

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN MANAJEMEN STRES DENGAN STRES KERJA PADA GURU SMA SANTO YAKOBUS JAKARTA

Maygha Yosianti Putri, Ida Wahyuni, Daru Lestantyo

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email: maygha25@gmail.com

Abstract: *Job stress is a feeling that workers perceive that affect work productivity of the workers. Job stress is not only experienced by workers in companies, but can also be experienced by educators like teachers. Job stress can be influenced by many factors. This study aims to analyze the correlation of motivation and stress management in teachers at Santo Yakobus High School Jakarta. This study uses a type of quantitative research with Cross Sectional design. This research instrument uses a Hamilton Anxiety Rating Scale questionnaire and a questionnaire about motivation and stress management. Based on the results of research that tested using Chi Square, it was concluded that there was no correlation between age, length of work, work environment, relationships in work, income, appreciation, tribute, incentives, sharing stories, expressing feelings, positive thinking, sports, and recreation with teacher's job stress. There is a correlation between job demands and time management with teacher's job stress. Job demands in Santo Yakobus High School Jakarta are quite heavy, so the foundation can consider to provide incentives to teachers so that teachers are more motivated and increase morale. In addition, teachers can also manage their time well to minimize the occurrence of job stress.*

Keywords: *Job Stress, Motivation, Stress Management, Teacher*

PENDAHULUAN

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan salah satu cita-cita bangsa Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945. Hal tersebut dapat dicapai dengan adanya pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari peran tenaga pendidik, salah satunya guru.

Guru merupakan salah satu tenaga pendidik di tingkat pendidikan anak usia dini, sekolah dasar, sekolah menengah, dan juga sekolah luar biasa. Sebagai tenaga profesional khususnya di dunia pendidikan, guru bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai peserta didik yang telah

dititipkan oleh kedua orangtua mereka⁽¹⁾.

Keberadaan guru di sekolah sangatlah penting demi terciptanya pendidikan yang layak bagi para pelajar. Oleh sebab itu, guru memiliki tanggung jawab dan tuntutan yang besar dalam melaksanakan tugas mulia dalam mendidik para pelajar dengan harapan bahwa para pelajar tersebut mengalami kemajuan baik dari segi akademik maupun dari segi moralnya. Tanggung jawab cukup besar yang dimiliki oleh guru terkadang menjadi beban dan tidak jarang guru dapat mengalami stres apabila targetnya tidak tercapai⁽²⁾.

Sekolah umum di Indonesia terbagi menjadi 2 yaitu, sekolah negeri yang

dikelola pemerintah dan sekolah yang dikelola swasta⁽³⁾. Berdasarkan hasil bincang-bincang dengan salah seorang guru di salah satu sekolah swasta Katolik di Jakarta mengatakan bahwa tuntutan kerja yang ada di sekolah swasta cukup tinggi, khususnya di SMA Santo Yakobus Jakarta. Hal itu dikarenakan setiap guru di sekolah tersebut dituntut untuk mencapai target demi pendidikan yang bermutu dan berkualitas bagi peserta didiknya, sehingga tidak jarang guru mengalami stres kerja.

Stres merupakan kondisi internal yang terjadi yang dapat ditandai dengan adanya gangguan fisik, lingkungan, maupun situasi sosial yang berpotensi menimbulkan kondisi yang tidak baik⁽⁴⁾. Berdasarkan *International Journal of Research – Granthaalayah*, motivasi dan manajemen stres merupakan unsur penting dalam menangani stres kerja pada seorang pekerja⁽⁵⁾. Manajemen stres tersebut berupa mengekspresikan perasaan, manajemen waktu, berpikiran positif, rekreasi, berbagi cerita dengan teman, dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi berupa apresiasi, penghargaan, insentif, dan lain sebagainya.

