

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP STRES KERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 01 MEDAN

Nuria Tri Utami

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
nuriatri@gmail.com

Candra Wijaya

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
candrawijaya@uinsu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja guru di SMP Muhammadiyah 01 Medan. Penelitian ini bersifat penelitian survey dimana menguji pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja. Populasi penelitian ini adalah guru di SMP Muhammadiyah 01 Medan dengan jumlah guru sebanyak 38 orang, data dikumpulkan melalui angket dan di analisis menggunakan statistik infrensial regresi sederhana. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja guru, dengan besaran pengaruh sebesar 12,7% dan sisanya ditentukan keadaan lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja guru, namun merupakan elemen penting yang dapat diperbaiki untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan guru. Beberapa aspek iklim kerja yang mempengaruhi stres kerja meliputi dukungan sosial, beban kerja, komunikasi, dan penghargaan.

Kata kunci: iklim kerja, stres kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work climate on teacher work stress at SMP Muhammadiyah 01 Medan. This research is survey research which examines the influence of work climate on work stress. The population of this study were teachers at SMP Muhammadiyah 01 Medan with a total of 38 teachers. Data was collected through questionnaires and analyzed using simple statistical regression. The results of hypothesis testing show that work climate has a significant influence on teacher work stress, with an influence size of 12.7% and the rest determined by other circumstances. These findings indicate that work climate is not the only factor that influences teachers' work stress levels, but is an important element that can be improved to reduce stress and improve teacher well-being. Several aspects of work climate that influence work stress include social support, workload, communication, and rewards.

Key words: work climate, work stress

PENDAHULUAN

Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan sekaligus sebagai agendan ujung tombak dari lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan, pelatihan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, sertifikasi guru, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun nampaknya segala usaha tersebut belum menunjukkan hasil yang menggembirakan.

Rendahnya kualitas pendidikan ini terbukti dari laporan *United National Development Projek* (UNDP) tahun 2008 menyatakan, bahwa mutu SDM Indonesia berada di urutan 109, jauh di bawah Brunai yang berada pada urutan ke-27, Singapore ke-28, Malaysia ke-63, Thailand ke-81, dan Srilangka ke-104, data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih rendah (<http://hdr.undp.org/en/statistics>).

Senada dengan itu Purba (2009) menyatakan salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa saat ini adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Hal ini juga didukung oleh hasil Ujian Nasional tingkat SMP/MTs tahun 2010 oleh Waspada online, sebanyak 6.858 Siswa SMP/MTs di Provinsi Sumatera Utara dinyatakan belum lulus dan harus mengikuti ujian ulangan. Sedangkan jumlah siswa yang dinyatakan lulus mencapai 97,17 persen dari 242.587 siswa yang mengikuti Ujian Nasional (<http://rumahnajwa.wordpress.com/2010/05/06/>).

Oleh karena itu mutu pendidikan perlu diperbaiki dengan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam pembentukan kepribadian serta pemberian ilmu pengetahuan dan keterampilan. Tugas guru tidak akan berjalan dengan baik tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, maka guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Untuk itu kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai guru (pendidik) dapat terlaksana dengan baik.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan melalui berbagai usaha di antaranya melalui kegiatan penataran, pelatihan maupun kesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Namun perlu juga memperhatikan peningkatan profesionalitas guru dari aspek yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, penciptaan iklim kerja yang kondusif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya serta faktor lainnya yakni stres dalam bekerja guna meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja adalah reaksi fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan sumber daya, kemampuan, atau kebutuhan individu. Menurut Lazarus dan Folkman (1984), stres terjadi ketika individu menilai tuntutan pekerjaan sebagai ancaman dan merasa tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi ancaman tersebut. Stres terjadi ketika individu menilai tuntutan lingkungan sebagai sesuatu yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Juga John D. and Catherine T. MacArthur (1990) menegaskan bahwa stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, dan ketidakjelasan peran.

