

**PENGARUH KONDISI KERJA FISIK, PARTISIPASI DALAM
PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KECEMASAN TERHADAP STRES
PEKERJAAN GURU SEKOLAH NEGERI DI KOTA JAMBI**

Ekawarna dan Hendra Sofyan

*Jurusan Pendidikan IPS, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi
Kampus Pinang Masak, Mendalo Darat, Jambi 36361*

Abstract

This research aims to examine the effect of physical working conditions, participation in decision making and anxiety on occupational stress among teachers in Jambi. Survey method is used to analyse the pattern of causal relationship between those variables. Direct and indirect effects of a set of independent and dependent variables are examined using Structural Equation Modeling (SEM). Research data is obtained using questionnaire of 358 respondents as sample, include teacher SDN 214 responders, teacher SMPN 88 responders and teacher SMUN 56 responders. The result of research shows that is a negative and significant direct effect of physical working conditions and participation in decision making on anxiety, that is a positive and significant direct effect of anxiety on occupational stress, and that is a negative indirect effect and significant between physical working conditions and participation in decision making to occupational stress through anxiety. This finding brings implication for policy maker to care to occupational stress of teacher by developing stress management policy, gives help service or counseling, training and expansion, measures and supports system to assist all teachers in recognizes cause and impact occupational stress teachers, and takes positive stages to control occupational stress of teacher effectively.

Keywords : *occupational stress, anxiety, participation in decision making, physical working conditions.*

PENDAHULUAN

Stres yang terjadi pada seseorang pekerja disebut stres pekerjaan (*occupational stress*). Menurut Nobile & McCormick (2005: 3) stres pekerjaan dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi emosional negatif yang dialami seperti pruksasi, ketakutan, kecemasan, dan depresi yang disebabkan oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan kerja. Stres pekerjaan dapat disebut sebagai satu akumulasi stressor yang berhubungan dengan situasi pekerjaan yang dinilai sebagai "*stressful*" oleh kebanyakan orang. Stres pekerjaan merupakan interaksi antara lingkungan kerja dengan karakteristik-karakteristik pekerja dimana tuntutan-tuntutan dari pekerjaan melebihi kemampuan pekerja itu untuk mengatasinya (Philip, 2004: 3).

Dalam dua puluh tahun terakhir, perhatian terhadap stres pekerjaan semakin meningkat. Globalisasi ekonomi dan kecepatan perubahan-perubahan teknologi yang terjadi

pada dekade yang lalu, membawa dampak pada peningkatan beban kerja, kompetisi dan tingginya tuntutan pekerjaan telah meningkatkan stres pekerjaan (Austin, 2004: 41). WHO (*World Health Organization*) menganggap bahwa stres pekerjaan dapat disebut "penyakit abad ke dua puluh (*the twentieth century disease*)", dan telah menjadi wabah global (*global epidemics*). Bahkan Menurut perkiraan ILO (*International Labor Organization*) biaya stres pekerjaan mencapai 200 miliar dollar per tahun. Biaya tersebut temasuk gaji untuk hari-hari yang sakit, biaya pasien opname dan rawat jalan, dan biaya yang berkaitan dengan penurunan produktivitas (Greenberg, 2002: 276). Di Amerika Serikat biaya stres pekerjaan diperkirakan mencapai 200 hingga 300 miliar dolar per tahun. Satu studi di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa 54 persen dari ketidakhadiran dari pekerjaan diperkirakan berkaitan dengan stres. Laporan lain adalah bahwa 75 persen dari 90 persen kunjungan ke

dokter disebabkan oleh keluhan-keluhan dan macam-macam penyakit yang terkait dengan stres (Austin, 2004: 41).

Di Australia berdasarkan laporan *National Occupational Health and Safety Commission* (2003), biaya stres pada tahun 2000/2001 diperkirakan mencapai 105.5 miliar dollar. Suatu survei yang dilakukan *Australian Workplace and Industrial Relations Survey* melaporkan bahwa 26% orang mengalami stres pekerjaan dan menjadi penyebab kedua terjadinya luka dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaannya (Caulfield, 2004: 150). Stres pekerjaan menjadi menarik karena jika diabaikan akan menimbulkan kerugian besar yang timbul karena karyawan sakit, kesalahan dalam mengambil keputusan, dan kemangkiran (Greenberg, 2002: 294).

Stres pekerjaan didefinisikan oleh *National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH)*, merupakan respon-respon fisik dan emosional yang berbahaya/beresiko (*harmful*) yang terjadi ketika persyaratan-persyaratan dari pekerjaan itu tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan-kebutuhan dari pekerja (Austin, 2004: 5). Dewasa ini sudah banyak teori-teori yang dikembangkan untuk menjelaskan variabel stres pekerjaan (*occupational stress*). Teori-teori tersebut antar lain; (1) *Psychological theory*, (2) *Sociological theory*, (3) *Systemic theory*, (4) *Person-Environment Fit theory*, (5) *Demand-Control theory*, (6) *Communication theory*, (7) *Dynamic equilibrium theory*, dan (8) *Cybernetics and Systems Theory* (Keny et al, 2000:375-396).

