



Hubungan antara Peran Individu, Iklim Organisasi, dan Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Pembina Kota Kupang

Yusuf Monito Kana Lede^{1*}, Agus Setyobudi², Christina Rony Nayoan³, Luh Putu Ruliati⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, Kupang, Indonesia

Email: ^{1*}ferdhykanaled@gmail.com, ²budi2609@gmail.com,

³christina.nayoan@staf.undana.ac.id, ⁴luh.putu.ruliaty@staf.undana.ac.id

Abstract

Work stress does not appear suddenly, but is influenced by three main factors, namely individual factors, organizational factors (including individual roles and job demands), and environmental factors such as organizational climate. Stress in SLB teachers has a broad impact, both on teachers, students, and school institutions. The impacts include psychological and physical disorders, decreased performance, and serious health problems if not treated. This study was conducted at SLB Negeri Pembina Kupang City which has diverse student characteristics, such as blind, deaf, mentally retarded, physically disabled, and autism. This condition makes teachers face different challenges compared to teachers in other SLBs, so this study is considered relevant. The purpose of this study was to determine the factors related to work stress in SLB teachers. The study used an analytical observational approach with a cross-sectional design, implemented in May 2025. Data were collected through questionnaires from 35 teachers selected by simple random sampling from a total of 55 teachers. Data analysis was carried out using the chi-square test with a significance level of 0.005. The results show that individual roles have a significant relationship with work stress ($p = 0.003$), job demands are also significant ($p = 0.002$), and organizational climate is significantly related to work stress ($p = 0.002$).

Keywords: Individual Role, Organizational Climate, Job Demands, Job Stress, Special School Teachers (SLB) of State-Owned Special Schools (SLB) of Kupang City.

Abstrak

Stres kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor individu, faktor organisasi (termasuk peran individu dan tuntutan pekerjaan), serta faktor lingkungan seperti iklim organisasi. Stres pada guru SLB berdampak luas, baik terhadap guru, siswa, maupun institusi sekolah. Dampaknya mencakup gangguan psikologis dan fisik, penurunan kinerja, hingga masalah kesehatan serius jika tidak ditangani. Penelitian ini dilakukan di SLB Negeri Pembina Kota

Penulis Korespondensi:

Yusuf Monito Kana Lede | ferdhykanaled@gmail.com

Kupang yang memiliki karakteristik siswa beragam, seperti tuna netra, tuna rungu, tuna grahita, tuna daksa, dan autisme. Kondisi ini membuat guru menghadapi tantangan yang berbeda dibandingkan guru di SLB lainnya, sehingga penelitian ini dianggap relevan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada guru SLB tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan observasional analitik dengan desain *cross sectional*, dilaksanakan pada Mei 2025. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 35 guru yang dipilih secara *simple random sampling* dari total 55 guru. Analisis data dilakukan menggunakan uji *chi square* dengan taraf signifikansi 0,005. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (80%), berusia 30-40 tahun (54%), memiliki masa kerja >5 tahun (60%), dan berpendidikan S1 (77%). Sebanyak 54% responden memiliki peran individu yang baik, 63% merasakan tuntutan pekerjaan yang buruk, dan 60% menyatakan iklim organisasi berisiko. Tingkat stres kerja terbanyak berada pada kategori sedang (51%), diikuti ringan (29%) dan berat (20%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa peran individu memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja (*p value* = 0,003), tuntutan pekerjaan juga signifikan (*p value* = 0,002), dan iklim organisasi berhubungan signifikan dengan stres kerja (*p value* = 0,002). Terdapat hubungan yang signifikan antara peran individu, iklim organisasi, dan tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang. Disarankan agar pihak sekolah melakukan pembinaan secara berkala guna meningkatkan pemahaman guru terhadap peran mereka dalam organisasi serta manajemen beban kerja, guru mengembangkan strategi pengelolaan stres dan manajemen waktu untuk mengurangi dampak stres kerja, dan peneliti selanjutnya meneliti faktor lain seperti dukungan sosial dan budaya organisasi yang mungkin mempengaruhi stres kerja.