Berbagai teori diatas menawarkan perspektif yang berbeda mengenai penyebab stres kerja pada guru, namun semuanya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya kontrol, ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja, serta kurangnya penghargaan memainkan peran penting.

Lingkungan kerja atau iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja pada guru. Faktor-faktor seperti beban kerja, otonomi, dukungan sosial, dan pengakuan memainkan peran penting dalam menentukan kesejahteraan psikologis dan fisik guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah dan institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung demi kesejahteraan dan kinerja optimal para guru.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim kerja yang negatif, seperti kurangnya dukungan sosial dan komunikasi yang buruk antara guru dan manajemen, berhubungan erat dengan peningkatan stres kerja dan burnout pada guru. Penelitian Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010) juga menemukan beban kerja yang tinggi dan dukungan yang rendah dari pihak sekolah terkait dengan tingkat stres yang lebih tinggi pada guru. Dukungan dari rekan kerja dan manajemen sekolah dapat berperan penting dalam mengurangi stres kerja. Dengan memahami faktor iklim kerja menjadi salah satu faktor penentu meningkatnya stres kerja guru maka menjadi menarik untuk ditelusuri secara mendalam melalui riset terkait seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja guru di SMP Muhammadiyah 01 Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan maksud menguji pengaruh variabel iklim kerja terhadap stres kerja. Sampel penelitian ini adalah guru SMP Muhammadiyah 01 Medan dengan sebanyak 38 orang. Data dikumpulkan melalui angket dan data dianalisis menggunakan statistik inferensial. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan uji persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas dan linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam pencapaian iklim kerja yang kondusif yaitu, lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan dan budaya.

Lingkungan fisik mampu memberikan peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan upaya penyegaran, meliputi sarana prasarana pembelajaran yang cukup dan memadai. Lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi antarpersonal yang ada di lingkungan sekolah secara umum. Lingkungan sosial yang baik memungkinkan bagi warga sekolah berinteraksi secara baik, peserta didik dengan peserta didik, guru dengan peserta didik, guru dengan guru, atau guru dengan tenaga kependidikan. Kondisi pembelajaran yang kondusif hanya dapat dicapai jika interaksi sosial berlangsung secara baik, interaksi sosial yang baik memungkinkan masing-masing personel menciptakan pola hubungan tanpa adanya sesuatu yang mengganggu pergaulannya. Lingkungan budaya memberikan suatu kondisi pola kehidupan yang sesuai dengan pola kehidupan warganya. (Supardi, 2016).

Iklim kerja menurut peneliti adalah menggambarkan keadaan waraga sekolah, yang berkaitan dengan hubungan antar warga sekolah yang dipengaruhi oleh lingkungan fisik, sosial dan budaya yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Menurut Suharsaputra dalam Tesis Yulistian Arismunandar (2016) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu penempatan personalia, pembinaan antar hubungan, Dinamisasi dan penyelesaian konflik, Pemanfaatan Informasi, Peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar. Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif. Secara kodrat manusia satu sama lain saling berhubungan dan membutuhkan., dimana hal ini terwujud melalui proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi satu bagian yang integral, utuh, dan bersatu (Arismunandar, 2016).

Untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif dan positif kepala sekolah harus mempunyai sense of place yang kuat. Artinya seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap seseorang tentang kemampuannya dan tempat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan the rightman on the right place, bahwa seseorang itu akan berdaya jika berada pada wilayah kemampuannya. Sebagai seorang kepala sekolah tidak boleh ada pertimbangan like and dislike pada saat menentukan atau membagi tugas keorganisasian kepada tenaga kependidikan, hal ini dapat menyebabkan kondisi pola kerja yang kurang kondusif, sebab akan timbul berbagai prasangka yang jelas merugikan organisasi secara umum. Sehingga like and dislike hanyalah menimbulkan kecemburuan sosial, dan jika hal itu terjadi, timbullah ketidaksehatan komunikasi, masing-masing personel akan saling pendapat dan cenderung saling menyerang (Satori, 2006.).