Berdasarkan “*occupational stress model*” dari Greenberg (2002: 273) beberapa stressor yang menjadi penyebab stres pekerjaan antara lain adalah; kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kecemasan. Model tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian dalam ranah tugas dan pekerjaan guru.

Tugas dan pekerjaan guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pembangunan pendidikan nasional terkenal memiliki tingkat kemajemukan (*complexity*) sangat tinggi, sebagian besar dari waktu yang dimiliki guru

diabdikan sepenuhnya untuk kepentingan tugas dan pengabdiannya sebagai pendidik, pelatih dan pengajar. Di satu pihak, *stakeholder* (siswa, orang tua siswa, masyarakat, kepala sekolah, pemerintah dan lain-lain) menuntut guru selalu menyajikan kinerja yang berkualitas, berdisiplin, menjadi sosok yang patut digugu dan ditiru, di pihak lain ia dihadapkan dengan berbagai dampak kerawanan sosial, krisis ekonomi, apalagi ia juga dituntut berperan aktif dalam tugas-tugas sosialnya terhadap masyarakat yang ada di sekitarnya, tuntutan untuk mensejahterakan keluarganya, sementara gaji atau penghasilannya belum memadai, membuat guru banyak yang mengalami stres dalam pekerjaannya.

Penelitian Arismunandar & Ardhana (1998: 12) menemukan bahwa sumber stres pekerjaan guru yang paling dominan adalah; (1) potongan gaji, (2) kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, (3) siswa perorangan yang berkelakuan buruk terus menerus, (4) konflik dengan personil lain, (5) lingkungan sekolah yang terlalu bising, (6) kurangnya motivasi, perhatian, dan respon siswa terhadap pelajaran. Kesimpulan lainnya diketahui bahwa pada umumnya stres kerja dinilai lebih signifikan oleh guru SD dibandingkan dengan guru SLTP dan guru SMU. Fenomena ini berkaitan dengan berbagai hal yang berkaitan dengan kondisi kerja yang dihadapi guru SD.

Penelitian lain di tingkat sekolah, sebagaimana hasil penelitian Cacha (1981), Farber dan Miller (1981), Landsman (1978), Paine (1981) yang dikutip Russel et al (1987: 269-274), bahwa guru diidentifikasi memiliki pekerjaan yang penuh stress (*stressful*). Kekurang-gairahan siswa, kelas-kelas yang kelebihan (*crowding and density*), beban tugas yang terlalu banyak, gaji yang tidak mencukupi, tuntutan orang tua siswa yang tidak mendukung dan lemahnya dukungan administrasi, merupakan sumber-sumber stres (*stressor*) bagi pekerjaan guru.

Begitu pula Nobile & McCormick (2005: 3) mengutip sembilan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laughlin (1984), Otto (1986), Bernard, (1990), Chaplain (1995), Punch &

Tuetteman (1996), Manthei & Gilmore (1996), McCormick, (2000), Kyriacou (2001), dan Munt (2004), menyimpulkan bahwa mengajar merupakan jabatan (*occupation*) yang sangat stressful dan munculnya stres guru semakin meningkat di dalam dekade akhir-akhir ini. Dimensi-dimensi pekerjaan yang telah dikenali dari studi-studi tersebut meliputi antara lain; pengenalan (*recognition*), hubungan-hubungan dengan para rekan kerja, hubungan-hubungan dengan para siswa, partisipasi di dalam pengambilan keputusan, upah, lingkungan kerja, kultur sekolah, komunikasi, tanggung jawab, umpan balik, dan pekerjaan itu sendiri.

Dengan mengadopsi “*occupational stress model*” dari Greenberg, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada hubungan kausalitas 4 (empat) variabel laten, yaitu; Stres pekerjaan Guru yang diberi simbol (\mathbf{Y}_2), Kecemasan diberi simbol (\mathbf{Y}_1) sebagai variabel laten endogen, Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan diberi simbol (\mathbf{X}_2) dan Kondisi Kerja Fisik diberi simbol (\mathbf{X}_1) sebagai variabel laten eksogen. Variabel Kecemasan (\mathbf{Y}_1) berfungsi sebagai variabel laten *intervening* yang dalam prosesnya dapat berfungsi sebagai variabel eksogen untuk variabel stres pekerjaan (\mathbf{Y}_2), sekaligus sebagai variabel endogen untuk variabel Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan (\mathbf{X}_2) dan Kondisi Kerja Fisik (\mathbf{X}_1).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kecemasan terhadap stres pekerjaan guru khususnya guru sekolah negeri di Kota Jambi. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi faktual, kontribusi pemikiran, dan masukan bagi pimpinan instansi terkait dalam rangka melakukan upaya yang efektif dan efesien melalui manajemen stres, rekayasa pekerjaan dan penataan lingkungan kerja, sehingga guru dapat mencapai kepuasan kerja, kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan semua pihak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Razavieh (1982: 419), dalam

penelitian survey peneliti melakukan pengukuran terhadap hal-hal yang nyata untuk memperoleh suatu gambaran terhadap pengertian-pengertian yang abstrak. Pengertian yang abstrak dinyatakan sebagai suatu variabel yang belum terukur (unobservable) atau disebut variabel laten. Kerlinger (1986: 67) mengemukakan bahwa dalam ilmu pengetahuan, minat kita lebih tertuju pada relasi antara variabel-variabel laten, daripada relasi antara variabel-variabel amatan, sebab kita berupaya menjelaskan fenomena dan relasi-relasinya. Untuk menganalisa pola hubungan kausalitas antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) digunakan Structural Equation Modeling (SEM). Menurut Ferdinand (2000: 5-6), SEM merupakan kombinasi dari gabungan antara metode analisis faktor, analisis regresi berganda atau path analisis atau konfirmatori faktor analisis.