Dalam jurnal tersebut dikatakan bahwa motivasi dan manajemen stres menjadi hal penting dalam menangani stres kerja pada pekerja secara umum, namun tidak spesifik terhadap jenis pekerjaan tertentu, sehingga belum dipastikan apakah motivasi dan manajemen stres tersebut berhubungan dengan penanganan tingkat stres kerja pada guru. Oleh sebab itu, penulis ingin mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dan manajemen stres dengan penanganan tingkat stres kerja pada guru, khususnya pada guru SMA Santo Yakobus Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Sampel yang diambil menggunakan metode *total sampling* yaitu jumlahnya sama dengan populasi sebesar 35 orang. Analisis data yang digunakan adalah *chi square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Stres Kerja pada Guru SMA Santo Yakobus Jakarta Tahun 2018

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase
Berat	13	39,4%
Sedang	6	18,2%
Ringan	14	39,4%
Total	33	100%

Berdasarkan tabel dinyatakan bahwa guru yang mengalami stres ringan sebanyak 14 guru, guru yang mengalami stres sedang sebanyak 6 guru, dan guru yang mengalami stres berat sebanyak 13 guru. Stres kerja diartikan sebagai tanggapan psikologis (cemas, khawatir, takut, tidak senang, perasaan terganggu, bahkan lepas kembali), tanggapan fisik (rasa lelah jantung, berdebar, rasa sakit, dan tekanan darah terganggu), serta tanggapan perseptual (anggapan dan keyakinan)⁽²⁾.

Stres kerja tidak hanya dialami oleh pekerja yang bekerja di industri/perusahaan, tetapi juga dapat dialami oleh tenaga pendidik seperti guru, baik itu guru taman kanak-kanak, guru sekolah dasar, guru sekolah menengah pertama, maupun guru sekolah menengah atas. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa komposisi guru yang mengalami stres ringan dan berat hampir sama. Stres kerja ini dapat dikarenakan oleh adanya faktor individu, faktor kelompok, manajemen waktu, masalah pribadi dalam keluarga⁽⁶⁾.

Tabel 2. Rekapitulasi Hubungan Karakteristik Responden dengan Stres Kerja

Variabel	Stres Kerja					
	Berat		Sedang		Ringan	
	f	%	f	%	f	%
Umur						
≤30 tahun	4	57,1	1	14,3	2	28,6
>30 tahun	9	34,6	5	19,2	12	46,2
Masa Kerja						
>5 tahun	8	33,4	5	20,8	11	45,8
≤5 tahun	5	55,6	1	11,1	3	33,3
Penghasilan						
≤3.700.000	3	60,0	0	0	2	40,0
>3.700.000	10	35,7	6	21,4	12	42,9
Lingkungan Kerja						
Tidak Nyaman	2	100	0	0	0	0
Nyaman	11	35,4	6	19,4	14	45,2
Tuntutan Kerja						
Berat	6	40,0	6	40,0	3	20,0
Ringan	7	38,9	0	0	11	61,1
Hub. Dalam Pekerjaan						
Tidak Baik	9	50,0	2	11,1	7	38,9
Baik	4	26,7	4	26,7	7	46,6

Tabel 3. Rekapitulasi Hubungan Antara Motivasi dan Manajemen Stres dengan Stres Kerja

Variabel	Stres Kerja					
	Berat		Sedang		Ringan	
	f	%	f	%	f	%
Motivasi						
Baik	1	25,0	0	0	3	75,0
Tidak Baik	12	41,4	6	20,7	11	37,9
Manajemen Stres						
Baik	4	28,6	2	14,3	8	57,1
Tidak Baik	9	47,4	4	21,1	6	31,5

Tabel 4. Nilai *p-value* Hubungan Variabel Bebas dengan Stres Kerja

Variabel	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Umur	0,237	Tidak ada hubungan
Masa Kerja	0,496	Tidak ada hubungan
Penghasilan	0,424	Tidak ada hubungan
Lingkungan Kerja	0,194	Tidak ada hubungan
Tuntutan Kerja	0,005	Ada hubungan
Hubungan dalam Pekerjaan	0,311	Tidak ada hubungan
Motivasi	0,332	Tidak ada hubungan
Manajemen Stres	0,338	Tidak ada hubungan

Umur dengan Stres Kerja

Hasil dari analisis statistik pada variabel umur menunjukkan tidak adanya hubungan antara umur dengan stres kerja pada guru (*p-value* = 0,237). Menurut hasil distribusi frekuensi, guru yang berada pada kategori usia ≤30 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah guru yang berusia >30 tahun.

