

Hubungan *Work Engagement* dengan Stres Kerja Guru Studi Pada Guru Sekolah Khusus Di Kota Tangerang

Nabilla Irfani, Dwi Sridani Afriza, Hardjito S. Darmojo
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh Yusuf, Indonesia, 15118
Email : 1907010004@students.unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan tidak searah (negatif) antara work engagement dengan stres kerja guru. Studi penelitian ini dilakukan pada guru sekolah khusus di Kota Tangerang. Sampel penelitian sebanyak 121 guru yang terdapat pada 16 sekolah khusus dari populasi 172 guru. Adapun sampel diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, diantaranya Teacher Stress Inventory (TSI) dan The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Data hasil penelitian diolah dan dianalisis menggunakan program Microsoft Excel 2016 dan SPSS ver. 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: work engagement dan stres kerja guru memiliki hubungan yang negatif serta signifikan dengan korelasi sebesar 0,280.

Kata Kunci: Stres Kerja Guru; Work Engagement; Sekolah Khusus; Kota Tangerang.

Abstract

This study uses a quantitative approach and aims to determine whether there is a unidirectional (negative) relationships between work engagement with teacher job stress. This research study was conducted on special schools in Tangerang City. The research sample was 121 teachers in 16 special schools from population of 172 teachers. The samples were taken using simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires including Teacher Stress Inventory (TSI) and The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). The research data were processed and analyzed using Microsoft Excel 2016 and SPSS ver. 22. The results showed that work engagement and teacher job stress had a negative and significant correlation with a correlation of 0.280.

Keywords : Teacher Job Stress; Work Engagement; Special School; Tangerang City.

A. Pendahuluan

Guru merupakan orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Uno, 2014:15). Mengacu pada PP RI No. 72 tahun 1991 dijelaskan bahwa guru sekolah khusus merupakan tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa. Hal ini berarti guru sekolah khusus adalah orang yang bertanggung jawab penuh dalam pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah.

Guru di sekolah khusus dihadapkan pada tuntutan untuk mengabdikan seluruh kemampuan, kreativitas, keterampilan dan pikirannya untuk mendidik anak-anak

berkebutuhan khusus. Hal ini disebabkan karena anak-anak penyandang kelainan, biasanya tidak responsif, menutup diri, bahkan menghindari dari orang lain, dihantui rasa malu, dan frustrasi akibat kelainan yang disandangnya. Tanpa memiliki dedikasi yang disertai kesabaran dan kreativitas dalam mengembangkan pendekatan pendidikan yang menarik dan mengundang, maka guru kemungkinan akan mengalami kegagalan dalam menjalankan tugasnya (Perie et al., 1997:73).

Saat guru sekolah khusus melakukan tugasnya untuk mengajar siswa mereka, yakni sebelum memberikan materi ajar, guru harus memastikan bahwa setiap siswa didiknya dalam kondisi siap dan mampu menerima pembelajaran, dalam arti kondisi emosi dan mentalnya stabil. Kemudian guru sekolah khusus juga harus menyesuaikan materi ajar dengan kemampuan masing-masing siswa. Misalnya, dalam pembelajaran matematika mengenai penjumlahan, siswa A sudah bisa menjumlah sampai 10 dengan bantuan stik *es krim*, siswa B baru mengenal penjumlahan sampai 5 dengan bantuan buah-buahan plastik, dan siswa C baru bisa berhitung 1-3 dengan bantuan jari tangannya. Hal ini disebabkan pada satu tingkatan kelas di sekolah khusus, masing-masing siswa memiliki kekhususan yang berbeda satu sama lain. Sedangkan pada sekolah luar biasa, umumnya proses klasifikasi siswa didasarkan pada satu jenis kekhususan untuk setiap tingkatan kelasnya .

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu bentuk tanggapan yang dilakukan guru, berupa tanggapan fisik ataupun mental perihal perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya (sekolah khusus) yang dianggap mengganggu dan dapat mengakibatkan dirinya merasa terancam, dimana kondisi tersebut berpengaruh terhadap emosi, pikiran dan kondisi fisik. Adapun dimensi dari stres kerja menurut Fimian (1987:10) terdiri dari sepuluh indikator, yakni pengelolaan waktu, pekerjaan yang berhubungan dengan stress, kesulitan dalam berkarir, disiplin dalam motivasi, investasi terhadap karir, perwujudan emosional, perwujudan kelelahan, perwujudan kardiovaskuler, perwujudan gastronomik, perwujudan perilaku.

