

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP STRES KERJA GURU

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 agen dan 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 ke-109, jauh di bawah Brunei Darussalam yang berada pada urutan ke-27, Singapura di urutan ke-28, Malaysia di urutan ke-63, Thailand di urutan ke-81, dan Srilangka di urutan ke-104. Data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di 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 diuntut untuk 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 (tenaga 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 mencegah 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. Selain itu 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 di atas 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 untuk mencapai 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 *burn out* pada guru. Penelitian Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010) juga menyebutkan bahwa 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 tingkat 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 di SMP Muhammadiyah 01 Medan dengan jumlah 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, dan lingkungan 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 antar personal 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). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja menggambarkan keadaan warga 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 (2014) terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu penempatan personalia, pembinaan antar hubungan, dinamisasi dan penyelesaian konflik, pemanfaatan informasi, dan peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar. Selain itu (Arismunandar, 2016) menyatakan bahwa 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

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 tersebut 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 pendidik dan tenaga kependidikan, karena 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 silang pendapat yang cenderung saling menyerang (Satori, 2006.).

Iklim kerja di sekolah 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 yaitu 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 (Supardi, 2016).

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, 2016).

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya 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 seseorang (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 di tempat kerja 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 pekerjaan dalam perkumpulan, permintaan, kemajuan dalam karir, koneksi lingkungan kerja, dan desain hirarki dan lingkungan. Dan konsep ini dijadikan indikator dalam penelitian ini.

Adapun hasil pengolahan data iklim kerja diperoleh nilai rata-rata atau mean sebesar 52,39 dan simpangan baku sebesar 7,83. Gambaran tentang distribusi frekuensi data variabel iklim kerja disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Iklim Kerja

Kelas Interval	f_{absolut}	$f_{\text{relatif}} (\%)$
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 diketahui bahwa dengan mean 52,39 berada pada kelas interval 50-54. Hal ini berarti ada sebesar 18,42%

responden pada skor rata-rata kelas, sebesar 42,10% di bawah skor rata-rata kelas dan sebesar 39,48% di atas skor rata-rata kelas. Sedangkan hasil pengolahan data variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata atau mean sebesar 67,84 dan simpangan baku sebesar 4,29. Selanjutnya distribusi data stres kerja guru disajikan dalam Tabel 2 berikut ini.

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

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dengan mean 67,84 berada pada kelas interval 67-69. Hal ini berarti ada sebesar 34,21% responden pada skor rata-rata kelas, sebesar 25,93% berada di bawah skor rata-rata kelas dan sebesar 39,47% berada di atas skor rata-rata kelas. Langkah berikutnya adalah pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian. Dalam perhitungan ini digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah. Adapun hasil pengujian kecenderungan variabel iklim kerja terdapat pada Tabel 3 berikut ini.

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. Sedangkan hasil pengujian kecenderungan variabel stres kerja guru terdapat pada Tabel 4 berikut ini.

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 stres 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 dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

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

Dari Tabel 6 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 berikut ini.

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

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2024

Dari Tabel 7 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) 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 (1996) 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, et.al., (2016) menyebutkan bahwa 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.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap stres kerja guru sebesar 12,7%, hal ini 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., Ala'i, K., Earnest, J., & Afari, E. (2016). Students' Perceptions of School Climate As Determinants of Wellbeing, Resilience, and Positive Mental Health. *Learning Environments Research*, 19(1). 5-26. <https://doi.org/10.1177/1365480215612616>
- Arismunandar, Y. (2016). *Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*. [Thesis]. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lampung.
<http://hdr.undp.org/en/statistics>
<http://rumahnajwa.wordpress.com/2010/05/06>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2). 285-308. <https://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- 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). 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- MacArthur, J. D., & MacArthur, C. T. (1990). *Research Network on Socioeconomic Status and Health*. San Francisco: University of California.
- 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). 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- 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). 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Suharsaputra, U. (2014). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Veithzal, R., & Sagalla, E. J. (2013). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.