Kata Kunci: Peran Individu, Iklim Organisasi, Tuntutan Pekerjaan, Stres Kerja, Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Pembina Kota Kupang.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses yang terencana untuk menciptakan suasana belajar yang mendorong siswa mengembangkan potensi spiritual, sosial, dan intelektual mereka (UU No. 20 Tahun 2003). Warga negara dengan kebutuhan khusus berhak mendapatkan layanan pendidikan melalui sekolah luar biasa (SLB), yang ditujukan untuk peserta didik dengan kelainan fisik, mental, maupun intelektual (PP RI No. 72 Tahun 1991).

Guru SLB memiliki tantangan yang unik karena harus memahami karakteristik siswa dengan kebutuhan khusus seperti tunanetra, tunarungu, autis, dan lainnya (Ferlia, 2016). Dalam praktiknya, banyak guru mengalami stres akibat beban kerja tinggi, tuntutan yang kompleks, serta kondisi siswa yang tidak selalu kooperatif. Menurut Marihot Tua (2009), stres kerja muncul saat seseorang tidak mampu menyesuaikan diri dengan tekanan lingkungan kerjanya.

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik sehingga dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia. Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres kerja biasa terjadi pada tenaga pengajar atau guru ketika sumber stres muncul yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, karena stress mempengaruhi siapa saja ditempat kerja, Sumber stres kerja merupakan penyebab timbulnya stres yang berhubungan dengan kejadian-kejadian disekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman terhadap perasaan-perasaan seseorang (Marihot Tua .2009).

SLB Negeri Pembina Kota Kupang, yang didirikan pada 1980, memiliki reputasi tinggi dengan 66 tenaga pendidik dan 130 siswa dari jenjang SD hingga SMA. Berdasarkan wawancara awal dengan guru SLB pada 9 September 2024, ditemukan bahwa banyak guru mengalami stres karena harus mengajar siswa dengan karakteristik berbeda-beda, serta menghadapi kondisi psikologis siswa yang fluktuatif.

Stres berhubungan erat dengan peran individu dalam organisasi, dimana merupakan elemen umum dalam pekerjaan apa pun dan orang harus menghadapinya di hampir setiap kehidupan. Stres sebagai kondisi dinamis dimana peran individu dalam organisasi dihadapkan dengan peluang, kendala, atau permintaan terkait dengan apa yang dia inginkan dan yang hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting. Stres kerja dihasilkan dari ketidakcocokan antara tuntutan dan tekanan tinggi pada individu. Ini tidak hanya mencakup situasi dimana tekanan kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, tetapi juga di mana pengetahuan dan kemampuan individu tidak dimanfaatkan secara optimal, peran karyawan dalam organisasi, hubungan kerja, keamanan pekerjaan, dan kurangnya otonomi kerja. Stres menyebabkan ketidakseimbangan dalam kehidupan khususnya individu dalam sebuah organisasi karena mengarah pada depresi dan merusak kesehatan, sikap dan perilaku kerja, Dafinci dkk. (2020).

Hubungan stres dengan iklim organisasi dapat memicu timbulnya stres bagi individu. Iklim organisasi berpengaruh besar pada proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat menciptakan kerja sama yang harmonis pada setiap anggotanya di dalam suatu organisasi, sebaliknya jika iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan itu negatif, maka akan membuat mereka mengalami stres kerja sehingga akan berdampak buruk pada lingkungan kerja dan individu itu sendiri. Oleh karena itu, iklim adalah sebuah penilaian subjektif dan terikat oleh manipulasi penuh dari seseorang dengan kekuasaan dan pengaruhnya (Dafinci dkk, 2020).

