

Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada Guru SLB (Studi Pada Guru Tetap SLB)

Annisa Dinda Zaytuna *, Dinda Dwarawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

* annisadinda66@gmail.com, dinda.dwarawati@gmail.com

Abstract. Work engagement (Schaufeli and Bakker, 2004; Schaufeli, 2012) is a state of affective motivation or positive thinking in which employees feel energetic (vigor), enthusiastic (dedication), and immersed in their activities (absorption). Work life balance (Fisher et al., 2009) defines the balance between work and personal life that affects individual well-being. This study aims to determine the effect of work life balance on work engagement in special school teachers. This study used a sample of 214 permanent special school teachers. The hypothesis in this study is that work life balance has a significant effect on work engagement in special school teachers. The method used in this research is quantitative causality method using multiple linear regression analysis techniques using a sample of 214 respondents. The measuring instrument used is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli and Bakker (2004) which was adapted by Kristiana et al. (2018) into a 9-item version and a work life balance measuring instrument developed by Fisher et al. (2009) which was adapted by Gunawan et al. (2019). The results of this study indicate that simultaneously, work life balance influences work engagement by 12.9%. While partially, only the Personal Life Enhancement of Work (PLEW) dimension has an influence, which is 12.7%.

Keywords: *Work Life Balance, Work Engagement, Special School Teachers.*

Abstrak. *Work engagement* (Schaufeli dan Bakker, 2004; Schaufeli, 2012) merupakan keadaan motivasi afektif atau pemikiran positif yang di mana karyawan merasakan energik (*vigor*), antusias (*dedication*), dan tenggelam dalam aktivitas mereka (*absorption*). *Work life balance* (Fisher et al., 2009) mendefinisikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berpengaruh untuk kesejahteraan individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB). Penelitian ini menggunakan sampel guru tetap SLB sebanyak 214 orang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada guru SLB. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kausalitas dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang menggunakan sampel responden sebanyak 214 orang. Alat ukur yang digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang diadaptasi oleh Kristiana et al. (2018) menjadi versi 9 item dan alat ukur *work life balance* yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009) yang diadaptasikan oleh Gunawan et al. (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, *work life balance* memberikan pengaruh terhadap *work engagement* sebesar 12.9%. Sedangkan secara parsial hanya dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) memberikan pengaruh yaitu sebesar 12.7%.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Work Engagement, Guru SLB.*

A. Pendahuluan

Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah pendidikan yang ditujukan siswa yang mengalami hambatan dalam melakukan kegiatan belajar di sekolah reguler yang dikarenakan adanya kelainan fisik, emosi, mental dan sosial^{[1][2]}.

Guru merupakan seseorang yang berperan penting dalam adanya proses belajar mengajar yang membantu para siswa di sekolah sehingga dapat memperoleh pembelajaran dengan baik^[3]. Dalam pekerjaan sebagai guru SLB pasti terdapat adanya tuntutan dan tanggung jawab lebih dalam pekerjaannya salah satunya adalah memberikan intervensi yang tepat bagi anak berkebutuhan khusus (ABK)^[4]. Sehingga, tanggung jawab guru sekolah reguler dengan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) akan berbeda terutama terkait pendampingan kepada Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dalam kegiatan pembelajaran^[5]. Dalam mendampingi Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) perlu perhatian yang lebih daripada anak normal karena mereka mengalami gangguan baik secara fisik maupun psikis. Contohnya adalah ketika terdapat anak yang mengalami gangguan intelektual sehingga membutuhkan perhatian yang lebih dalam pembelajaran maupun berkegiatan. Situasi tersebut yang menyebabkan guru SLB memiliki tuntutan pekerjaan yang lebih berat daripada guru sekolah reguler.

Sebagai guru tentu saja memiliki tuntutan dan tanggung jawab yang cukup besar sehingga harus memiliki pengaturan waktu, pengaturan emosi terkait tekanan, energi dan perilaku terkait pencapaian tujuan yang baik. Secara umum, guru memiliki tanggung jawab dalam mengatur kedisiplinan peserta didik, memantau kehadiran peserta didik hingga mengevaluasi pekerjaan rumah yang telah dikerjakan oleh peserta didik^[6]. Sehingga dengan adanya tuntutan pekerjaan tersebut guru harus merasakan adanya *work engagement* pada dirinya terhadap pekerjaannya.