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah dikalibrasi, bersumber dari 358 responden sebagai sampel terpilih, meliputi guru SDN sebanyak 214 responden, guru SMPN sebanyak 88 responden dan guru SMUN sebanyak 56 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan landasan teoritis, variabel faktor pembentuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut; (1) Variabel Laten Eksogen Kondisi Kerja Fisik (\mathbf{X}_1), dibentuk melalui 4 variabel faktor: a) bising ($\mathbf{X}_{1.1}$), b) temperatur panas ($\mathbf{X}_{1.2}$), c) kesesakan ($\mathbf{X}_{1.3}$), dan d) polusi udara ($\mathbf{X}_{1.4}$). (2) Variabel Laten Eksogen Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan (\mathbf{X}_2), dibentuk melalui 5 variabel faktor: a) kesempatan berpartisipasi ($\mathbf{X}_{2.1}$), b) frekuensi kehadiran ($\mathbf{X}_{2.2}$), c) sumbangsih pemikiran ($\mathbf{X}_{2.3}$), d) penetapan pilihan ($\mathbf{X}_{2.4}$), dan e) pelaksanaan implementasi ($\mathbf{X}_{2.5}$). (3) Variabel Laten Endogen Kecemasan (\mathbf{Y}_1), dibentuk melalui 3 variabel faktor: a) arousal fisik ($\mathbf{Y}_{1.1}$), b)

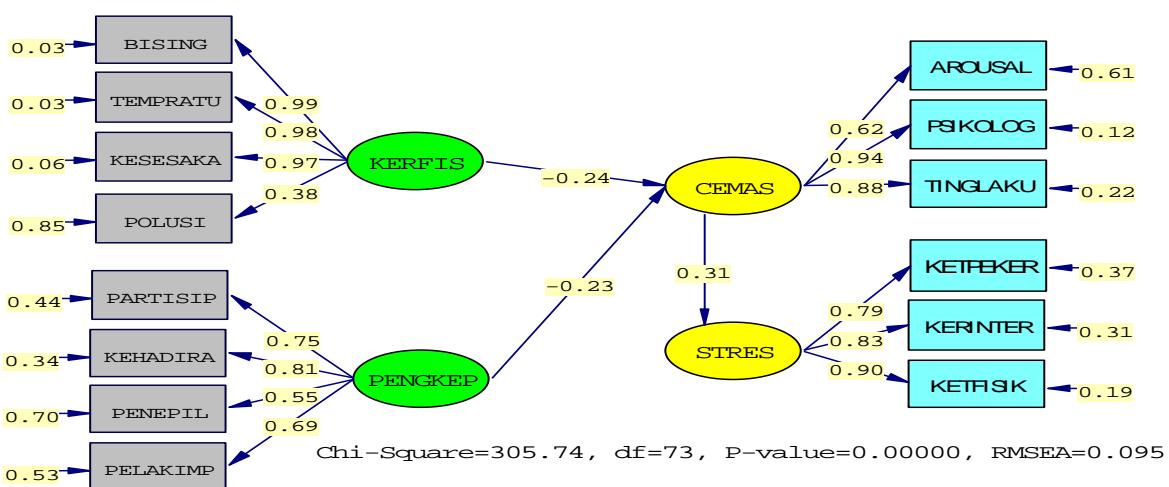
reaksi psikologis (Y1.2), dan c) perubahan tingkah laku (Y1.3). (4) Variabel Laten Endogen Stres Pekerjaan (Y2), dibentuk melalui 4 variabel faktor: a) ketegangan karena pekerjaan (Y2..1), b) ketegangan psikologis (Y2.2), c) ketegangan hubungan interpersonal (Y2.3), dan d) ketegangan fisik (Y2.4).