Tuntutan pekerjaan menjadi salah satu penyebab utama stres kerja ketika terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja (tugas dan tanggung jawab) dan kemampuan serta sumber daya yang dimiliki individu (Harshana, 2018). Dalam konteks pendidikan luar biasa, guru SLB menghadapi tuntutan kerja yang jauh lebih kompleks dibanding guru sekolah umum. Mereka harus menyesuaikan metode pembelajaran, pendekatan emosional, serta komunikasi untuk setiap jenis kebutuhan khusus siswa, seperti tunanetra, tunagrahita, atau autisme. Jika tidak dikelola dengan baik, tekanan ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan dan berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran. Meski beberapa studi menyatakan bahwa stres dalam dosis tertentu dapat mendorong kewaspadaan dan efisiensi (Manjunatha & Renukamurthy, 2017), stres yang berlebihan justru menurunkan kinerja seseorang secara drastis. Hal ini diperkuat oleh penelitian Frichilia (2016) yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat memengaruhi performa, khususnya pada kelompok kerja tertentu. Di Kota Kupang, SLB Negeri Pembina merupakan sekolah rujukan dengan jumlah siswa berkebutuhan khusus yang besar dan beragam. Guru di sekolah ini tidak hanya mengajar, tetapi juga menjalankan fungsi sebagai pendamping emosional dan sosial bagi siswa. Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa banyak guru mengalami stres akibat tingginya tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan dukungan organisasi memadai. Inilah yang menjadikan stres kerja sebagai isu mendesak yang perlu diteliti secara kontekstual dan berbasis data lokal.

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian terdahulu, khususnya penelitian yang dilakukan oleh Nusi (2021) memang telah mengeksplorasi stres kerja pada guru SLB di Kota Kupang, termasuk SLB Asuhan Kasih dan SLB Negeri Pembina. Namun, penelitian tersebut belum secara komprehensif menganalisis peran tuntutan pekerjaan,

peran individu, dan iklim organisasi sebagai variabel utama yang saling berkaitan. Selain itu, pendekatan yang digunakan belum secara khusus menggali konteks kerja guru di SLB Negeri Pembina yang memiliki kompleksitas tinggi sebagai institusi pusat rujukan. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk memperjelas hubungan faktor-faktor internal dan eksternal organisasi dengan stres kerja guru dalam konteks SLB di Kota Kupang secara lebih komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara peran individu, tuntutan pekerjaan, dan iklim organisasi dengan tingkat stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Pembina Kota Kupang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk perumusan strategi intervensi dalam pengelolaan stres kerja guru di sekolah luar biasa.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Pembina Kota Kupang mulai dari tanggal 5 sampai 21 Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Pembina Kota Kupang yang berjumlah 55 orang. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Lameshow, diperoleh jumlah sampel sebanyak 35 orang guru yang mewakili populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* atau pengambilan sampel acak sederhana. Teknik ini dilakukan melalui metode undian (*lottery technique*) untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara menggunakan kuesioner.

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini mencakup variabel stres kerja, peran individu, tuntutan pekerjaan, dan iklim organisasi. Kuesioner disusun dengan mengadaptasi item-item dari penelitian sebelumnya yang telah digunakan secara luas di bidang kesehatan kerja dan psikologi organisasi. Sebelum digunakan, instrumen ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan melalui korelasi item-total dengan menggunakan *Pearson Product Moment*, sementara uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan hasil nilai alpha sebesar 0,703 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Analisis data terdiri dari analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk melihat distribusi frekuensi variabel dependen (stres kerja) dan independen serta pengujian normalitas data, dimana jika nilai signifikansi $\geq 0,005$ data dianggap normal, sedangkan jika $< 0,005$ data dianggap tidak normal. Analisis bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen dan independen dengan uji *Chi-Square*. Hubungan signifikan ditunjukkan oleh $p\text{-value} \leq 0,005$. Data yang dianalisis akan diinterpretasikan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

HASIL

Gambaran analisis univariat dan analisis bivariat dapat dilihat pada uraian berikut. Distribusi hasil pengukuran stress kerja pada guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 5. Berikut;

Tabel 1. Distribusi Peran Individu pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Peran Individu	Jumlah (n)	Persentase (100%)
Buruk	18	51,4
Baik	17	48,6
Total	35	100

Pada tabel 5. menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai peran individu yang buruk yaitu sebanyak 18 responden (51,4%) sedangkan responden dengan peran individu yang baik lebih sedikit yakni sebanyak 17 responden (48,6%).