Work engagement merupakan keadaan motivasi afektif yang di mana karyawan merasakan energik (*vigor*), antusias (*dedication*), dan tenggelam dalam aktivitas mereka (*absorption*)^{[7][8]}. Terdapat ciri-ciri seorang individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi yaitu menampilkan kinerja yang lebih baik, menyusun target pencapaian dalam bekerja yang lebih tinggi, senang dan termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan perilaku yang seimbang sehingga dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, memiliki emosi yang positif dalam memproses informasi yang diterima dan selalu hadir dalam pekerjaan^[9]. Terkait dengan adanya perasaan *work engagement*, dibutuhkan dorongan lain untuk memenuhi *work engagement* yaitu dengan adanya *work life balance*.

Work life balance adalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena kedua komponen tersebut adalah komponen penting yang dimiliki seseorang sehingga kedua komponen ini sangat berpengaruh untuk kesejahteraan individu^[10]. Dalam *work life balance*, terbagi menjadi empat dimensi yaitu *work interference with personal life*, *personal life with interference work*, *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*. *Work interference with personal life* dan *personal life with interference work* artinya sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan dan sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan. Sedangkan *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work* artinya sejauh mana kehidupan pekerjaan dapat mendukung kehidupan pribadi dan sejauh mana kehidupan pribadi dapat mendukung kehidupan pekerjaan. Terkait dengan keempat dimensi tersebut dapat dibedakan menjadi 2 bagian yaitu penghambat (*demands*) dan pendukung (*resource*). Jika seseorang dapat dikatakan memiliki *work life balance* artinya memiliki tingkat *demands* dengan kategori rendah atau tingkat *resource* dengan kategori tinggi. Dalam memenuhi *work life balance* diperlukan beberapa komponen yaitu dengan adanya *time*, *strain*, *energy* dan *behavior*^[11].

Dengan adanya keempat komponen tersebut akan memunculkan emosi positif bagi seorang individu. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Fredrickson^[12] yang menuliskan bahwa munculnya emosi positif dikarenakan adanya penilaian individu terhadap dirinya sendiri setelah melewati beberapa peristiwa dalam hidupnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Fredrickson yang menuliskan bahwa munculnya emosi positif dikarenakan adanya penilaian individu terhadap dirinya sendiri setelah melewati beberapa peristiwa dalam hidupnya. Hal ini yang akan memunculkan adanya rasa kegembiraan, minat dan kebanggaan terkait peristiwa yang

dihadapinya. Menurut Fredrickson kegembiraan mengacu pada dorongan seseorang untuk memunculkan perilaku intelektual, minat mengacu pada dorongan seseorang untuk dapat mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya, dan kebanggaan mengacu pada dorongan untuk berprestasi sehingga berkaitan dengan munculnya aspek dari *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Dengan adanya keseimbangan terkait *time*, *strain*, *energy* dan behavior pada seseorang akan memunculkan emosi positif yang dapat disalurkan terhadap pekerjaannya sehingga seseorang dapat *engaged* dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan adanya komponen dari *work life balance* akan membantu untuk memenuhi aspek-aspek dari *work engagement*.

Penelitian terkait pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* sudah pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Idulfilastr^[13] dengan menggunakan 120 sampel perawat di Indonesia menghasilkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* berkontribusi sebanyak 8%. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Wijaya dan Soejarto^[14] dengan menggunakan 137 sampel karyawan Politeknik X di Yogyakarta menghasilkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* sebesar 41,2%.

Terkait dengan pekerjaan sebagai guru di SLB, beban atau tuntutan yang dipegang oleh guru SLB memiliki perbedaan dengan tuntutan guru sekolah reguler biasa dikarenakan guru yang mengajar di SLB sendiri setiap harinya akan menghadapi anak yang berkebutuhan khusus. Selain itu, urusan pekerjaan lain (kehidupan pribadi) juga dapat muncul dalam waktu dan tempat yang tidak dapat dipastikan^[15] sehingga dalam hal ini juga mengacu munculnya tekanan yang memerlukan energi dan perilaku untuk mencapai tujuan sehingga tekanan tersebut dapat diselesaikan. Sehingga dengan adanya hal ini, komponen dalam *work life balance* diperlukan bagi guru SLB.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dituliskan rumusan masalah dalam penelitian ini: (1) Bagaimana *work life balance* pada guru SLB? (2) Bagaimana *work engagement* pada guru SLB? (3) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada guru SLB. Selain itu, terdapat tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana *work life balance* pada guru SLB.
2. Untuk mengetahui bagaimana *work engagement* pada guru SLB.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada guru SLB.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah guru tetap SLB sebanyak 391 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* dan diperoleh jumlah minimal sampel yang digunakan yaitu sebanyak 198 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus pengambilan sampel menurut Slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner berbentuk *paper* dan *google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Alat ukur *work life balance* yang digunakan merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Fisher et al^[10]. yang diadaptasikan dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al.^[16]. Kuesioner *work life balance* terdiri dari 17 item. Dimensi *demands* terdiri dari 2 sub dimensi yang masing-masing terdiri dari 3 item, sedangkan dimensi *resources* terdiri dari 2 sub dimensi yang masing-masing terdiri dari 5 dan 6 item.