Melalui teknik analisis faktor konfirmatori tahap pertama ditemukan bahwa variabel faktor Sumbangan Pemikiran (X2.3) dinyatakan tidak valid dalam membentuk variabel laten Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan (X2). Variabel sumbangan pemikiran (X2.3) memberi kontribusi terhadap pembentukan variabel Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan (X2) hanya sebesar $(0.047)^2 \times 100\% = 0.22\%$ dan tingkat reliabilitas sebesar 0.47% pada taraf signifikansi sebesar 0.040. Kemudian variabel faktor ketegangan psikologis (Y2.2) tidak valid dalam membentuk variabel laten Stres Pekerjaan (Y2). Variabel faktor ketegangan psikologis (Y2.2) memberi kontribusi terhadap pembentukan variabel Stres Pekerjaan (Y2) sebesar $(0.060)^2 \times 100\% = 0.36\%$ dan tingkat reliabilitas (R2) sebesar 0.10% pada taraf signifikansi Alpha (α) sebesar 0.033. Oleh karena itu harus dilakukan trimming (reformulasi model) dengan menghilangkan (drop) variabel faktor

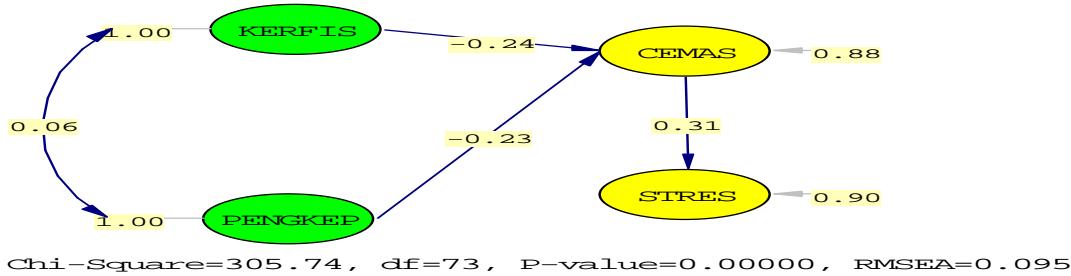
Sumbangan Pemikiran (X2.3) dan variabel faktor ketegangan psikologis (Y2.2) dari model.

Berdasarkan hasil analisis kedua (setelah dilakukan reformulasi model), diperoleh hasil berupa model struktural (standardized solution) yang disajikan sebagaimana gambar 1 berikut; Dari gambar tersebut ditemukan bahwa variabel faktor: a) bising (X1.1), b) temperatur panas (X1.2), c) kesesakan (X1.3), dan d) polusi udara (X1.4) valid dan reliabel membentuk variabel Kondisi Kerja Fisik (X1). Variabel faktor: a) kesempatan berpartisipasi (X2.1), b) frekuensi kehadiran (X2.2), c) penetapan pilihan (X2.4), dan d) pelaksanaan implementasi (X2.5) valid dan reliabel membentuk variabel Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan (X2). Variabel faktor: a) arousal fisik (Y1.1), b) reaksi psikologis (Y1.2), dan c) perubahan tingkah laku (Y1.3) valid dan reliabel membentuk variabel Kecemasan (Y1). Dan variabel faktor: a) ketegangan karena pekerjaan (Y2..1), b) ketegangan hubungan interpersonal (Y2.3), dan c) ketegangan fisik (Y2.4) valid dan reliabel membentuk variabel Stres Pekerjaan (Y2).

Sedangkan diagram jalur (standardized solution) yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel disajikan pada gambar 2 .



Gambar 1 : Model struktural pengaruh antar variabel.



Gambar 2 : Diagram jalur pengaruh antar variabel.

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel eksogen (0.06), terdapat pengaruh negatif yang signifikan kondisi kerja fisik terhadap kecemasan (-0.24), terdapat pengaruh langsung yang signifikan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kecemasan (-0.23), dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecemasan terhadap stres pekerjaan guru sekolah negeri di Kota Jambi (0.31). Hasil analisis selengkapnya tentang pengaruh langsung,

tidak langsung dan pengaruh total antar variabel disajikan dalam rangkuman sebagaimana Tabel 1;

Berdasarkan hasil pengujian di atas, temuan penelitian adalah sebagai berikut; pertama, Kondisi kerja fisik memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kecemasan. Dengan demikian maka variasi tinggi rendahnya variabel kecemasan dipengaruhi secara langsung oleh variabel kondisi kerja fisik. Atau dengan kata lain kondisi kerja fisik

Tabel 1: Rangkuman pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total terhadap variabel Stres Pekerjaan pada guru sekolah negeri di Kota Jambi.

No	Variabel	Pengaruh Langsung				Pengaruh Tidak Langsung Via Kecemasan	Pengaruh Total
		(X ₁)	(X ₂)	(Y ₁)	(Y ₂)		
1.	Kondisi Kerja Fisik (X₁)			-0.24			-0.24
	a. bising	0.99				-0.08	-0.08
	b. temperatur panas	0.98					0.98
	c. kesesakan	0.97					0.97
	d. polusi udara	0.38					0.38
2.	Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan (X₂)			-0.23			-0.23
	a. kesempatan berpartisipasi		0.75			-0.07	-0.07
	b. frekuensi kehadiran		0.81				0.81
	c. penetapan pilihan		0.55				0.55
	d. pelaksanaan implementasi		0.69				0.69
3.	Keemasan (Y₁)				0.31		0.31
	a. arousal fisik			0.62			0.62
	b. reaksi psikologis			0.94			0.94
	c. perubahan tingkah laku			0.88			0.88
4.	Stres Pekerjaan (Y₂)						
	a. ketegangan karena pekerjaan				0.79		0.79
	b. ketegangan hubungan interpersonal				0.83		0.83
	c. ketegangan fisik				0.90		0.90

merupakan penyebab munculnya variabel kecemasan. Besarnya pengaruh langsung adalah sebesar -0.24.

