dengan simbol (Y). Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Stres Kerja.

## 2. Definisi Variabel Operasional

**Tabel III. 1 Definisi Variabel Operasional**

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1.	<p><b>Stres Kerja</b> Stres kerja adalah faktor <i>negative</i> dari lingkungan atau yang mampu menjadi penicu stres missal kelebihan pekerjaan, konflik peran/ambiguitas, kondisi kerja yang buruk yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Cooper (dalam Nafs, 2020).</p>	<p>a. Workload (Bakker &amp; Demerouti, 2007):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan</li> <li>2) Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas.</li> </ol> <p>b. <i>Role Conflict</i> (Rizzo et al., 1970):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Konflik antara harapan yang berbeda dari peran.</li> <li>2) Tugas yang bertentangan dalam pekerjaan.</li> </ol> <p>c. <i>Lack of Support</i> (House, 1981):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kurangnya dukungan dari atasan.</li> <li>2) Kurangnya dukungan dari rekan kerja</li> </ol>	Likert	Angket
2.	<p><b>Beban Kerja</b> Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Mentri Pemberdayaan</p>	<p>Menurut (Munandar, 2014)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Beban fisik</li> <li>b. Beban mental</li> <li>c. Beban waktu</li> </ol>	Likert	Angket

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
	Aparatur Negara (1997)			
3.	<b>Work-life Balance</b> <i>Work-life Balance</i> dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya. Fisher dalam Nurhabiba (2020)	Menurut (Rondonuwu et al., 2018) a. Keseimbangan waktu ( <i>time balance</i> ) b. Keseimbangan keterlibatan ( <i>involvement balance</i> ) c. Keseimbangan kepuasan ( <i>satisfaction balance</i> )	Likert	Angket
4.	<b>Kecerdasan Emosional</b> Kecerdasan emosional sebagai proses mengekspresikan perasaan yang berkembang secara efektif untuk mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih kesuksesan di tempat kerja. Paton (1998: 3)	Menurut (Andi Ariska, 2021) a. Mengenali dan Memahami Emosi Diri Sendiri b. Mengendalikan Emosi c. Dorongan Berprestasi d. Dapat Bekerja Sama e. Peka Terhadap Perasaan Orang Lain f. Dapat Berkomunikasi g. Optimis	Likert	Angket

## L. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru wanita

berjumlah 106 orang guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

## **2. Sampel**

(Sugiyono, 2020) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel representative dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal.

Teknik untuk pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sensus/*total sampling*, dimana semua responden pada objek penelitian dijadikan sebagai responden sebanyak 106 guru wanita di SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

## **M. Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang berasal dari sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan diisi oleh responden mengenai hal yang berkaitan dengan Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja pada guru wanita SD Negeri se-Kecamatan Karangdowo, Kabupaten Klaten.

## **N. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner atau Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang digunakan

untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2017).

Kuesioner akan disebarakan secara langsung kepada guru wanita SD Negeri, terdapat pernyataan yang diajukan kepada responden, kemudian responden diminta memberikan tanggapan mengenai pernyataan tersebut dengan jawaban yang sudah disediakan dengan memberikan tanda *checklist* (√).

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu (Sugiyono, 2020). Adapun skor penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat setuju (SS) = skor 5
- b. Jawaban setuju (S) = skor 4
- c. Jawaban netral (N) = skor 3
- d. Jawaban tidak setuju (TS) = skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) = skor 1

## **O. Metode Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur keakuratan data yang diperoleh dari pernyataan instrument penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang *valid* dan *reliable*. Oleh karena itu dilakukan dengan:

- a. Uji validitas

(Sugiyono, 2020) Suatu kuesioner dikatakan *valid* (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk uji validitas ini digunakan korelasi product moment atau yang dikenal dengan korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$X$  = Skor butir

$y$  = Skor

$n$  = Jumlah responden

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah valid. Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atau responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach's alpha  $< 0,60$  (Ghozali, 2018).

$$R1 = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{a^2} \right]$$

Keterangan:

$R1$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$  = Jumlah varians butir