Sedangkan alat ukur *work engagement* yang digunakan merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker^[8] yang diadaptasikan ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana et al.^[17]. Alat ukur tersebut merupakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* dalam versi 9 item (UWES-9).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran *Work Life Balance* pada Guru SLB

Berikut merupakan gambaran *work life balance* pada guru SLB yang dapat dijelaskan pada tabel 1

Tabel 1. Data Frekuensi *Work Life Balance*

| Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> | <i>f</i> | % |
|---------------------------------------|------------|-------------|
| Rendah | 9 | 4.2% |
| Tinggi | 205 | 95.8% |
| Jumlah | 214 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 205 orang guru tetap SLB (95.8%) memiliki tingkat *work life balance* yang lebih tinggi, sedangkan 9 orang guru tetap SLB (4.2%) lainnya memiliki *work life balance* yang lebih rendah. Sehingga dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian mampu untuk menyeimbangkan peran antara kehidupan dan pekerjaannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan, memuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan serta dapat mencapai seluruh aspek kehidupan sesuai dengan teori *work life balance* yang ditulis oleh Bulger dan Fisher^[18].

Tabel 2. Data Frekuensi Karakteristik *Work Life Balance*

| | <i>Work Life Balance</i> | | | | Total | % |
|----------------------|--------------------------|------|----------|-------|-------|-------|
| | Rendah | | Tinggi | | | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | | |
| Jenis Kelamin | | | | | | |
| Laki-Laki | 2 | 4% | 48 | 96% | 50 | 23.3% |
| Perempuan | 7 | 4.3% | 157 | 95.7% | 164 | 76.7% |
| Usia | | | | | | |
| 22 – 40 tahun | 4 | 4.7% | 82 | 95.3% | 86 | 59.3% |
| 41 – 60 tahun | 5 | 3.9% | 123 | 96.1% | 128 | 40.2% |
| Masa Kerja | | | | | | |
| 2 – 6 tahun | 0 | 0% | 22 | 100% | 22 | 10.3% |
| 7 – 11 tahun | 2 | 6.9% | 27 | 93.1% | 29 | 13.6% |
| 12 – 16 tahun | 3 | 4.6% | 62 | 95.4% | 65 | 30.4% |
| 17 – 21 tahun | 1 | 2.4% | 41 | 97.6% | 42 | 19.6% |
| 22 – 26 tahun | 0 | 0% | 18 | 100% | 18 | 8.4% |
| 27 – 31 tahun | 3 | 15% | 17 | 85% | 20 | 9.3% |
| ≥ 32 tahun | 0 | 0% | 18 | 100% | 18 | 8.4% |

Secara keseluruhan baik laki-laki atau perempuan lebih banyak yang memiliki *work life balance* tinggi atau dengan kata lain persepsi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi tidak memiliki perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Selain itu jika dilihat dari usia, responden yang berusia 41 – 60 tahun memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi. Hal ini sesuai dengan usia produktif yang dimana usia tersebut ditandai dengan adanya kemampuan yang efektif dalam melakukan aktivitas sehari-hari, memiliki pengendalian stres yang lebih efektif serta memiliki lebih banyak pengalaman. Jika dilihat dari masa kerja, semakin lama bekerja maka semakin tinggi *work life balance* dikarenakan adanya lebih banyak pengalaman yang akan berpengaruh terhadap kemampuan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Gambaran *Work Engagement* pada Guru SLB

Berikut merupakan gambaran *work engagement* pada guru SLB yang dapat dijelaskan pada tabel 2

Tabel 3. Data Frekuensi *Work Engagement*

| Kategorisasi <i>Work Engagement</i> | <i>f</i> | % |
|-------------------------------------|------------|-------------|
| Rendah | 7 | 3.3% |
| Tinggi | 207 | 96.7% |
| Jumlah | 214 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 207 orang guru tetap SLB (96.7%) memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, sedangkan 7 orang guru tetap SLB (3.3%) memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh guru tetap SLB yang dijadikan responden dalam penelitian mampu untuk memiliki keterikatan dalam pekerjaannya terkait dengan upaya yang tinggi dalam pekerjaannya, merasa antusias terhadap pekerjaannya, dan juga dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori *work engagement* yang digunakan yaitu keadaan motivasi atau pemikiran positif ketika karyawan merasa energik, antusias dan tenggelam dalam pekerjaannya^{[7][8]}.