Menurut teori Cooper⁽⁷⁾, umur merupakan salah satu faktor terjadinya stres kerja. Semakin muda umur seseorang, maka akan semakin rentan terhadap terjadinya stres kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Anisa⁽⁷⁾ yang mengatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan masa kerja. Hal ini disebabkan karena, guru dengan kategori umur >30 tahun lebih banyak dibandingkan yang berumur ≤30 tahun, sehingga sulit terlihat adanya hubungan antara umur dengan stres kerja pada guru SMA Santo Yakobus Jakarta.

Masa Kerja dengan Stres Kerja

Hasil dari analisis statistik pada variabel masa kerja menunjukkan tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada guru (p -value = 0,496). Menurut hasil distribusi frekuensi, jumlah guru yang sudah bekerja >5 tahun lebih banyak dibandingkan jumlah guru yang baru bekerja ≤5 tahun.

Menurut teori Cooper⁽⁷⁾, semakin lama masa kerja seseorang, maka kejenuhan/kebosanan akan sangat mudah menyerang orang tersebut yang kemudian akan memicu terjadinya stres kerja. Namun berdasarkan penelitian ini, guru yang memiliki masa kerja >5 tahun justru paling banyak mengalami stres ringan. Hal ini sejalan dengan penelitian Diana Aulya⁽⁷⁾ yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Hal ini dikarenakan guru-guru yang bekerja di sekolah tersebut sudah lebih berpengalaman dan memahami *job description*-nya masing-masing.

Penghasilan dengan Stres Kerja

Hasil dari analisis statistik pada variabel penghasilan menunjukkan tidak adanya hubungan antara penghasilan dengan stres kerja pada guru (p -value = 0,424). Menurut hasil distribusi frekuensi, jumlah guru yang menerima penghasilan >Rp3.700.000,00 lebih banyak dibandingkan jumlah guru yang menerima penghasilan ≤Rp3.700.000,00.

Menurut teori Heizberg⁽⁷⁾, semakin tinggi penghasilan seseorang, maka orang tersebut akan semakin termotivasi dalam bekerja sehingga dapat terhindar dari terjadinya stres kerja, begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini, tidak ada hubungan antara penghasilan dengan stres kerja. Hal tersebut dikarenakan guru yang berpenghasilan tinggi memang lebih

banyak mengalami stres kerja ringan, tetapi yang mengalami stres kerja berat jumlahnya juga tidak jauh dari yang mengalami stres kerja ringan walaupun penghasilannya cukup tinggi. Hal ini dapat saja terjadi karena mengingat bahwa walaupun penghasilan cukup tinggi, tapi biaya hidup di Jakarta juga tinggi sehingga bisa saja menyebabkan guru tersebut stres dan berpengaruh pada pekerjaannya.

Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Hasil dari analisis statistik pada variabel lingkungan kerja menunjukkan tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada guru (p -value = 0,194). Menurut hasil distribusi frekuensi, jumlah guru yang mengaku bahwa lingkungan kerjanya nyaman lebih banyak dibandingkan jumlah guru yang mengaku lingkungan kerjanya tidak nyaman.

Menurut Wantoro⁽⁷⁾, semakin nyaman lingkungan kerja, maka seseorang akan semakin terhindar dari terjadinya stres kerja, begitupun sebaliknya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Angel Susanti dkk.⁽⁸⁾ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja yang berpengaruh pada terjadinya stres kerja. Hal ini dikarenakan guru yang menyatakan bahwa lingkungan kerjanya tidak nyaman hanyalah 2 orang dan keduanya mengalami stres kerja berat. Jumlah tersebut kurang mampu mewakili adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja.

Tuntutan Kerja dengan Stres Kerja

Hasil dari analisis statistik pada variabel tuntutan kerja menunjukkan adanya hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja pada guru (p -value = 0,005). Menurut hasil distribusi

frekuensi, jumlah guru yang mengaku bahwa tuntutan kerjanya ringan tidak jauh berbeda dengan guru yang mengaku bahwa tuntutan kerjanya berat.