Distribusi hasil pengukuran tuntutan pekerjaan pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang pada tabel 6. berikut:

Tabel 2. Distribusi Tuntutan Pekerjaan pada Guru SLB Negeri Pembina

Tuntutan Pekerjaan	Jumlah (n)	Persentase (100%)
Buruk	19	54,3
Baik	16	45,7
Total	35	100

Pada tabel 6. menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai keluhan dengan tuntutan pekerjaan yang buruk yaitu sebanyak 19 responden (54,3%) sedangkan keluhan dengan tuntutan pekerjaan yang baik sebanyak 16 responden (45,7%).

Distribusi hasil pengukuran iklim organisasi pada guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang dapat dilihat pada table 7. berikut:

Tabel 3. Distribusi Iklim Organisasi pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Iklim Organisasi	Jumlah (n)	Persentase (100%)
Tidak Beresiko	19	54,3
Beresiko	16	45,7
Total	35	100

Pada tabel 7. menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki iklim organisasi yang beresiko sebanyak 19 responden (54,3%) sedangkan yang memiliki iklim organisasi yang tidak beresiko sebanyak 16 responden (45%).

Distribusi hasil pengukuran stress kerja pada guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang dapat dilihat pada table 8. berikut:

Tabel 4. Distribusi Stres Kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Stres kerja	Jumlah (n)	Persentase (100%)
Stres Ringan	11	31,4
Stres Sedang	12	34,3
Stres Berat	12	34,3
Total	35	100

Pada tabel 8. menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stress kerja kategori sedang dan kategori berat yakni sama-sama 34,3% dengan masing-masing responden 12 orang, sementara stress kerja dengan kategori ringan lebih sedikit yakni sebanyak 11 orang (31,4%).

Analisis Bivariat

Analisis hubungan peran individu dengan stres kerja pada guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 9. berikut:

Tabel 5. Analisis Hubungan Peran Individu dengan Stres Kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Peran Individu	Stres Kerja						Total	%	P-value
	Ringan		Sedang		Berat				
	n	%	N	%	N	%			
Buruk	7	20,0	6	11,4	5	20,0	18	51,4	0,003
Baik	4	11,4	6	22,9	7	14,3	17	48,6	
Total	11	31,4	12	34,3	12	34,3	35	100	

Pada table 9. menunjukkan bahwa responden dengan stres kerja kategori ringan memiliki peran kerja yang buruk sebanyak 7 responden (20,0%), responden dengan stres kerja kategori sedang memiliki peran kerja buruk sebanyak 6 responden (11,4%), dan responden dengan stres kerja kategori berat memiliki peran kerja yang buruk sebanyak 5 responden (20,0%). Sementara responden dengan stres kerja kategori ringan dengan peran kerja baik sebanyak 4 responden (11,4%), responden dengan stres kerja kategori sedang dengan peran kerja baik sebanyak 6 responden (22,9%), dan responden dengan stres kerja kategori berat memiliki peran kerja yang baik sebanyak 7 responden (14,3%). Uji *Chi-square*, diperoleh $p = value = 0,003 (< 0,05)$, maka H_0 diterima, artinya ada hubungan antara peran kerja dengan stres kerja.