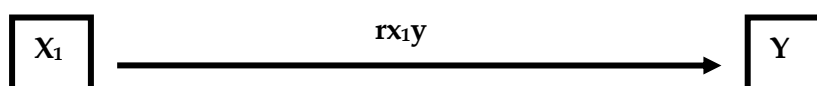
Work engagement didefinisikan sebagai komitmen guru untuk melakukan peran kerjanya, dengan bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Yang dicirikan dengan perilaku bersemangat (*vigor*), penuh dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*), disebabkan adanya kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan selain penting untuk dirinya, juga penting untuk yayasan tempatnya bekerja, dikutip dalam Schaufeli & Bakker (2004:5).

Rutinitas pekerjaan yang dilakukan oleh guru sekolah khusus, mulai dari melakukan persiapan materi ajar, saat proses pelaksanaan belajar mengajar, dan setelah proses belajar mengajar, belum lagi ditambah dengan tugas administrasi, rancangan program pembelajaran individual siswa yang perlu diserahkan kepada pihak sekolah, serta tuntutan dari orang tua siswa agar anaknya segera mengalami peningkatan kemampuan, hal tersebut tidak dipungkiri dapat menjadi penyebab munculnya perasaan tertekan yang kemudian dikenal dengan istilah stres kerja. Sehingga penting bagi guru sekolah khusus untuk memiliki beberapa kemampuan guna mengantisipasi dan mengatasi kemunculan stres kerja, dalam hal ini adalah dengan memiliki *work engagement*.

Adapun gambaran yang terjadi dari hubungan *work engagement* dengan stres kerja yang terjadi pada guru sekolah khusus di Kota Tangerang. Semakin tinggi *work engagement* guru, maka semakin rendah stres kerja guru.

B. Metode

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasional. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disusun oleh penulis dan disebarakan kepada responden. Pada penelitian ini melibatkan dua variabel, yakni variabel terikat adalah stres kerja guru (Y) dan variabel bebas adalah *work engagement* (X_1), dimana bentuk konstelasi hubungan antar variabel nampak pada gambar 01:



Gambar 1. Konstelasi Hubungan Antar Variabel Penelitian

Mengacu pada Dapodik Semester Genap 2020/2021 jumlah seluruh guru sekolah khusus di Kota Tangerang sebanyak 172 guru yang tersebar pada 7 kecamatan dan terdiri dari 16 sekolah khusus, seperti nampak pada tabel 01:

Tabel 1.
Populasi Guru Sekolah Khusus Kota Tangerang

No.	Kecamatan	Nama Sekolah Khusus	Jumlah Guru
1	Cipondoh	• Sekolah Khusus Pelita Nusantara	9
2	Tangerang	• Sekolah Khusus Istimewa • Sekolah Khusus An-Nuur • Sekolah Khusus Nurbayan 01	16
3	Pinang	• Sekolah Khusus Markus • Sekolah Khusus Yenaiz	24
4	Karawaci	• Sekolah Khusus YKDW 01 • Sekolah Khusus YKDW 02 • Sekolah Khusus YKDW 02 • Sekolah Khusus Al-Mufti	58
5	Periuk	• Sekolah Khusus Salsabilah • Sekolah Khusus Idaman Hati • Sekolah Khusus Pelangi Anakku	33
6	Larangan	• Sekolah Khusus Asy-Syifa	7
7	Karang Tengah	• Sekolah Khusus Sang Timur • Sekolah Khusus Nurbayan 02	25
Jumlah			172

Sumber: Data Dapodik Semester Genap 2020/2021

Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *simple random sampling*, yakni sebanyak 121 guru dan diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan non-tes melalui kuesioner tertutup. Kuesioner pada penelitian ini berbentuk skala Likert dengan skala 1 sampai dengan 5. Adapun kuesioner yang digunakan merupakan skala adaptasi, yakni *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur variabel *Work Engagement* dan *Teacher Stress Inventory (TSI)* untuk mengukur variabel Stres Kerja Guru.