Menurut Wantoro⁽⁷⁾, semakin berat tuntutan kerja, maka semakin rentan seseorang terhadap terjadinya stres kerja, begitupun sebaliknya. Kondisi di lapangan menyebutkan memang tuntutan kerja yang diterima oleh guru terbilang berat, yaitu adanya target dalam mempertahankan bahkan meningkatkan peringkat SMA Santo Yakobus Jakarta yang berada pada di 10 besar sekolah terbaik di Jakarta Utara. Selain itu juga, guru memiliki tuntutan untuk mendidik anak muridnya agar dapat meningkatkan akademis, moral, dan sikap.

Hubungan dalam Pekerjaan dengan Stres Kerja

Hasil dari analisis statistik pada variabel hubungan dalam pekerjaan menunjukkan tidak adanya hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada guru ($p\text{-value} = 0,311$). Menurut hasil distribusi frekuensi, jumlah guru yang memiliki hubungan yang tidak baik dalam pekerjaan lebih banyak dibandingkan jumlah guru yang memiliki hubungan yang baik dalam pekerjaan. Namun perbedaan jumlah tersebut tidak terlalu jauh.

Menurut Selye⁽⁷⁾, hubungan dalam pekerjaan yang baik dapat meminimalisir terjadinya stres kerja pada seseorang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Diana Aulya⁽⁷⁾ yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja. Hal ini dikarenakan guru yang mengatakan bahwa hubungannya dalam pekerjaan tidak baik mengalami stres kerja berat sebanyak 9 orang, namun jika dilihat di lapangan, hubungan antar guru dapat

dinilai cukup baik terlihat dari cara interaksi antar guru.

Motivasi dengan Stres Kerja

Hasil dari analisis statistik pada variabel motivasi menunjukkan tidak adanya hubungan antara motivasi dengan stres kerja pada guru ($p\text{-value} = 0,332$). Berdasarkan penelitian, jumlah guru yang memiliki motivasi yang baik lebih banyak dibandingkan jumlah guru yang memiliki motivasi yang tidak baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan baik dari dalam internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini, motivasi yang berasal dari eksternal yaitu terbagi atas apresiasi, penghargaan, dan insentif.

Menurut Kristianto⁽⁹⁾, pemberian penghargaan dan apresiasi erat kaitannya dengan stres kerja dan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja. Menurut Sulisty-Basuki⁽¹⁰⁾, insentif berkaitan erat dengan terjadinya stres kerja pada seseorang dan juga dapat membantu meminimalisir terjadinya stres kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Cynthia A. Mundung dkk⁽⁹⁾ dan Zurni Zahara Samosir⁽¹⁰⁾ yang menyatakan bahwa ada hubungan antara penghargaan, apresiasi, dan insentif dengan stres kerja.

Tidak adanya hubungan, baik antara penghargaan, apresiasi, dan insentif ini disebabkan oleh karena jumlah guru yang menilai penghargaan, apresiasi, maupun insentif yang diberikan oleh yayasan belum baik hanya sedikit saja, sehingga jumlah tersebut kurang mampu untuk mewakili jumlah populasi yang ada. Meskipun tidak ada hubungan antara insentif dengan stres kerja, namun insentif sangatlah penting diberikan kepada guru agar guru tersebut dapat lebih termotivasi

dan meningkatnya produktivitas atau kinerja dari guru yang bersangkutan.

Manajemen Stres dengan Stres Kerja

Hasil dari analisis statistik pada variabel manajemen stres menunjukkan tidak adanya hubungan antara manajemen stres dengan stres kerja pada guru ($p\text{-value} = 0,338$). Berdasarkan penelitian, jumlah guru yang memiliki manajemen stres yang baik lebih banyak dibandingkan jumlah guru yang memiliki manajemen stres yang tidak baik.