Analisis hubungan tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang dapat dilihat pada table 10. berikut:

Table 6. Analisis Hubungan Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Tuntutan Pekerjaan	Stres Kerja						Total	%	P-value
	Ringan		Sedang		Berat				
	n	%	N	%	n	%			
Buruk	6	17,1	6	17,1	7	20,0	19	54,3	0,002
Baik	5	14,3	6	17,1	5	14,3	16	45,7	
Total	11	31,4	12	34,3	12	34,3	35	100	

Pada table 10. menunjukkan bahwa responden dengan stres kerja kategori ringan memiliki tuntutan pekerjaan yang buruk sebanyak 6 responden (17,1%), responden dengan stres kerja kategori sedang memiliki tuntutan pekerjaan buruk sebanyak 6 responden (17,1%), dan responden dengan stres kerja kategori berat memiliki tuntutan pekerjaan yang buruk sebanyak 7 responden (20,0%). Sementara responden dengan stres kerja kategori ringan dengan tuntutan pekerjaan baik sebanyak 5 responden (14,3%), responden dengan stres kerja kategori sedang dengan tuntutan pekerjaan baik sebanyak 5 responden (14,3%), dan responden dengan stres kerja kategori berat memiliki tuntutan pekerjaan yang baik sebanyak 5 responden (14,3%). Uji *Chi-square*, diperoleh $p = value = 0,002 (< 0,05)$, maka H_0 diterima, artinya ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja.

Analisis hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang dapat dilihat pada table 11. berikut

Table 7. Analisis hubungan antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Iklim Organisasi	Stres Kerja						Total	%	P-value
	Ringan		Sedang		Berat				
	n	%	N	%	n	%			
Beresiko	5	14,3	5	14,3	6	17,1	16	45,7	0,002
Tidak Beresiko	6	17,1	7	20,0	6	17,1	19	54,3	
Total	11	31,4	12	34,3	12	34,3	35	100	

Pada table 11. menunjukkan bahwa responden dengan stres kerja kategori ringan memiliki iklim kerja yang beresiko sebanyak 5 responden (14,3%), responden dengan stres kerja kategori sedang memiliki iklim kerja yang beresiko sebanyak 5 responden (14,3%), dan responden dengan stres kerja kategori berat memiliki iklim kerja yang beresiko sebanyak 6 responden (17,1%). Sementara responden dengan stres kerja kategori ringan dengan iklim kerja yang tidak beresiko sebanyak 6 responden (17,1%), responden dengan stres kerja kategori sedang dengan iklim kerja yang tidak beresiko sebanyak 7 responden (20,0%), dan responden dengan stres kerja kategori berat memiliki iklim kerja yang tidak beresiko sebanyak 6 responden (17,1%). Uji *Chi-square*, diperoleh $p = value = 0,002 (< 0,05)$, maka H_0 diterima, artinya ada hubungan antara iklim kerja dengan stres kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Peran Individu dengan Stres Kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Peran individu merupakan keadaan responden mengerti perannya dalam pekerjaannya. Pada penelitian ini peran individu diklasifikasikan menjadi dua yaitu baik dan buruk. Peran individu diartikan sebagai pemahaman pekerja sebagai perannya dalam organisasi dan terhindar dari konflik peran di tempat kerja yang memungkinkan untuk menimbulkan stres kerja. Katz dan Khan (1987) dalam Saraswati (2017) menyebutkan konflik peran merupakan salah satu sumber stres. Konflik peran timbul ketika seseorang individu mengalami ada pertentangan antara tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya, tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan atau orang lain yang dianggap penting olehnya. Penelitian oleh Putri dan Handaru (2023) menunjukkan bahwa konflik peran yang dialami karyawan, khususnya pada sistem kerja fleksibel, berkorelasi positif dengan peningkatan stres kerja. Stres akan timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya (Haikal. 2022). Hal ini sejalan dengan hasil studi oleh Sari dan Nugroho (2022) Konflik peran timbul bila individu dalam peran tertentu dibinggungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara peran kerja dengan stres kerja dengan nilai $p-value$ 0,003 ($< 0,05$). Hal ini sesuai dengan teori diatas mengatakan bahwa peran kerja dapat memberikan kontribusi stres ketika terjadi konflik peran seperti ketika seseorang individu mengalami ada pertentangan antara tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya, hal didukung oleh teori tuntutan-kontrol (*Demand-Control Model*) dalam Weken, dkk (2020), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara peran individu dengan stres kerja dimana 86% dari responden mengalami konflik peran tinggi.