Peneliti perlu melakukan uji coba (*try-out*) terhadap ketiga skala tersebut kepada 30 responden yang merupakan bagian populasi, namun bukan anggota sampel penelitian. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data hasil uji coba. Untuk uji validitas butir menggunakan metode Korelasi Pearson, dimana dapat diketahui bahwa dari 16 butir pernyataan pada instrumen penelitian variabel *Work Engagement* (X_1) terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid. Kemudian dari 35 butir pernyataan pada instrumen penelitian variabel Stres Kerja Guru (Y) terdapat 12 butir pernyataan yang tidak valid. Adapun untuk uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dimana diperoleh hasil bahwa nilai reliabilitas masing-masing instrumen penelitian secara berturut-turut adalah 0,853 untuk variabel *Work Engagement* (X_1) dan 0,879 untuk variabel Stres Kerja (Y).

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif meliputi penentuan harga modus (Mo), median (Me), mean (M) dan standar deviasi (SD) serta varians (s^2). Selanjutnya analisis inferensial terbagi menjadi dua tahap yaitu uji persyaratan dan uji hipotesis. Dimana uji persyaratan meliputi uji normalitas menggunakan uji *Liliefors* dan uji homogenitas menggunakan uji *Bartlett*. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif data masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 02 berikut ini:

Tabel 2.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

	<i>Work Engagement</i> (X_1)	Stres Kerja Guru (Y)
<i>Modus</i>	57	50
<i>Median</i>	59,00	50,00
<i>Mean</i>	59,25	50,03
<i>Standar Deviasi</i>	7,548	9,092
<i>Varians</i>	56,971	82,666

Sumber: Data hasil penelitian, Juli 2021

Setelah dilakukan analisis deskriptif, selanjutnya dilakukan uji persyaratan yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Liliefors* telah tersaji pada tabel 03 berikut ini:

Tabel 3.

Uji Normalitas Data Penelitian

		<i>Work Engagement (X1)</i>	Stres Kerja Guru (Y)
N		121	121
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	59.25	50.03
	<i>Std. Deviation</i>	7.548	9.092
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.060	.075
	<i>Positive</i>	.060	.058
	<i>Negative</i>	-.055	-.075
<i>Test Statistic</i>		.060	.075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}	.095 ^c

Sumber: Data hasil penelitian, Juli 2021

Perhitungan uji normalitas dengan uji *Liliefors* terhadap sebaran data hasil penelitian menggunakan bantuan aplikasi *SPSS ver. 22 for windows* memiliki dasar keputusan bahwa data hasil penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05).

Mengacu pada Tabel 03, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing data telah melebihi 0,05 (sig. > 0,05), dimana *work engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 lalu stres kerja guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0,095. Hal ini berarti bahwa data *work engagement* dan stres kerja guru merupakan data yang berdistribusi normal.

Setelah diketahui bahwa seluruh data penelitian dinyatakan berdistribusi normal, berikutnya dilakukan uji homogenitas. Dimana uji homogenitas yang digunakan adalah uji *Bartlett* dan data hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel 04 berikut ini:

Tabel 4.

Uji Homogenitas Data Penelitian

<i>Test Results</i>		
<i>Box's M</i>		1.125
F	<i>Approx.</i>	0.549
	<i>df1</i>	2
	<i>df2</i>	6839.849
	<i>Sig.</i>	0.577

Sumber: Data hasil penelitian, Juli 2021

Perhitungan uji homogenitas dengan uji *Bartlett* terhadap sebaran data hasil penelitian menggunakan bantuan aplikasi *SPSS ver. 22 for windows* memiliki dasar keputusan untuk kriteria penolakan H_0 adalah jika nilai χ^2 hitung $\geq \chi^2$ tabel dan penerimaan H_1 adalah jika nilai χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel.