Temuan pertama ini sejalan dengan teori stres lingkungan (environment stress theory), yang menyatakan bahwa ada dua unsur yang menyebabkan manusia bertingkah laku ketika berada dalam lingkungannya, yaitu stressor dan stres itu sendiri (Bell, 1990: 94-102). Stressor adalah unsur lingkungan yang menstimuli individu seperti lingkungan kerja fisik; polusi udara (debu, asap rokok, karbon monoksida) bising (intensitas, prediksi, kendali), pencahayaan (silau, warna), dan desain peralatan dan arsitektur (ruang kelas/kantor, furnitur, audio visual). Stres adalah hubungan antara stressor dengan reaksi yang dimunculkan dalam diri individu yang diawali dengan tingkat kecemasan.

Menurut hasil riset Universite Laval Canada (2005:4) suatu lingkungan yang tidak sehat seperti bising (high noise levels), temperatur yang bervariasi, polusi, kelembaban, lemahnya pencahayaan (poor lighting), layar komputer, menyebabkan kelelahan, sifat lekas marah, gangguan tidur dan memori, dan kesulitan berkonsentrasi. Ini bisa menjurus kepada suatu peningkatan kekalutan emosional (emotional disorders) seperti depresi dan kecemasan, dan kekalutan fisik (physical disorders) seperti ketegangan otot dan sakit punggung kronis Chan & Huak (2004: 207).

Menurut Luthans (2008: 251), komponen kondisi kerja fisik yang menjadi stressor organisasi meliputi; area kerja yang penuh sesak (crowded work area), bising, suhu panas atau dingin (noise, heat or cold), polusi udara (polluted air), bau yang kuat (strong odor), kondisi yang tidak aman dan bahaya (unsafe, dangerous condition), pencahayaan kurang (poor lighting) ketegangan fisik (physical strain), dan racun kimia atau radiasi (toxic chemicals or radiation). Sejalan dengan pendapat Luthan, McShane & Glinow (2008:204) mengemukakan bahwa "physical work environment stressor include excessive noise and poor lighting. People working in dangerous environments also tend to experience higher stress levels". Ini berarti

yang termasuk dalam stressor lingkungan fisik adalah tingginya kebisingan dan kecilnya penerangan. Orang yang bekerja dalam lingkungan yang berbahaya cenderung mengalami stres pada tingkat tinggi.

Tahap paling awal dari hubungan antara perilaku manusia dengan lingkungannya adalah kontak antara individu dengan kondisi fisik objektif lingkungan. Objek tampil dengan keberadaannya masing-masing, individu tampil dengan perbedaannya masing-masing (tingkat kecemasan, tingkat neurotik, toleransi terhadap amiguitas dan pola tingkah laku atau kepribadian). Hasil interaksi individu dengan kondisi objek fisik menghasilkan persepsi individu terhadap lingkungannya.

Jika lingkungan dipersepsi dalam batas optimal, maka individu akan dikatakan dalam keadaan "homeostatis" yaitu keadaan yang serba seimbang. Kondisi ini biasanya selalu ingin dipertahankan oleh individu karena menimbulkan perasaan-perasaan puas dan menyenangkan. Namun sebaliknya, jika lingkungan dipersepsikan sebagai di luar batas optimal (terlalu kecil/sedikit/lemah atau terlalu besar/banyak/kuat), maka individu mulai merasakan adanya tekanan (pressure) misalnya dalam wujud kecemasan.

Berdasarkan teori ancaman menyeluruh (model overall threat) kecemasan dikonsepsi sebagai satu reaksi ketakutan organisme, atau respon emosional yang muncul ketika organisme itu secara fisik merasa terancam. Kecemasan dapat juga berasal dari suatu persepsi yang tidak tepat terhadap kenyataan yang dianggap berbahaya, atau merupakan suatu akibat dari pengolahan informasi yang keliru, sehingga menimbulkan perasaan takut, khawatir dan gelisah yang terus menerus atau kronis, yang ekspresinya berupa; (1) simptom tingkah laku, (2) simptom psikologis dan (3) simptom fisik. Twenge (2000: 1017) melalui dua meta-analisis tentang kecemasan/neurotik juga menemukan bahwa kecemasan terus meningkat dari tahun 1950 sampai dengan 1990. Lingkungan sosio kultural ditemukan sebagai penyebab utamanya. Dengan sampel mahasiswa antara tahun 1952 dan 1993 dengan menggunakan 4 (empat) alat

pengukuran yang berbeda juga menunjukkan bahwa lingkungan sosial berpengaruh pada peningkatan kecemasan/neurotik secara signifikan. Dengan demikian maka semakin tinggi tingkat kebisingan, semakin panas temperatur ruangan, semakin sesak ruangan kelas dan semakin buruk polusi udara dalam lingkungan pekerjaan guru, semakin kuat tingkat kecemasan guru.