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa konflik peran yang dirasakan guru turut memperparah tekanan psikologis yang mereka alami. Ketidaksesuaian antara kepribadian dan tuntutan pekerjaan serta keraguan dalam menangani anak berkebutuhan khusus (ABK) mencerminkan adanya kesenjangan antara kompetensi personal dan ekspektasi kerja. Selain itu, faktor emosional dan persepsi terhadap profesionalisme menunjukkan bahwa beban psikologis guru tidak hanya berasal dari tuntutan kuantitatif, tetapi juga dari tuntutan kualitatif seperti pengelolaan emosi dan tanggung jawab moral terhadap perkembangan siswa. Keterlibatan emosional yang tinggi tanpa dukungan organisasi yang memadai dapat memicu kelelahan emosional yang berujung pada stres kronis.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Amalia, dkk (2017) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara peran kerja dengan stress kerja di mana 79% dari responden mengalami konflik peran tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azkiyanti (2018) pada guru SMA di Samarinda yang menunjukan bahwa adanya hubungan antara konflik peran dengan stress kerja di mana 69% responden dengan konflik peran tinggi mengalami stress kerja. Kusuma dkk. (2022) juga menegaskan bahwa 15,74 % guru SLB mengalami stres kerja akibat konflik peran, memperkuat titik temu antara konflik peran dan peningkatan emosi, keraguan diri, serta perasaan tidak profesional.

Hubungan Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Tuntutan pekerjaan merupakan persepsi responden mengenai pekerjaannya meliputi beban kerja, pola kerja, dan lingkungan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan ini meliputi beban kerja dan pola kerja. Beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Selain itu beban kerja berlebih menimbulkan waktu kerja yang sangat panjang sehingga dapat menjadi sumber tambahan dari stres (Rasmun, 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja dengan nilai ($p\text{-value} = 0,002 < 0,005$). Hal ini sesuai dengan teori Munandar (2001), yang menyatakan bahwa beban kerja dapat timbul dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit sehingga mempengaruhi stres kerja dan juga beban kerja seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas yang tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

Ramadan (2021) menyatakan 79% tuntutan pekerjaan memberikan kontribusi dengan stres. Hasil temuan dilapangan menyatakan bahwa, tekanan terus-menerus dalam menjalankan tugas beragam dan intensitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa banyak guru mengalami kelelahan fisik dan emosional yang signifikan. Ketika beban kerja melampaui kapasitas individu, muncul ketidakseimbangan antara waktu pribadi dan tanggung jawab profesional. Keadaan ini menimbulkan perasaan kewalahan, fluktuasi emosi saat mengajar, hingga penurunan kualitas pengajaran. Stres akibat tuntutan kerja yang tinggi juga memperkuat kemungkinan terjadinya burnout, terutama jika guru tidak memiliki ruang pemulihan yang memadai di luar jam kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Masan, 2021 menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja, dimana 63% dari responden mengalami tuntutan pekerjaan tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baitis (2021) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebih menimbulkan kebutuhan untuk bekerja dalam waktu yang sangat panjang sehingga dapat menjadi sumber tambahan dari stres. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa

adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja dimana 59% responden dengan tuntutan pekerjaan tinggi mengalami stres kerja. Westphal dkk. (2022) dalam review global menemukan hubungan antara beban tuntutan tinggi dan emosi di kalangan guru, termasuk gangguan mental dan fisik yang signifikan sangat berpengaruh terhadap stres mereka.