Tabel 3. Data Frekuensi Karakteristik *Work Engagement*

| | <i>Work Engagement</i> | | | | Total | % |
|----------------------|------------------------|-------|----------|-------|-------|-------|
| | Rendah | | Tinggi | | | |
| | <i>f</i> | % | <i>f</i> | % | | |
| Jenis Kelamin | | | | | | |
| Laki-Laki | 3 | 6% | 47 | 94% | 50 | 23.3% |
| Perempuan | 4 | 2.4% | 160 | 97.6% | 164 | 76.7% |
| Usia | | | | | | |
| 22 – 40 tahun | 4 | 4.7% | 82 | 95.3% | 86 | 59.3% |
| 41 – 60 tahun | 3 | 2.4% | 125 | 97.6% | 128 | 40.2% |
| Masa Kerja | | | | | | |
| 2 – 6 tahun | 1 | 4.5% | 21 | 95.5% | 22 | 10.3% |
| 7 – 11 tahun | 3 | 10.3% | 26 | 89.7% | 29 | 13.6% |
| 12 – 16 tahun | 3 | 4.5% | 62 | 95.4% | 65 | 30.4% |
| 17 – 21 tahun | 0 | 0% | 42 | 100% | 42 | 19.6% |
| 22 – 26 tahun | 0 | 0% | 18 | 100% | 18 | 8.4% |
| 27 – 31 tahun | 0 | 0% | 20 | 100% | 20 | 9.3% |
| ≥ 32 tahun | 0 | 0% | 18 | 100% | 18 | 8.4% |

Secara keseluruhan baik laki-laki atau perempuan lebih banyak yang memiliki *work engagement* tinggi atau dengan kata lain perasaan terikat dengan pekerjaan tidak memiliki perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Selain itu jika dilihat dari usia, responden yang berusia 41 – 60 tahun memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi karena dengan bertambahnya usia maka akan lebih tinggi memiliki lebih banyak pengalaman dalam bekerja sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada. Jika dilihat dari masa kerja, semakin lama bekerja maka semakin tinggi *work engagement* pada responden dikarenakan semakin lamanya bekerja membuat seseorang memiliki komitmen dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Pengaruh *Work Life Balance* (X) Terhadap *Work Engagement* (Y) Pada Guru SLB (Studi Pada Guru Tetap SLB)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada guru SLB yang diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang menggunakan hasil Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan). Berikut merupakan tabel hasil Uji T (Parsial) yang telah dilakukan berdasarkan penelitian ini (Tabel 3).

Tabel 3. Uji T

| Variabel | t_{hitung} | T_{tabel} | Sig. | Keputusan | Koefiseien Determinasi |
|----------|--------------|-------------|-------|--------------------|------------------------|
| WIPL | -0.590 | 1.960 | 0.556 | Hipotesis ditolak | -0.3% |
| PLIW | 1.795 | 1.960 | 0.074 | Hipotesis ditolak | 2% |
| WEPL | 0.065 | 1.960 | 0.948 | Hipotesis ditolak | 0.1% |
| PLEW | 4.111 | 1.960 | 0.000 | Hipotesis diterima | 12.7% |

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial hanya dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) yang memberikan pengaruh terhadap *work engagement* sebesar 12.7% dan dimensi lainnya tidak berpengaruh. Artinya kehidupan pribadi seseorang yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap *work engagement*. Dalam artian lain, *work engagement* dapat diberikan pengaruh dengan adanya peningkatan kualitas pekerjaan yang terjadi akibat adanya kehidupan pribadi yang bersifat positif. Guru tetap SLB yang mampu mengatur kehidupan pribadinya terkait waktu, kekuatan dalam menghadapi tekanan, energi dan perilaku, sehingga akan merasakan adanya peningkatan dalam pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap *work engagement*. Dalam penelitian ini, guru tetap SLB yang merasakan adanya kehidupan pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi ataupun sebaliknya tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Selain itu, guru tetap SLB yang merasakan adanya kehidupan pekerjaan yang mendukung kehidupan pribadi juga tidak berpengaruh terhadap *work engagement*.

Berikut merupakan tabel hasil Uji F (Simultan) yang telah dilakukan berdasarkan penelitian ini (Tabel 4).