Mengacu pada tabel di atas diketahui bahwa nilai χ^2 hitung adalah 1,125. Sedangkan nilai χ^2 tabel ($\alpha = 0,05$; variabel independen=2) adalah 5,991. Hal ini berarti bahwa perolehan perhitungan homogenitas terhadap data pada penelitian ini adalah χ^2 hitung (1,125) $< \chi^2$ tabel (5,991). Maka dapat disimpulkan bahwa varians semua sampel pada penelitian ini adalah homogen.

Berdasarkan hasil uji normalitas dan homogenitas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan homogen. Hal ini berarti uji prasyarat telah terpenuhi sehingga dapat dilakukan uji hipotesis penelitian dengan statistik parametrik. Adapun nalisis yang digunakan untuk menguji hipotesis (H_1) adalah analisis regresi sederhana.

Hubungan *Work Engagement* (X_1) dengan Stres Kerja (Y)

Uji hipotesis pada hipotesis pertama (H_1) untuk menguji apakah terdapat hubungan tidak searah (negatif) dan signifikan antara *work engagement* dengan stress kerja. Dimana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 69,992 - 0,337 X_1$, dengan \hat{Y} merupakan Stres Kerja dan X_1 merupakan *Work Engagement*. Konstanta sebesar 69,992 menyatakan bahwa dengan *work engagement* yang dimiliki saat ini akan mempengaruhi stres kerja sebesar 69,992.

Koefisien regresi sebesar (-0,337) stres kerja pada konstanta 69,997 menyatakan bahwa setiap kemampuan *work engagement* yang dimiliki dan dilaksanakan akan mengurangi tingkat stres kerja sebesar 0,337. Jadi tanda negatif menyatakan arah hubungan yang tidak searah, dimana kenaikan variabel bebas *work engagement* (X_1) akan mengakibatkan pengurangan variabel terikat stres kerja (Y). Arah negatif ini juga berarti bahwa semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki oleh guru sekolah khusus maka tingkat stres kerjanya menjadi rendah, demikian pula sebaliknya semakin rendah *work engagement* guru sekolah khusus maka stres kerjanya menjadi tinggi.

Tingkat signifikansi koefisien dua sisi dari *output* (diukur dari probabilitas atau *sig.*) menghasilkan angka 0,002 karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka korelasi antara *work engagement* (X_1) dengan stres kerja (Y) cukup kuat.

Besarnya nilai R (korelasi) antara variabel *work engagement* (X_1) dengan stres kerja guru (Y) adalah 0,280 adalah signifikan karena $t_{hitung} = 3,177 > t_{tabel} = 1,980$. Nilai *R square* 0,078. *R square* bisa disebut koefisien determinan (KD) yang dalam hal ini berarti 7,8% artinya tingkat stres kerja yang terjadi pada guru sekolah khusus 7,8% dipengaruhi oleh *work engagement* yang dimiliki oleh guru, sedangkan sisanya 92,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tidak searah (negatif) dan signifikan antara *work engagement* dengan stres kerja guru.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Pradusua et al. (2017: 63) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif-signifikan terhadap *employee*

engagement. Selain itu, stres kerja dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Santoso et al., 2018: 173).

A. Kesimpulan

Simpulan dari hasil dan pembahasan penelitian diketahui bahwa *work engagement* dan stres kerja yang terjadi pada guru sekolah khusus di Kota Tangerang memiliki hubungan negatif serta signifikan. Dengan 0,280 koefisien korelasi, hubungan berada pada tingkat cukup.

Referensi

Jurnal:

- Akbar, z., & Pratasiwi, r. (2017). Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 106–112.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Fimian, M. J. (1987). Alternate-forms and alpha reliability of the Teacher Stress Inventory. *Psychology in the Schools*, 24(3), 234–236.
- Pradusuara, F., Indarto, I., & Santoso, D. (2017). Pengaruh perceived organizational of support, leader-member exchange, dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan employee engagement sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan pt bpr restu artha makmur). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 63.
- Santoso, D., Lianasari, -, & Wardoyo, P. (2018). Pengaruh stres kerja, employee engagment, dan kedisiplinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Karya manunggal semarang. *Neo-Bis*, 11(2), 173.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). The Utrecht Work Engagement Scale (UWES): Test manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, 1.1, 37.
- Yanner, Y., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Organizational Commitment On Performance. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).