Hubungan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang

Iklim organisasi adalah suasana atau kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pekerja yang mencakup hubungan antar pekerja, manajemen, beban kerja, system penghargaan, keamanan kerja, serta kebijakan organisasi. Iklim kerja di Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki karakteristik unik yang sangat memengaruhi stres kerja pada guru (Selen. 2018). Mengajar siswa dengan kebutuhan khusus menuntut tingkat kesabaran, kreativitas, dan dedikasi yang luar biasa, sehingga lingkungan kerja di SLB perlu sangat mendukung agar guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan terhindar dari stres berlebihan. Iklim kerja negatif: ketika guru merasa kurang didukung, sering berhadapan dengan perilaku siswa yang sulit dikendalikan tanpa strategi yang memadai, atau merasa sendirian dalam menghadapi tantangan, tingkat kelelahan emosional akan meningkat drastis. Berulang kali harus menenangkan siswa, menghadapi ledakan emosi, atau menyaksikan frustrasi siswa tanpa dukungan memadai dapat sangat menguras mental begitu juga sebaliknya. Iklim organisasi di SLB memiliki pengaruh yang sangat besar dan langsung terhadap tingkat stres kerja pada guru. Lingkungan yang tidak mendukung, minimnya sumber daya, tuntutan emosional yang tinggi, serta kurangnya apresiasi, dapat memicu berbagai gejala stres yang berujung pada penurunan kinerja dan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan untuk secara proaktif menciptakan iklim kerja yang positif dan suportif di SLB demi kesejahteraan guru dan keberhasilan pendidikan siswa berkebutuhan khusus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan stres kerja dengan nilai (*p-value* $0,002 \leq 0,05$). Hal ini sesuai dengan teori penelitian tentang lingkungan kerja psikososial atau *psychosocial work environment* (Siegrist, 1996 dalam Quick et al., 2018), penelitian di bidang kesehatan kerja menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja atau iklim kerja seperti beban kerja, kontrol, dukungan sosial, keadilan, dan keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak signifikan terhadap stres dan kesehatan.

Hasil temuan dilapangan menyatakan bahwa, iklim organisasi yang tidak kondusif turut memperbesar risiko stres kerja di kalangan guru. Ketika guru merasa kurang mendapat dukungan dari pimpinan atau rekan kerja, serta minimnya akses terhadap kegiatan pengembangan profesional, hal ini menciptakan rasa terisolasi dan kurang dihargai. Tidak efektifnya komunikasi juga menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Ketiadaan sistem kontrol atau disiplin dalam organisasi bahkan dapat menurunkan semangat kerja, karena ketidakjelasan aturan cenderung memicu ketidakpuasan dan konflik internal. Semua faktor ini jika berlangsung terus-menerus dapat menciptakan tekanan mental yang signifikan dan berdampak langsung terhadap efektivitas kerja guru.

Pada penelitian yang dilakukan Yanti (2021) menunjukan adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan stress kerja dimana 72% responden dengan iklim kerja beresiko mengalami stress kerja. Menyatakan bahwa Iklim organisasi mencakup persepsi bersama pekerja mengenai suasa lingkungan, praktik, dan prosedur yang ada di tempat kerja, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi stres mereka. Studi menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung, hubungan antar rekan kerja,