Menurut Fadoul HE⁽⁵⁾, Berbagi cerita termasuk ke dalam dukungan sosial atau dukungan dari rekan kerja terhadap seseorang dalam mencegah terjadinya stres kerja. Selain berbagi cerita, yang termasuk dalam manajemen stres juga antara lain yaitu manajemen waktu, mengekspresikan perasaan, berpikir positif, berolahraga, dan berekreasi.

Manajemen waktu yang baik memungkinkan guru dapat memaksimalkan waktu baik untuk bekerja maupun untuk beristirahat, sehingga manajemen waktu dapat membantu guru dalam menanggapi stres kerja. Kemudian, mengekspresikan perasaan yang terpendam dapat meminimalisir terjadinya stres kerja. Kemudian berpikir positif dapat meminimalisir terjadinya stres kerja. Selanjutnya, berolahraga dapat mengurangi beban stres yang dialami oleh guru sehingga dapat meminimalisir terjadinya stres kerja, begitu juga dengan sebaliknya. Dan yang terakhir, berekreasi dapat menyegarkan kembali pikiran dan meringankan beban serta dapat meminimalisir terjadinya stres kerja, begitupun juga sebaliknya⁽⁵⁾.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Novira Daniaputri, Mulya Virgonita, Canggih Putranto, dan Moch. Zulfiqar yang

menyatakan bahwa ada hubungan antara berbagi cerita, mengekspresikan perasaan, berpikir positif, olahraga, dan rekreasi dengan stres kerja dikarenakan jumlah guru yang kurang mewakili jumlah populasi. Sedangkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jon Sastro dkk., yang menyatakan bahwa ada hubungan antara manajemen waktu dengan stres kerja karena kondisi di lapangan menyatakan bahwa guru yang memiliki manajemen waktu yang tidak baik lebih banyak dibandingkan dengan guru yang memiliki manajemen waktu yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian, kesimpulan yang dapat diambil yaitu guru yang mengalami stres kerja ringan 42,4%, stres kerja sedang 18,2%, dan stres kerja berat 39,4%. Selanjutnya ditemukan bahwa ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja serta tidak ada hubungan antara motivasi dan manajemen stres dengan stres kerja. Namun, walaupun tidak berhubungan, pemberian insentif oleh yayasan dan manajemen waktu sangatlah penting dilakukan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja.

Tuntutan kerja yang diberikan kepada guru SMA Santo Yakobus Jakarta terbilang cukup berat, sehingga disarankan kepada yayasan Santo Yakobus untuk mempertimbangkan dalam memberikan insentif kepada guru agar guru dapat termotivasi lebih lagi dan memiliki semangat yang lebih dalam bekerja.

Para guru hendaknya mengatur kembali jadwal sehari-harinya, baik untuk bekerja, beristirahat, berekreasi, maupun berolahraga, sehingga memiliki manajemen waktu yang baik dan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Shabir MU. Kedudukan Guru Sebagai Pendidik: (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru). *Auladuna*. 2009;2(36):221–32.
2. Ferlia DA, Jayanti S, Suroto. Analisis Tingkat Stres Kerja Pada Guru Tuna Grahita di Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) Negeri Purwosari Kudus. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*. 2016;4.
3. Hidayat Z. Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*. 2016;6(No. 1):36–44.
4. Lumban Gaol NT. Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*. 2016;24(1):1.
5. Fadoul HE, Siddig MA EI, Juntawong N, Hussein AA EI. Management of Stress and Motivation of Employees. *International Journal Research Granthaalayah*. 2016;7(4).
6. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Public Health Science Journal*. 2016;8:60–8.
7. Aulya D. Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas di Polres Metro Jakarta Pusat Bulan April-Agustus 2013. Skripsi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2013;
8. Mandagie AS, Kawet L, Uhing Y. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. 2016;4(1):344–54.
9. Mundung CA, Kolibu FK, Joseph WBS, Masyarakat FK, Ratulangi US. Hubungan Antara Beban Kerja dan Penghargaan dengan Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Noongan. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*. 2017;1–10.
10. Samosir ZZ, Syahfitri I. Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara. 2008;4(2):60–9.