Kedua, partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap kecemasan. Dengan demikian maka variasi tinggi rendahnya variabel kecemasan dipengaruhi oleh variabel partisipasi dalam pengambilan keputusan. Besarnya pengaruh langsung adalah sebesar -0.23. Secara teoritis semakin baik partisipasi dalam pengambilan keputusan akan semakin meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja yang berarti menurunkan tingkat kecemasan yang dialami. Beberapa hasil riset menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kecemasan secara langsung dan secara tidak langsung pada stres pekerjaan.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat didefinisikan sebagai keterlibatan mental dan emosional seseorang di dalam situasi-situasi kelompok untuk mendorong mereka memberikan kontribusi terhadap tercapainya sasaran kelompok dan untuk berbagi tanggung jawab bagi mereka. Dalam definisi ini terdapat tiga ide penting yaitu keterlibatan, kontribusi dan tanggung jawab.

Pertama, partisipasi berarti keterlibatan secara utuh yang tidak hanya melibatkan aktivitas fisik saja. Keterlibatan seorang partisipan tidak hanya terbatas pada keterlibatan tugas saja, melainkan sampai pada keterlibatan ego. Kedua, konsep partisipasi adalah upaya memotivasi seseorang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberdayakan (empowered) untuk melepaskan semua sumber daya yang dimilikinya, seperti; inisiatif, kreativitas terhadap sasaran hasil organisasi, sama seperti yang diprediksi oleh teori Y. Ketiga, partisipasi mendorong seseorang untuk

menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok mereka. Ini merupakan proses sosial dimana orang melibatkan diri di dalam organisasi dan memiliki keinginan untuk melihat hasil kerjanya sukses.

Keterlibatan mental dan emosional secara penuh menandakan bahwa partisipan adalah pemilik (ownership) dari keputusan-keputusan tersebut, oleh karena itu dengan partisipasi ini partisipan akan termotivasi dan bertanggung jawab terhadap implementasi keputusan tersebut.

Partisipasi karyawan terjadi ketika diperlukan atasan atau memilih untuk berbagi wewenang dengan bawahan untuk membuat keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka atau output pekerjaan mereka. Partisipasi dapat terjadi di tingkatan kelompok kerja atau mungkin melibatkan mekanisme-mekanisme formal yang memerlukan perwakilan dari banyak level hirarki yang dilibatkan di dalam pengambilan keputusan organisatoris. Keputusan yang dibuat berdasarkan atas partisipasi ini, membuat para anggota organisasi menjadi pemilik (ownership) keputusan, dan akan menjadi stimulan dalam mengembangkan tim kerja (teamwork) sebagai salah satu karakteristik dari organisasi yang efektif.

Oleh karena itu, berdasarkan temuan kedua ini dapat dikemukakan bahwa semakin buruk partisipasi dalam pengambilan keputusan bagi guru akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat kecemasan guru. Dengan kata lain jika peran guru dalam memilih alternatif yang dibutuhkan sekolah yang ditandai oleh indikator; frekuensi kehadirannya rendah, sumbangsih pemikirannya sedikit, kesempatan menetapkan pilihan rendah, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan implementasi keputusan kecil, maka akan mengakibatkan meningkatnya kecemasan guru. Temuan ini sejalan dengan Greenberg (2002: 273) yang menyatakan bahwa rendahnya partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan langsung dengan munculnya kecemasan pekerja.

Ketiga, kecemasan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan. Dengan demikian maka

variasi rendah tingginya variabel stres pekerjaan dipengaruhi oleh variabel kecemasan. Besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 0.31. Temuan ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan Ward & Dugger (2000: 5) yang menemukan adanya hubungan antara ketakutan, kecemasan dan stres dalam pekerjaan. Ketakutan dan kecemasan diyakini menjadi penyebab munculnya stres dalam pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya kinerja. Begitu pula penelitian Sansgiry & Kavita Sail (2006: 4) juga menemukan bahwa tes kecemasan memiliki pengaruh negatif terhadap psychological distress dan kinerja akademik. Oleh karena itu semakin tinggi kecemasan yang dialami guru yang ditandai indikator meningkatnya arousal fisik, reaksi psikologis dan perubahan tingkah laku akan menyebabkan semakin tinggi stres pekerjaan guru.

Keempat, kondisi kerja fisik memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan terhadap stres pekerjaan melalui kecemasan. Partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan terhadap stres pekerjaan melalui kecemasan. Dengan demikian maka variasi rendah tingginya variabel stres pekerjaan dipengaruhi oleh variabel kondisi kerja fisik melalui kecemasan. Besarnya pengaruh tidak langsung adalah sebesar -0.08, dan rendah tingginya stres pekerjaan juga dapat dijelaskan oleh pengaruh partisipasi dalam pengambilan keputusan melalui kecemasan. Besarnya pengaruh tidak langsung adalah sebesar -0.07.

Temuan di atas sejalan dengan hasil penelitian Arvey, et all, (1989: 191) yang menemukan bahwa faktor lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika pekerja memiliki persepsi yang positif terhadap kompleksitas tugas, keterampilan motorik (motor skills), tuntutan fisik (physical demands) dan kondisi kerja (working conditions), maka pekerja akan memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya jika dipersepsi negatif, pekerja akan mengalami kecemasan dan stres kerja.