dan komunikasi yang efektif berkorelasi dengan rendahnya tingkat stres kerja. Sebaliknya, iklim yang negatif dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja pekerja. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa aspek-aspek seperti struktur organisasi, kejelasan tujuan, dan umpan balik kinerja berperan dalam memengaruhi stres kerja dan kesehatan mental pekerja. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa aspek-aspek seperti struktur organisasi, kejelasan tujuan, dan umpan balik kinerja berperan dalam memengaruhi stres kerja dan kesehatan mental pekerja (Sugiarto dkk. 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara peran individu dengan stres kerja pada guru SLB Negeri Pembina Kota Kupang. Selain itu, ditemukan pula adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dan iklim organisasi dengan stres kerja pada guru di sekolah tersebut. Temuan ini memberikan gambaran bahwa faktor-faktor tersebut memengaruhi tingkat stres yang dialami guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada instansi terkait agar memberi perhatian lebih terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja, yaitu peran individu, tuntutan pekerjaan, dan iklim organisasi, melalui peningkatan dukungan dan manajemen kerja yang lebih baik. Pihak sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, baik secara verbal maupun dalam bentuk tindakan nyata, antara sesama guru maupun antara guru dan atasan. Pemerintah diharapkan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengawasan dan penyediaan sarana serta prasarana guna mengurangi stres kerja guru SLB dan mendukung kelancaran proses belajar mengajar. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, seperti struktur organisasi, pengembangan karier, hubungan kerja, peran kerja, dan tuntutan dari luar pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, B. R., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja Pada Guru di SLB Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5), 68–78.
- Baitis, N. K. (2021). “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Satuan Pengamatan PT. X Tahun 2021”. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Dafinci W. O, Meilliani, & Paulus, S. (2020). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Jurnal The Review Manager*, 16(4), 32-51.
- Ferlia, D. (2016). Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(3), 331-341.
- Harshana, P. V. S. (2018). Work related stress: A literature review. *Annals of social sciences & management studies*, 2(3), 59-65.
- Kusuma, M. A. P. N., Biomi, A. A., & Artha, L. P. W. (2022). Workplace Stress of Special School Teachers at Three Schools in Bali Province. *Preventia: The Indonesian Journal of Public Health*, 2(1), 43-79.

- Manjunatha, M. K., & Renukamurthy, T. P. (2017). Stress among banking employee-A literature review. *Int. J. Res. Granthaalayah*, 5(1), 207-213.
- Masan Nadya, A. (2021). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa Asuhan Kasih Kota Kupang. [Skripsi]. Universitas Nusa Cendana. Kupang. 84 hlm
- Marihot T. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT Gramedi Widiasarana Indo; 2009
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nusi, L. S. (2021). “Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Guru SLB Asuhan Kasih dan SLB Negeri Pembina di Kota Kupang”. Skripsi. Universitas Nusa Cendana.
- Putri, R.A., & Handaru, A.W. (2023). Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Masa Kerja Fleksibel. *Jurnal Psikologi Terapan dan Kesejahteraan Karyawan*, 9(1), 55–67.
- Quick, J. C., Quick, J. D., & Eakin, K. (2018). Preventive stress management in organizations. American Psychological Association.
- Ramadhan, A. K. (2021). Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB). Research Gate.
- Rasmun, R. (2009). Manajemen stres: Strategi dan teknik mengatasi tekanan hidup. Jakarta: Kencana.
- Sari, L.N., & Nugroho, S.A. (2022). Hubungan Antara Konflik Peran dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Guru Sekolah Dasar. *Psikodimensia: Jurnal Psikologi*, 21(2), 112–123.
- Saraswati, M. (2017). “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Teknisi Pesawat Terbang Unit Base Maintenance di PT. X Tahun 2017”. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Selan, V. (2018). Analisis Hubungan Kebisingan dan Faktor Individu dengan Stres Kerja pada Pekerja Penggilingan Padi di Desa Noelbaki Kecamatan Kupang Tengah Kabupaten Kupang. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana.
- Sugiaro, S., Marisdaya, R., & Iin, K. (2024). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Guru SD di Yayasan SLB Prof. Dr. Sri Soedewi. *Jurnal Kesmas Khatulistiwa*.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Hubungan antara beban kerja, konflik peran, dan dukungan sosial dengan stres kerja pada guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Manado pada masa pandemi COVID-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 80–88.
- Westphal, A., Kalinowski, E., Hoferichter, C. J., & Vock, M. (2022). K-12 teachers' stress and burnout during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology*.