Tabel 4. Uji F

| Variabel | F_{hitung} | F_{tabel} | Sig. | Keputusan | Koefiseien Determinasi (<i>Adj. R Square</i>) |
|---|--------------|-------------|-------|--------------------|---|
| <i>Work Life Balance dan Work Engagment</i> | 8.864 | 2.41 | 0.000 | Hipotesis diterima | 12.9% |

Berdasarkan tabel di atas, pengujian ini mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000, F_{hitung} sebesar 8.864, dan memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.129. Sehingga dapat disimpulkan variabel *work life balance* secara simultan memberikan kontribusi terhadap *work engagement* sebesar 12.9% atau dengan kata lain variabel *work engagement* dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh keempat variabel bebas sebesar 12.9% dan sisanya sebanyak 87.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan untuk diteliti dalam penelitian ini.. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya *work life balance* akan berpengaruh terhadap *work engagement*. Guru tetap SLB yang dapat menyeimbangkan antara waktu, kekuatan dalam menghadapi tekanan, energi dan perilaku dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan berdampak terhadap *work engagement*. Sehingga dengan adanya *work life balance* ini, guru tetap SLB dapat merasakan adanya upaya yang tinggi dalam pekerjaan, antusias dalam pekerjaan, dan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat terlihat bahwa guru SLB yang memiliki *work life balance* akan memberikan pengaruh terhadap *work engagement* yang dicirikan dengan

tiga aspek dari *work engagement*. Aspek tersebut terdiri dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga aspek tersebut dapat terpenuhi dengan adanya komponen dari *work life balance* yaitu terkait waktu, kekuatan dalam menghadapi tekanan, energi dan perilaku terkait dengan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya yang saling mendukung atau mengganggu. Dalam penelitian ini, guru tetap SLB merasakan bahwa keempat komponen *work life balance* dalam kehidupan pribadinya akan mendukung atau meningkatkan kualitas pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap *work engagement*.

Dalam penelitian ini tidak menggunakan data demografi yang dikaitkan dengan status pernikahan sehingga untuk penelitian selanjutnya yang akan menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dapat membedakan terkait dengan status perkawinan. Selain itu, dalam penelitian ini juga meneliti responden guru SLB secara keseluruhan tanpa melihat kategori SLB, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat membedakan terkait guru yang bekerja di SLB A, guru yang bekerja di SLB, dan seterusnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan dengan melakukan analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Guru tetap SLB di kota Bandung yang menjadi responden memiliki *work life balance* dengan kategori tinggi.
2. Guru tetap SLB di kota Bandung yang menjadi responden memiliki *work engagement* dengan kategori tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* secara positif terhadap *work engagement* khususnya pada dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*).

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak sekolah dan responden guru SLB yang sudah memberikan waktu dan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Dinda Dwarawati, S. Psi., M. Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan arahan, saran, dan kritik terkait penulisan hasil penelitian ini. Selain itu,

- [1] Daftar Pustaka
- [2] Nasution, F., Anggraini, L. Y., & Putri, K. (2022). Pengertian pendidikan, sistem pendidikan sekolah luar biasa, dan jenis-jenis sekolah luar biasa. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(2), 422-427.
- [3] Presiden Republik Indonesia. (1991). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Biasa. Jakarta
- [4] Kamal, Muhiddinur. (2019). *Guru: Suatu kajian teoritis dan praktis*. Lampung: Anugrah Utama Raharja
- [5] Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potmëšilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school teachers. *Frontiers in Psychology*, 9, 648.
- [6] Peraturan Pemerintah. (2005). *Standar Nasional Pendidikan*. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>
- [7] Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- [8] Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- [9] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and*

- Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- [10] Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- [11] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- [12] Fisher, G. G. (2001) Work/personal Life Balance : A Construct Development Study. Bowling Green State University
- [13] Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- [14] Idulfilastri, R. M., Chan, R., & Putri, D. (2021). Structural model of work-life balance effect on nurse work engagement. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 61-67.
- [15] Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi work life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266-272.
- [16] Nurmillah, A. (2021). *Pentingnya work life balance di era digital*. Diakses pada <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13846/Pentingnya-Work-Life-Balance-di-Era-Digital.html>
- [17] Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94.
- [18] Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- [19] Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. *Work and quality of life*, 181-201.
- [20] S. A. Darmawan and D. Dwarawati, "Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Well-Being pada Guru SLB," *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 131–138, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2952.
- [21] T. P. Islamy, L. Widawati, and A. T. Utami, "Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional," *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 101–108, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2764.
- [22] N. H. Fadila and D. Rosiana, "Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas 12 SMK di Kota Serang," *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.