Temuan di atas sejalan pula dengan penelitian Cooper (1983, 1985) sebagaimana dikutip oleh Kenny et al (2000: 18) yang melaporkan temuannya bahwa stres pekerjaan disebabkan oleh beberapa variabel organisasi antara lain; faktor intrinsik pekerjaan (panas, bising, gas kimia) dan struktur dan iklim organisasi (kurangnya peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan). Begitu pula hasil penelitian Lynch (2007: 34) menemukan bahwa beberapa faktor yang menjadi penyebab stres pekerjaan antara lain adalah buruknya kondisi kerja dan kecilnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil kajian General Social Survey yang dilakukan pemerintah Canada, sebagaimana dikutip oleh Jackson & Polanyi (2002: 2) ditemukan bahwa tingginya tingkat stres pekerjaan disebabkan oleh pekerjaan yang tidak aman (job insecurity), lingkungan fisik (physical environment), waktu bekerja (working time), partisipasi dan hubungan-hubungan di tempat kerja (participation and relationships at work) dan keseimbangan hidup-bekerja (work-life balance). Satu dari tiga pekerja dilaporkan mengalami stres di tempat kerja yang disebabkan oleh kondisi kerja fisik seperti; debu (dust), bahan-kimia berbahaya, suara gaduh/nyaring (loud noise), dan rendahnya kualitas udara. Kemudian hasil penelitian Spector (1986: 1016) berdasarkan reviu meta-analisis dari 17 hasil penelitian tentang hal tersebut melaporkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi ($r=0.34$) antara partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan gejala fisik stres pekerjaan.

Menurut Hearley and Ryn (1996: 57) berdasarkan hasil penelitian Lazarus (1966), istilah stres pekerjaan atau stres di tempat kerja sering digunakan untuk menjelaskan suatu proses dimana individu menilai dan merepon terhadap kondisi-kondisi yang ada di dalam lingkungan sosial dan lingkungan fisik (sering disebut stressor). Kemampuan karyawan dalam mempersepsi kondisi-kondisi tersebut sangat tergantung pada kemampuan sumber daya personal (misalnya self-esteem dan keterampilan-keterampilan memecahkan masalah) dan sumber daya sosial (misalnya ketersediaan dukungan sosial, besarnya

otonomi dan pengambilan keputusan yang ada dalam pekerjaan), yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Intensitas dan durasi stressor, dikombinasikan dengan respon karyawan terhadap stressor, akan menimbulkan ketegangan (strains) yang mempengaruhi karyawan dan lanjutannya dapat mengakibatkan konsekuensi-konsekuensi baik secara fisik, tingkah laku ataupun psikologis yang tidak sehat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka temuan dan kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Seluruh variabel faktor berpengaruh terhadap pembentukan masing-masing variabel laten kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kecemasan dan stres pekerjaan guru di Kota Jambi. Ini berarti variabel laten kondisi kerja fisik, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kecemasan dan stres pekerjaan guru di Kota Jambi secara valid dan reliabel dapat diukur melalui variabel faktor yang membentuknya.
2. Terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan kondisi kerja fisik terhadap kecemasan. Ini berarti jika kualitas kondisi kerja fisik yang ada dalam lingkungan pekerjaan guru semakin menurun, mengakibatkan respon berupa ketakutan atau kekhawatiran yang dialami guru setelah berinteraksi dengan stimulus lingkungan pekerjaan (kecemasan) akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap kecemasan. Ini berarti semakin kecil peran guru dalam memilih alternatif yang dibutuhkan sekolah akan mengakibatkan semakin meningkatnya respon berupa ketakutan atau kekhawatiran yang dialami guru setelah berinteraksi dengan stimulus lingkungan pekerjaannya (kecemasan).
4. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kecemasan terhadap stres

pekerjaan. Ini berarti semakin meningkatnya respon berupa ketakutan atau kekhawatiran yang dialami guru setelah berinteraksi dengan stimulus lingkungan pekerjaannya (kecemasan), akan mengakibatkan semakin meningkatnya respon adaptif berupa ketegangan (strain) yang dialami guru sebagai hasil interaksi dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya (stres pekerjaan).

5. Terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan kondisi kerja fisik melalui kecemasan terhadap stres pekerjaan. Ini berarti stres pekerjaan semakin meningkat jika guru mengalami ketakutan atau kekhawatiran setelah berinteraksi dengan stimulus lingkungan pekerjaannya yang semakin meningkat yang didukung oleh kondisi kerja fisik yang tidak baik.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan partisipasi dalam pengambilan keputusan melalui kecemasan terhadap stres pekerjaan. Ini berarti stres pekerjaan semakin meningkat jika guru mengalami ketakutan atau kekhawatiran setelah berinteraksi dengan stimulus lingkungan pekerjaannya yang semakin meningkat yang didukung oleh kecilnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan di atas, maka untuk menghindari kerugian akibat stres pekerjaan, dan mengambil keuntungan dari stres pekerjaan, maka disarankan agar Kepala Dinas Pendidikan Provinsi dan atau Kota Jambi perlu menyusun kebijakan manajemen stres (stress management policy) dengan mengembangkan prosedur-prosedur, pelatihan dan pengembangan, mengukur dan mendukung sistem untuk membantu semua guru memahami dan mengenali sifat dan penyebab stres, dan untuk mengambil langkah-langkah positif untuk mengatur stres secara efektif. Bagi sekolah guru dan tenaga kependidikan lainnya merupakan asset yang paling penting, dan bahwa kesehatan mereka