$ab^2$  = Varians total

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi data yang normal. Salah satu cara untuk mengidentifikasi normalitas distribusi data adalah dengan menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai probabilitas dalam tabel lebih besar dari 0,05 maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018)

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahuinya maka dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, jika nilai  $VIF > 10$  atau nilai  $Tolerance < 0,1$  maka dinyatakan terjadi multikolinieritas

begitupun sebaliknya Jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai Tolerance  $> 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Menurut (Sunyoto, 2013) analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara 2 prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X-Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Heteroskedastisitas terjadi jika scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika ditemukan korelasi, artinya terdapat masalah autokorelasi. Pengujian dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson test untuk menganalisis ada tidaknya masalah autokorelasi. Menurut Durbin dan Watson (1951) (Field, 2013) menjelaskan apabila nilai  $DW < 1$  atau  $DW > 3$  artinya terjadi masalah autokorelasi. Jadi model

yang baik menunjukkan nilai DW berada diantara nilai 1-3 agar tidak terdapat masalah autokorelasi dalam penelitian.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Anwar Sanusi, 2011) Regresi Linear Berganda yaitu menambah jumlah variabel bebas, yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Beban Kerja, *Work-life Balance*, dan Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen (Stres Kerja).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = *Work-life Balance*

X<sub>3</sub> = Kecerdasan Emosional

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Error

#### b. Uji t (parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan

tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $t$  hitung  $< t$  tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2018) uji pengaruh bersama-sama (*joint*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau *joint* mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , dan  $f$  hitung  $> f$  tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Bila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , dan  $f$  hitung  $< f$  tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi ini mencerminkan seberapa besar variabel dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependent tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen (Sugiyono, 2020).

$$R^2 = \frac{n\sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)^2}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

x: Skor pernyataan

y: Skor total

### DAFTAR PUSTAKA

- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI STRES KERJA*.
- Andi Ariska. (2021). *ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL SISWA KELAS XI DI SMA NEGERI 1 TEUNOM ACEH JAYA*.
- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). HUBUNGAN FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KONDISI PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT GIGI. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- 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>
- Anwar Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TELKOMSEL, TBK BRANCHMALANG. *JIBEKA*, 11(1).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bergmann, J., Alban Conto, C., & Brossard M. (2022). *UNICEF OFFICE OF RESEARCH-INNOCENTI 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>

- Cooper, K. ., Robert, & Ayman, S. (1998). *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- 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.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2000). *Working with Emotional Intelligence (terjemahan)*. PT. Gramedia Pustaka Utam.
- Goleman, D. (2002). *Working With Emotional Intelligence (terjemahan)*. PT. Gramedia.
- 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>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research*. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. ). North-Holland.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Indah Fitriana, N., Purwanto, & Rohmadi, Y. (2023). Pengaruh Kecerdasaan 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>

- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: EFEK MEDIASI BURNOUT (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1).
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. (1997). *Pengukuran Beban Kerja*.
- Kementerian Pendidikan, K. R. dan T. 2023. (2024). *Data Guru Semester 2024/2025 Ganjil*. <https://Dapo.Kemdikbud.Go.Id/Guru>.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Society for Human Resource Management*, 1–10.
- 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>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. Basic Books.
- 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>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi kepribadian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Munandar, U. (2001). *Stres Kerja*. Rineka Cipta.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). The Influence of Personality, Work Life Balance, and Organizational Culture on Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315–323.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
- Nurmianto, E. (2003). *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Guna Widya.

- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5.
- 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>
- Patton, P. (1998). *EQ (Kecerdasan Emosional) di Tempat Kerja (Terjemahan)*. Pustaka Delapratasa.
- Poulose, Shobita, & Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review . *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2).
- 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>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Sandra, R., & Ifdil. (2015). KONSEP STRES KERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING. 1(1), 80–85. <http://jurnal.iicet.org>
- 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>

- Soleman, A. (2011). ANALISIS BEBAN KERJA DITINJAU DARI FAKTOR USIA DENGAN PENDEKATAN RECOMMENDED WEIHT LIMIT ( Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Agustus*, 05(2).
- 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>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK-LIFE BALANCE* DAN KECERDASAN**  
**EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA PADA GURU WANITA SD SE-**  
**KECAMATAN KARANGDOWO**

Kepada Yth,  
Ibu/Saudari Responden  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Billy Chivanikova Buum, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharma AUB Surakarta. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “Pengaruh Beban Kerja, *Work-life Balance* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Pada Guru Wanita SD Se-Kecamatan Karangdowo”.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon Ibu/Saudari bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Ibu/Saudari berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Ibu/Saudari berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Ibu/Saudari untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terima kasih. Semoga amal baik Ibu/Saudari mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa Rabbal ,,Alamin.

Hormat Saya

Billy Chivanikova Buum

## IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :  
 Umur :  
 Jenis Kelamin :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Lama Bekerja :  
 Unit / Bagian :  
 Status Pernikahan :

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Simbol	KRITERIA	SKOR
SS	SANGAT SETUJU	5
S	SETUJU	4
N	NETRAL	3
TS	TIDAK SETUJU	2
STS	SANGAT TIDAK SETUJU	1

**A. Beban Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Terlalu lama duduk memberatkan saya saat bekerja.					
2.	Mengajar seharian menjadikan beban bagi saya.					
3.	Saya mengalami tekanan ketika mendisiplinkan murid dengan memikirkan kuasa hukumnya.					
4.	Saat mengajar saya mengalami ketegangan yang tinggi.					
5.	Saya sering mengerjakan pekerjaan administratif di luar jam kerja resmi.					
6.	Tekanan waktu yang sempit membuat saya tidak memiliki waktu istirahat yang cukup setiap harinya.					

**B. Work-life Balance (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyeimbangkan tanggungjawab menjadi guru dan ibu rumah tangga					
2.	Saya bisa membagi waktu antara mengajar, tugas administratif, dan kebutuhan pribadi					
3.	Saya bisa mengambil waktu istirahat atau cuti tanpa merasa khawatir terhadap pekerjaan kantor					
4.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menikmati hobi atau aktivitas yang saya sukai disamping menyelesaikan pekerjaan kantor.					
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas kantor tanpa kehilangan dalam momen penting keluarga					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dan bisa mengikuti kegiatan sosial di luar pekerjaan					

**C. Kecerdasan Emosional (X3)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menenangkan diri ketika merasa marah atau kesal saat mengajar					
2.	Saya mampu mengendalikan emosi saat mengajar					
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya.					
4.	Saya dapat berkerjasama dengan baik saat bekerja					
5.	Saya mampu menghargai perasaan murid maupun guru lainnya dalam situasi apapun					
6.	Saya mampu menjaga komunikasi dengan baik antara guru lain dan para murid					

**D. Stres Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas.					
2.	Saya sering merasa tertekan karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ketat					
3.	Saya merasa tidak jelas tentang apa yang diharapkan dari peran saya di tempat kerja					
4.	Rekan kerja saya jarang membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
5.	Saya sering merasa bahwa tugas-tugas saya saling bertentangan.					
6.	Atasan saya kurang mendukung ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					

**Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

NAMA : BILLY CHIVANIKOVA BUUM  
NIM : 2021515117  
JURUSAN/PROGDI : MANAJEMEN  
TEMPAT/TGL.LAHIR : KLATEN, 23 APRIL 2003  
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN  
STATUS : BELUM MENIKAH  
PEKERJAAN : MAHASISWA  
NAMA ORANG TUA : TRIYANTO  
PEKERJAAN ORANG TUA: KEPALA DESA

**RIWAYAT PENDIDIKAN NON FORMAL:**

1. SD Negeri 1 Munggun (2009-2015)
2. SMP Negeri 1 Karangdowo (2015-2018)
3. SMA Negeri 1 Karangdowo (2018-2021)
4. Universitas Dharma AUB Surakarta (2021- sekarang)

**KARYA ILMIAH:**

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

Surakarta, 2 Desember 2024

Billy Chivanikova Buum