Iklim kerja disekolah yang kondusif turut membantu ke arah sekolah yang kondusif. Sekurang-kurangnya faktor yang harus dipikirkan dalam menerangkan iklim kerja di sekolah adalah sosio ekonomi anggota-anggota dalam sekolah itu, sikap orang tua terhadap sekolah dan interaksi sosial antara kepala sekolah dan guru-guru. Sekolah yang memiliki iklim terbuka mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: guru-guru merasa nyaman, berpuas hati, dan berkeyakinan, guru-guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik, kepala sekolah memiliki keyakinan terhadap kinerjanya, dan memiliki kepedulian, peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguh-sungguh.

Dari ciri-ciri di atas tiga warga utama sekolah yaitu guru, kepala sekolah dan peserta didik merupakan unsur yang merasakan adanya iklim terbuka dan kondusif di sekolah. Guru memiliki kenyamanan dan terhindar dari perasaan tertekan, kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian, serta peserta didik merasakan kenyamanan serta memiliki kesungguhan dalam belajar. (Supardi, 2013).

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan amanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada orang (Sunyoto, 2012).

Pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan adalah stres sebagai stimulus. Pendekatan ini melihat tekanan sebagai hasil komunikasi antara dorongan alami dan reaksi individu. Akibat tindakan, situasi, atau peristiwa lingkungan yang memberikan tuntutan psikologis dan fisik berlebihan pada seseorang, stres merupakan respons adaptasi yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis.

Jika tidak dikelola dengan baik, indikator stres berat dapat mengakibatkan depresi, sulit tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, perselisihan persahabatan, penurunan efisiensi dan produktivitas, penggunaan alkohol dan narkoba berlebihan, dan gejala lainnya. Adanya persaingan yang serius saat ini dapat membuat individu secara efektif mengalami tekanan, salah satu penyebabnya adalah meningkatnya tanggung jawab. Ciri-ciri tekanan kerja menurut Cooper dalam Veithzal dan Sagala (2009) adalah: 1) Pekerjaan dalam perkumpulan; 2) Permintaan; 3) Kemajuan dalam karir; 4) Koneksi lingkungan kerja; dan 5) Desain Hirarki dan Lingkungan.

Hasil pengolahan data iklim kerja diperoleh nilai rata-rata atau mean = 52,39 dan simpangan baku = 7,83. Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel Iklim kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Iklim Kerja

Kelas Interval	f _{absolut}	f _{relatif (%)}
40 – 44	7	18,42
45 – 49	9	23,68
50 – 54	7	18,42
55 – 59	7	18,42
60 – 64	5	13,16
65 – 69	3	7,90
Jumlah	38	100

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dijabarkan bahwa dengan mean 52,39 berada pada kelas interval 50 - 54, ini berarti ada sebesar 18,42% responden pada skor rata-rata kelas, 42,10% di bawah skor rata-rata kelas dan 39,48% di atas skor rata-rata kelas.

Sedangkan hasil pengolahan data variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata atau mean = 67,84 dan simpangan baku = 4,29. Selanjutnya distribusi data stres kerja guru disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Data Variabel Stres Kerja Guru

Kelas Interval	f _{absolut}	f _{relatif (%)}
58 – 60	2	5,26
61 – 63	5	13,16
64 – 66	6	15,79
67 – 69	10	26,32
70 – 72	11	28,95
73 – 75	3	7,89
76 – 78	1	2,63
Jumlah	38	100

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Tabel 2 menjabarkan bahwa dengan mean 67,84 berada pada kelas interval 67 – 69, ini berarti ada sebesar 34,21% responden pada skor rata-rata kelas, 25,93% di bawah skor rata-rata kelas dan 39,47% di atas skor rata-rata kelas.

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah.

Hasil pengujian kecenderungan variabel iklim kerja (X) tergambar pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim Kerja (X)

Interval Skor	Frekuensi	f _{relatif (%)}	Kategori
≥ 76	-	-	Tinggi
57 – 75	11	28,95	Sedang
38 – 56	27	71,05	Kurang
≤ 37	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat dijabarkan untuk variabel iklim kerja kategori tinggi tidak ada dan kategori sedang sebesar 28,95%, sedangkan untuk kategori kurang sebesar 71,05% dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dalam penelitian ini cenderung kurang yang dibuktikan dengan 71,05% responden masuk dalam kategori kurang.