adalah penting untuk pencapaian kinerja tinggi dan layanan mutu yang tinggi. Oleh karena itu kesehatan mental dan fisik, keselamatan dan kesejahteraan di tempat kerja dari semua tenaga pendidik dan kependidikan merupakan tanggung jawab Kepala Dinas Pendidikan Provinsi/Kota. Disamping itu Dinas Pendidikan Provinsi/Kota kiranya dapat membentuk suatu unit pelaksana teknis (UPT) yang bernama Unit Pelayanan Kesehatan Jabatan (Occupational Health Service Unit) yang bertugas untuk mengimplementasikan kebijakan manajemen stres di sekolah. Tugas pokok dan fungsi UPKJ antara lain; menyebarkan informasi tentang stres dengan menerbitkan booklet atau melalui website, mengidentifikasi sumber stres di tempat kerja khususnya yang bersumber dari kondisi kerja fisik dan proses pengambilan keputusan, memberikan layanan bantuan atau konseling bagi guru yang mengalami tingkat kecemasan tinggi, memberikan pelatihan dan pengembangan khususnya tentang strategi coping, serta melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi kebijakan manajemen stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar & I.W. Ardhana. (1998). Sumber-sumber Stres pekerjaan Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 5, No. 1, Februari 1998. Malang: IKIP-STKIP-ISPI, p. 12.
- Arvey, R.D., et al. (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. 2, p. 191.
- Austin, M.W. (2004). *Occupational stress and Coping Mechanisms as perceived by the Directors of Adult Literacy Educational Programs in Texas*. Dissertation, Texas A&M University.
- Bell, P.A., et.al. 1990. *Environmental Psychology*. Florida: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Chan, A.O.M., & Chan Yiong Huak. (2004). Influence of work environment on emotional health in a health care setting. *Occupational Medicine*, Vol. 54, No. 3, p.207.
- Caulfield, N., et al. (2004). A review of occupational stress interventions in Australia, *International Journal of Stress Management*, Vol 11. No 2, p. 150.
- Ferdinand, Agusty. 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP.
- Greenberg, J.S., (2002). *Comprehensive Stress Management*, 8^{ed}. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hearley, C.A., & Michelle van Ryn. (1996). The implications of status, class and cultural diversity for health education practice: the case of worksite stress reduction programs. *Health Education Research, Theory & Practice*, Vol.11, No.1, p. 57.
- Jackson, A., & Mikhael Polanyi. (November 2002). Working Conditions as a Determinant of Health. Makalah, Presented at The Social Determinants of Health Across the Life-Span Conference, Toronto, p.1-2.
- Kerlinger, F.N. (1986). *Asas-asas Penelitian Behavioral*, terjemahan L.R Simatupang, 3^{ed}. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kenny, D.T., et al. (2000). *Stress and Health, Research and Clinical Applications*. Amsterdam: Gordon Breach/Harwood Academic Publisher.
- Lynch, J. (2007). *Burnout and Engagement in Probationary Police Officers*. Australia: Centre for Policing Research.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*, 11^{ed}. Boston: McGraw-Hill International Edition.
- McShane, S.L., & Mary Ann Von Glinow. (2008). *Organization Behavior*, 4^{ed}. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Nobile, J.J.D., & John McCormick. (2005). *Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools*, Makalah, Presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education.

- Sydney, November 27th-December 1st,
p. 3
- Philip, A.A. (2004). *Coping is a moderator variable in the relationship between occupational stressors and burnout amongst psychologists.* Thesis. University of the Free State.
- Razavieh, A. (1982). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan,* terjemahan Arif Furchan. Surabaya: Usaha Nasional.
- Russel, D.W., Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velzen. (1987). Job-Related Stress, Social support, and Burnout Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 2, pp. 269-274.
- Sansgiry, S.S., & Kavita Sail. (2006). Effect of Students' Perception of Course Load on Test Anxiety. *American Journal of Pharmaceutical Education*, vol. 70 No.2, p. 4.
- Spector, P.E. (1986). Perceived control by employees : A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relation*, vol 39, pp. 1005-1016.
- Twenge, Jean M. (2000). The Age of Anxiety ? Birth cohort change in anxiety and neuroticism 1952-1993, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 79, No. 6, p. 1007.
- Universite Laval Canada. (2005). The Sources of workplace stress. Diakses 12 Desember 2008 dari (<http://cgsst.fsa.ulaval.ca>) p. 4.
- Ward, D.C., & John C. Dugger. (2000). The Impacts of Quality Improvement Training on Fear/Anxiety in Organization, *Journal of Industrial Technology*. Vol. 16 No. 4, p. 5.