Hasil pengujian kecenderungan variabel stress kerja guru (Y) tergambar pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Tingkat Kecenderungan Variabel Stres Kerja Guru (Y)

Interval Skor	Frekuensi	f _{relatif} (%)	Kategori
≥ 92	-	-	Tinggi
69 – 91	20	52,63	Sedang
46 – 68	18	47,37	Kurang
≤ 45	-	-	Rendah
Jumlah	38	100	

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4 diatas dijabarkan variable stress kerja guru kategori tinggi tidak ada, kategori sedang sebesar 52,63%. Sedangkan untuk kategori kurang 47,37% dan kategori rendah tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja guru dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 52,63% responden masuk dalam kategori sedang.

Sebagai uji persyaratan untuk menggunakan teknik analisis regresi sederhana sebelum data dianalisis. Pengujian persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas. Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian terangkum pada Tabel 5.

Tabel 5 Rangkuman Analisis Uji Normalitas

Galat Taksiran	Lo	Ltabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
Y atas X	0,1331	0,1437	Normal

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Untuk galat variabel iklim kerja atas stress kerja guru diperoleh besaran Lo (0,1331) < L tabel (0,1437) dengan demikian galat variabel iklim kerja terhadap stress kerja guru berdistribusi normal karena besaran Liliefors observasi (Lo) lebih kecil dari besaran Liliefors tabel (Lt) pada $\alpha = 0,05$ maka variabel data penelitian yang diuji adalah normal.

Sedangkan hasil pengujian linieritas dan keberartian regresi variabel iklim kerja (X) dengan stres kerja guru (Y) berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X$, besaran ini bermakna peningkatan pada satu skor variabel iklim kerja akan meningkatkan sebesar 0,22 skor pada stres kerja guru. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Rangkuman Anava Uji Linieritas Antara X Dengan Y

Sumber Variasi	JK	DK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Total	176244	38	-	-	-
Regresi (a)	175440,10	1	175440,10		
Regresi (b/a)	103,95	1	103,95	5,34	4,11
Residu	699,95	36	19,44		
Tuna Cocok	341,48	18	18,97		
Galat	358,47	18	19,91	0,95	2,22

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Keterangan:

JK : Jumlah Kuadrat

DK : Derajat Kebebasan

RJK : Rata-Rata Jumlah Kuadrat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung regresi diperoleh 5,34 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 36 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,11. Ternyata harga F regresi (5,34) lebih besar dari harga F tabel (4,11), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,95 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 18 dan dk penyebut 18 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,22. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 0,95 lebih kecil dari nilai F tabel 2,22. Hal ini menunjukkan variabel iklim kerja (X) terhadap variable stress kerja (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 6 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X$ dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor iklim kerja akan meningkatkan sebesar 0,22 skor pada stres kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini yakni apakah iklim kerja berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMP Muhammadiyah 01 Medan digunakan analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Rangkuman perhitungannya tersaji pada Tabel 7.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi X Dengan Y dan Uji Keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinan (r^2)	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$)
rXY	0,357	0,127	2,292	1,688

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel iklim kerja (X) dengan stress kerja guru (Y) sebesar 0,357, besaran ini memberikan makna bahwa keduanya tergolong memiliki hubungan yang rendah. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 2,292$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,688$. Oleh karena $t_{hitung} (2,292) > t_{tabel} (1,688)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim kerja dengan stress kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 56,58 + 0,22X$. Sementara itu, besaran koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,127, besaran ini memberikan makna bahwa besaran pengaruh iklim kerja terhadap stress kerja sebesar 12,7 %.

Temuan penelitian ini semakin mempertegas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja adalah iklim kerja, yaitu persepsi individu terhadap lingkungan kerja mereka. Sejalan dengan temuan ini, Karesek (1979:285-308) melalui teori *Job Demand-Control Model* menegaskan bahwa

stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kontrol pekerjaan (*job control*). Juga teori *Effort-Reward Imbalance* dari Siegrist (1991:27-41) yang menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan oleh pekerja dan penghargaan yang diterima.

Guru yang merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai secara memadai (baik melalui gaji, pengakuan, atau dukungan) akan mengalami stres yang lebih tinggi. Penelitian oleh Aldridge, J. M., Fraser, B. J., & Fozdar, B. I. (2016: 97-110) menemukan iklim kerja yang mendukung meningkatkan kesejahteraan guru. Guru yang merasa didukung oleh lingkungan kerja mereka melaporkan tingkat stres yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap stres kerja guru sebesar 12,7% mengindikasikan bahwa meskipun iklim kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi stres kerja, namun memiliki kontribusi yang signifikan. Persentase ini menunjukkan bahwa ada banyak faktor lain yang juga mempengaruhi stres kerja, namun perbaikan dalam iklim kerja dapat memberikan dampak yang nyata dalam mengurangi stres kerja.

Beberapa faktor spesifik dalam iklim kerja yang turut mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah pertama dukungan sosial, dalam hal ini dukungan dari rekan kerja dan manajemen dapat membantu guru merasa lebih dihargai dan didukung, mengurangi perasaan isolasi dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Kedua adalah beban kerja, dalam hal ini manajemen beban kerja yang baik, termasuk pengurangan beban administratif yang tidak perlu dan alokasi waktu yang memadai untuk persiapan mengajar, dapat membantu mengurangi stres kerja. Ketiga adalah komunikasi, dalam hal ini komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan guru dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Keempat adalah pengakuan dan penghargaan, dalam hal ini penghargaan yang memadai terhadap usaha dan pencapaian guru dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres kerja.

Ringkasnya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh sebesar 12,7% terhadap stres kerja guru, menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan mengadopsi praktik-praktik yang meningkatkan dukungan sosial, manajemen beban kerja yang efektif, komunikasi yang baik, dan penghargaan yang memadai, sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan mendukung kesejahteraan guru.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja guru, dengan kontribusi sebesar 12,7%. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja guru, namun merupakan elemen penting yang dapat diperbaiki untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan guru. Beberapa aspek iklim kerja yang mempengaruhi stres kerja meliputi dukungan sosial, beban kerja, komunikasi, dan penghargaan.

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis teori serta riset terdahulu, berikut adalah beberapa rekomendasi untuk mengurangi stres kerja guru melalui

perbaikan iklim kerja diantaranya: 1) Pelatihan dan Pengembangan, dimana program pelatihan dan pengembangan profesional diarahkan untuk mendukung guru dalam meningkatkan keterampilan mereka; 2) Menerapkan program mentoring dan coaching untuk memberikan dukungan emosional dan profesional kepada guru; 3) Membentuk komunitas praktik di mana guru dapat berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi; 4) Mengatur jadwal mengajar dan tugas administratif yang seimbang untuk menghindari beban kerja yang berlebihan; 5) Mendorong komunikasi yang transparan dan terbuka antara manajemen sekolah dan guru; 6) Mengembangkan program penghargaan untuk mengakui dan menghargai kontribusi dan prestasi guru; 7) Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, seperti kebijakan kurikulum dan metode pengajaran; dan 8) Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar.

REFERENSI

- Aldridge, J. M., Fraser, B. J., & Fozdar, B. I. (2016). Students' perceptions of school climate as determinants of wellbeing, resilience, and positive mental health. *Learning Environments Research*, 19(1).
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2).
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3).
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2).
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- MacArthur, J. D., & MacArthur, C. T. (1990). *Research Network on Socioeconomic Status and Health*. San Francisco: University of California.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2).
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Satori. (2006). *Supervisi Akademik dan Penjaminan Mutu dalam Pendidikan persekolahan*. Bandung: Alfabeta.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1).
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta