



JOB DEMANDS DAN WORKPLACE WELL-BEING PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI

Dwi Kencana Wulan*

Maharany Putri**

* Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

** Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.051.05>

Alamat Korespondensi:

kencana.wulan@unj.ac.id

maharanyis@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job demands on workplace well-being in public special school teachers. There are 126 subjects of this study who were selected by using the purposive sampling technique. This study uses quantitative method. Data collecting technique used instruments which were adapted by researcher based on The Workplace Well-Being Index and The Job Demands-Resources Questionnaire. The hypothesis was tested using the linear aggression analysis of one predictor. The result of the data analysis showed the score of F count = 32,479 > F table = 3,94 with the score of $p = 0,000$ ($p < 0,05$). This means that there is a significant effect of job demands on workplace well-being in public special school teachers and the effect is 20,8%.

Keywords

job demands, workplace well-being

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu cerminan kualitas suatu bangsa. Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Hal ini berarti bahwa bangsa yang berkualitas didukung oleh peran pendidikan yang akan mengembangkan potensi diri peserta didik sesuai dengan yang dibutuhkan oleh bangsa tersebut.

Bangsa yang berkualitas mencerminkan keberhasilan dari suatu pendidikan. Keberhasilan suatu

pendidikan hingga mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan dibutuhkan oleh bangsa juga tidak terlepas dari peran guru selaku pendidik. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Zulkifli, Darmawan, & Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa guru profesional adalah penentu utama keberhasilan pendidikan.

Guru menurut Undang-Undang Nomor 15 tahun 2005 pada Pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur-jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Purba, Yulianto, & Widyanti, 2007). Sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk dapat menjalani beban tanggung jawab dan kewajibannya tersebut guna mengembangkan potensi para anak didiknya. Pada satu

sisi, beban tanggung jawab dan kewajiban yang dimiliki tiap guru berbeda-beda terlebih dikarenakan oleh perbedaan jenis pendidikan tempatnya bekerja.

Jenis pendidikan yang ada di Indonesia sangat beragam. Adapun jenis pendidikan di Indonesia diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, dimana pendidikan terbagi ke dalam beberapa jenis yaitu pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus (Firmansyah & Widuri, 2014). Pendidikan khusus dalam hal ini juga dikenal dengan istilah pendidikan luar biasa. Wardhani (2012) menyatakan bahwa pendidikan luar biasa adalah pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental sosial dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Oleh karena itu, murid-murid yang menjalani pendidikan luar biasa adalah murid-murid berkebutuhan khusus yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran.

Salah satu jenjang pendidikan yang harus ditempuh anak berkebutuhan khusus adalah Sekolah Luar Biasa (SLB). Menurut Wardhani (2012) SLB adalah sekolah yang dirancang khusus untuk anak-anak berkebutuhan khusus dari satu jenis keterbatasan. Selain itu, SLB di Indonesia juga terbagi menjadi beberapa bagian, diantaranya SLB bagian A khusus untuk anak tunanetra, SLB bagian B khusus untuk anak Tunarungu, SLB bagian C khusus untuk anak Tunagrahita, dan sebagainya (Wardhani, 2012). SLB tersebut juga terbagi ke dalam beberapa jenjang pendidikan seperti SD, SMP, hingga lanjutan (Wardhani, 2012).

Sekolah Luar Biasa (SLB) terbagi ke dalam kategori negeri dan swasta sama seperti sekolah reguler pada umumnya. Haryanto (dalam Safitri & Nursalim, 2013) menyatakan bahwa perbedaan yang jelas antara sekolah negeri dan swasta adalah status pengelola, tenaga pendidik, dan sumber pendanaannya. Dalam hal status pengelola, sekolah negeri dikelola oleh pemerintah dan sekolah swasta dikelola oleh yayasan atau lembaga swasta (Haryanto 2011, dalam Safitri & Nursalim, 2013). Sebagian besar tenaga pendidik atau guru pada sekolah negeri merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sebagian besar

guru sekolah swasta adalah pegawai yayasan atau lembaga swasta (Haryanto 2011, dalam Safitri & Nursalim, 2013). Sumber pendanaan operasional sekolah negeri sebagian besar berasal dari pemerintah dan sumbangan wali murid, sedangkan sekolah swasta sebagian besarnya berasal dari sumbangan wali murid, usaha sekolah, dan sebagian kecil dana pemerintah seperti bantuan operasional sekolah (BOS) (Haryanto 2011, dalam Safitri & Nursalim, 2013).

Bentuk pengajaran di SLB berbeda dengan sekolah reguler dan untuk itu diperlukan pendidik atau guru yang memiliki kemampuan lebih dalam memberikan pengajaran. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan empat orang guru dari dua SLB Negeri yang berbeda, menyatakan bahwa modal utama yang paling dibutuhkan untuk menjadi seorang guru SLB adalah kesabaran diikuti dengan kreativitas, inovasi, dan kemampuan dalam memberikan pemahaman kepada orang tua mengenai kondisi anak. Hal-hal tersebut penting untuk dimiliki guru SLB dalam menjalani beban kerjanya seperti mengajar agar dapat mengembangkan potensi murid SLB selaku peserta didik.

Usaha dalam mengembangkan potensi peserta didik melewati berbagai perubahan dalam sistem pendidikan. Perubahan ini menuntut guru untuk bergerak paling awal dalam mewujudkannya tanpa mengedepankan kepentingan pribadi, seperti kesejahteraan. Hal ini serupa dengan yang dikatakan oleh Wardhani (2012) bahwa perubahan-perubahan dalam pendidikan yang tidak direncanakan dengan sistematis menyebabkan daftar tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan keadaan lain seperti kesejahteraan guru tidak banyak berubah.

Kesejahteraan dibutuhkan guru agar dapat mendukung terlaksananya berbagai tuntutan pekerjaan yang terdapat di sekolah. Dalam hal ini, tuntutan kerja dapat menimbulkan tekanan sehingga mempengaruhi kesejahteraan yang dimiliki guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Association of Teachers and Lecturers* (ATL) yang menyatakan bahwa terdapat 55% guru mengatakan bahwa tekanan kerja memberikan efek yang merusak (*detrimental*) terhadap kesejahteraan (Hutapea & Budiarto, 2016). Mengingat tingginya tuntutan kerja di SLB

dan tekanan yang dapat ditimbulkannya, maka terdapat kemungkinan bahwa kesejahteraan para guru SLB, khususnya kesejahteraan di tempat kerja, berada dalam kondisi yang kurang baik.

Kesejahteraan di tempat kerja dikenal dengan sebutan kesejahteraan kerja atau *workplace well-being*. Dalam hal ini, *workplace well-being* menurut Page (2005) didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*) (Arwansyah, Salendu, & Radikun, 2012).

Workplace well-being terdiri dari dimensi intrinsik dan ekstrinsik yang menggambarkan kesejahteraan kerja seseorang di tempat kerjanya (Page, 2005). Adapun dimensi intrinsik dari *workplace well-being* menurut Page (2005) terdiri dari tanggung jawab dalam pekerjaan, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam kerja, dan perasaan berprestasi dalam bekerja (Mangundjaya, 2010). Selain itu, dimensi ekstrinsik dalam *workplace well-being* mencakup penggunaan waktu dengan sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah (*pay*), dan keamanan pekerjaan (Mangundjaya, 2010).

Melalui dimensi-dimensi tersebut kondisi kesejahteraan kerja seseorang baik tinggi maupun rendah dapat terlihat. Hasil wawancara yang telah dilakukan oleh beberapa guru dari dua SLB Negeri yang berlokasi di Jakarta menunjukkan bahwa adanya permasalahan kesejahteraan kerja pada guru. Terkait kondisi kerja yakni terbatasnya luas bangunan SLB Negeri dan hubungan *interpersonal* yang kurang baik dengan sesama guru. Terkait supervisi, sikap kepala sekolah selaku atasan pada salah satu SLB Negeri dinilai para guru kurang bijaksana. Di sisi lain, sistem *reward* tidak pernah diberikan bahkan kepada guru yang sudah bekerja lembur serta adanya persyaratan yang tidak semudah sebelumnya menjadikan guru enggan mengusahakan kenaikan pangkat atau jabatan bagi dirinya.

Kesejahteraan kerja penting untuk dimiliki agar guru dapat mengerahkan usahanya untuk mengedepankan keberhasilan murid serta lebih terampil dalam menghadapi segala tuntutan yang

ada di lingkungan kerja. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan adalah aspek fisik, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis. Tuntutan pekerjaan atau *job demands* memiliki beberapa dimensi menurut Arnold Bakker (2014) dalam *Job Demands-Resources Questionnaire* yang diantaranya adalah *Work Pressure* (WP), *Cognitive Demands* (CD), *Emotional Demands* (ED), *Role Conflict* (RC), dan Hassles (H).

Perlu dipahami bahwa tuntutan pekerjaan yang dimiliki guru SLB Negeri tidak semudah tuntutan pekerjaan pada guru reguler. Hasil wawancara dengan beberapa guru SLB Negeri di Jakarta menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan selain menghadapi murid adalah menghadapi sikap orang tua yang kadang belum menerima kondisi anaknya dan melepaskan tanggung jawab untuk kembali mendidik anaknya di rumah. Selain itu tuntutan pekerjaan terkait dalam memberikan pengertian dan mengajak orang tua untuk terlibat dalam proses perkembangan belajar anak lebih besar di SLB Negeri jika dibandingkan dengan SLB Swasta karena orang tua murid di SLB Swasta lebih memperhatikan perkembangan belajar anak-anaknya daripada orang tua murid di SLB Negeri. Tuntutan pekerjaan lainnya berkaitan dengan perbedaan kebutuhan setiap murid yang beragam sehingga menuntut adanya perbedaan level materi dan cara pengajaran yang harus disesuaikan dengan kemampuan setiap murid serta pembuatan soal dan RPP yang juga berbeda-beda. Guru juga harus siap dalam menghadapi perilaku murid yang tidak terduga seperti melempar barang, meludah, mencubit, dan sebagainya.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang diemban seorang guru SLB Negeri tidaklah ringan dan untuk itu terdapat biaya psikologis maupun fisiologis yang harus dibayarkan seperti kesejahteraan.

Tinggi atau rendah tuntutan kerja dapat pula meningkatkan atau menurunkan kesejahteraan kerja seseorang. Selama tiga dekade terakhir, Bakker dan Demerouti (dalam Arwansyah, Salendu, & Radikun, 2012) menyatakan bahwa banyak studi yang menunjukkan bahwa karak-

teristik pekerjaan (*job characteristics*), yang meliputi *job demands*, *job control*, dan *job resources*, dapat memiliki dampak yang mendalam pada kesejahteraan pekerja (*employee well-being*). Keterkaitan antara keduanya didukung oleh penelitian Arwansyah, Salendu, dan Radikun (2012) yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan kerja pada pekerja *shift*.

Melalui penjelasan di atas, peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan terhadap kesejahteraan kerja pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Di sisi lain, peneliti melihat bahwa terdapat kekurangan studi literatur penelitian mengenai kedua variabel ini secara langsung pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti tentang pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demands*) terhadap kesejahteraan kerja (*workplace well-being*) pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Ha: *Terdapat pengaruh job demands terhadap workplace well-being pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.*

Ho: *Tidak terdapat pengaruh job demands terhadap workplace well-being pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.*

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di DKI Jakarta. Subjek penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut, guru SLB Negeri, mengajar di SLB Negeri yang terdiri dari siswa dengan beragam kelainan, dan domisili mengajar di Jakarta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak empat Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri yang berlokasi di DKI Jakarta dengan total jumlah guru sebanyak 126 orang.

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disebarikan kepada responden. Instrumen untuk mengukur *job demands* menggunakan instrumen hasil modifikasi peneliti ter-

hadap instrumen asli yang dibuat oleh Bakker (2014), yakni, *Job Demands-Resources Questionnaire*. Instrumen untuk mengukur *workplace well-being* menggunakan instrumen hasil modifikasi peneliti terhadap instrumen asli yang dibuat oleh Page (2005), yakni *Workplace Well-Being Index*. Instrumen *job demands* memiliki aitem sebanyak 23 item dan instrumen *workplace well-being* memiliki jumlah item sebanyak 35 item.

Sebelum digunakan untuk mengambil data final, kedua instrumen dilakukan uji coba terhadap 41 responden untuk memperoleh nilai reliabilitas dan validitasnya dan dihitung dengan menggunakan bantuan Winstep versi 37.3. Hasil uji coba instrumen *workplace well-being* menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,95 untuk dimensi intrinsik dan 0,93 untuk dimensi ekstrinsik serta terdapat 12 item yang gugur. Hasil uji coba instrumen *job demands* menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,97 dan tidak terdapat item yang gugur pada instrumen ini.

Setelah peneliti melakukan uji coba validitas dan reliabilitas pada instrumen *job demands* dan *workplace well-being* yang telah diadaptasi, peneliti tidak memasukkan item yang tidak memenuhi standar kriteria *Rasch Model* dengan melihat nilai-nilai dari *outfit mean square* (MNSQ), *outfit z-standard* (ZSTD), dan nilai *point measure correlation* (Pt. Mean Corr) (Sumintono & Widhiarso, 2014). Kemudian, item-item yang digunakan tersebut disusun dalam satu set instrumen berbentuk *booklet* dan disebarikan kepada para responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor. Teknik analisis ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis ini digunakan karena hanya terdapat satu variabel prediktor saja dalam penelitian ini untuk memprediksi variabel kriterium (Rangkuti, 2013).

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Pelaksanaan penelitian dilakukan di beberapa wilayah DKI Jakarta, seperti Jakarta Selatan, Jakarta Utara, Jakarta Pusat, dan Jakarta Barat. Penyebaran instrumen dilakukan pada bulan Juni 2017.

Terdapat 126 instrumen yang dapat diolah. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 126 orang. Proses penyebaran instrumen dilakukan sendiri oleh peneliti dengan cara mendatangi langsung tempat pengambilan data.

Kuesioner disebar kepada 126 responden yang merupakan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri di DKI Jakarta dengan cara memberikan seperangkat kuesioner kepada pihak sekolah. Berikut adalah gambaran responden penelitian yang dapat diolah.

Tabel 1. Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan SLB Negeri

SLB	Jumlah	Persentase
SLB Negeri 02	54	42,9
SLB Negeri 03	29	23,0
SLB Negeri 04	27	21,4
SLB Negeri 05	16	12,7
Total	126	100

Tabel 2. Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30 Tahun	22	17,5
31 – 40 Tahun	12	9,5
41 – 50 Tahun	47	37,3
51 – 60 Tahun	45	35,7
Total	126	100

Tabel 3. Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	36	28,6
Perempuan	90	71,6
Total	126	100

Tabel 4. Data Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
PNS	89	70,6
Non-PNS	37	29,4
Total	126	100

Data mengenai *job demands* diperoleh melalui instrumen *job demands* hasil adaptasi yang telah dilakukan dan terdiri dari 23 item. Dari hasil pengambilan data penelitian *job demands* diketahui nilai *mean* sebesar 0,00, nilai median sebesar -

0,03, dan nilai modus sebesar -0,24, nilai standar deviasi sebesar 0,63, nilai varians sebesar 0,40, nilai minimum sebesar -1,67, dan nilai maksimum sebesar 2,08. Berikut adalah tabel yang menunjukkan kategorisasi skor *job demands*.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Variabel *Job Demands*

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 0,00$ logit	63	50
Tinggi	$X > 0,00$ Logit	63	50
Total		126	100

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat *job demands* yang rendah berjumlah 63 orang (50%) dan tingkat *job demands* yang tinggi berjumlah 63 orang (50%). Data di atas menunjukkan bahwa

sebagian dari keseluruhan subjek pada penelitian ini memiliki tingkat *job demands* yang tinggi. Distribusi kategorisasi skor *job demands* dapat dilihat dari histogram berikut ini:



Gambar 1. Kategorisasi Skor Job Demands

Data mengenai *workplace well-being* diperoleh melalui instrumen *workplace well-being* hasil modifikasi yang telah dilakukan dan terdiri dari 35 item. Dari hasil pengambilan data penelitian *workplace well-being* diketahui nilai *mean* sebesar 0,92, nilai median sebesar 0,87, nilai

modus sebesar 1,29, nilai standar deviasi sebesar 0,65, nilai varians sebesar 0,43, nilai minimum sebesar -0,29, dan nilai maksimum sebesar 2,73. Berikut adalah tabel yang menunjukkan kategorisasi skor *workplace well-being*.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Variabel *Workplace Well-Being*

Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 0,92$ logit	68	54
Tinggi	$X > 0,92$ logit	58	46
Total		126	100

Berdasarkan perhitungan pada tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat *workplace well-being* yang rendah berjumlah 68 orang (54%) dan responden dengan tingkat *workplace well-being* yang tinggi berjumlah 58 orang

(46%). Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Distribusi kategorisasi skor *workplace well-being* dapat dilihat pada histogram berikut ini:



Gambar 2. Kategorisasi Skor Workplace Well-Being

Tabel 7. Crosstabs Kategorisasi Skor Variabel Job Demands dan Workplace Well-Being

		Workplace Well-Being		Total
		Rendah	Tinggi	
Job Demands	Rendah	27	36	63
	Tinggi	41	22	63
Total		68	58	126

Berdasarkan data pada Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat *job demands* yang tinggi dan tingkat *workplace well-being* yang rendah merupakan responden terbanyak dengan jumlah 41 orang. Sementara itu, res-

ponden dengan tingkat *job demands* yang tinggi dan *workplace well-being* yang tinggi merupakan responden dengan jumlah yang paling sedikit, yaitu 22 orang.

Tabel 8. Uji Signifikansi Keseluruhan ANOVA

Model	df	F	Sig
Regression	1	32,479	0,00
Residual	124		
Total	125		

Kriteria Pengujian:

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $p < 0,05$

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $p > 0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 32,479 dan nilai $p = 0,000$. Jika nilai p dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa $p < \alpha$ yang artinya hipotesis nol

(Ho) dalam penelitian ini ditolak sedangkan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Jika perbandingan dilakukan melalui F hitung dan F tabel (1;124), diperoleh hasil F tabel sebesar 3,94 dimana hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kesimpulan yang diperoleh adalah Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square
1	0,456	0,208

Selanjutnya, hasil perhitungan analisis penelitian berdasarkan Tabel 9 di atas menunjukkan indeks korelasi ganda (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,456 dengan nilai R Square sebesar 0,208. Data ini menunjukkan bahwa variabel *job*

demands mempengaruhi variabel *workplace well-being* sebanyak 20,8% sedangkan 79,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel *job demands*.

Tabel 10. Persamaan Regresi Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
Constant	0,920	0,052	0,000
Job Demands	-0,470	0,082	0,000

Berdasarkan Tabel 10 di atas juga dapat dilihat bahwa konstanta variabel *workplace well-being* adalah sebesar 0,920 sedangkan koefisien regresi variabel *job demands* adalah sebesar -0,470. Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,920 - 0,470 X$$

$$\text{Workplace well-being} = 0,920 - 0,470 \text{ job demands}$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah jika variabel *job demands* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi besaran variabel *workplace well-being* (Y) sebesar -0,470. Berdasarkan hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

Hasil perhitungan dengan analisis regresi linier satu prediktor menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Besar pengaruh yang diberikan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri adalah sebesar 20,8%, sedangkan 79,2% lainnya dipe-

ngaruhi oleh faktor lain di luar *job demands* seperti usia, jenis kelamin, dan status pekerjaan.

Gambaran *workplace well-being* di kalangan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri dapat dikategorikan ke dalam kategori tinggi dan rendah. Guru SLB Negeri dengan tingkat *workplace well-being* yang tinggi berjumlah 58 orang (46%) dan guru SLB Negeri dengan tingkat *workplace well-being* yang rendah berjumlah 68 orang (54%). Dengan demikian, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden tergolong memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Selanjutnya, diketahui bahwa gambaran tingkat *job demands* di kalangan guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri juga terbagi ke dalam kategori tinggi dan rendah. Guru SLB Negeri dengan tingkat *job demands* yang tinggi berjumlah sebanyak 63 orang (50%) dan rendah berjumlah sebanyak 63 orang (50%). Dengan demikian, dapat dilihat bahwa sebagian dari responden penelitian tergolong memiliki tingkat *job demands* yang tinggi.

Tinggi atau rendahnya *workplace well-being* juga berkaitan dengan dimensi atau aspek intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan. Aspek intrinsik pekerjaan dipercaya lebih memotivasi karyawan (Page, 2005) dan signifikan dalam memprediksi kepuasan kerja serta keinginan untuk mempertahankan pekerjaan (Rudolph 2005, dalam Page,

2005) daripada aspek eksternal pekerjaan sehingga dapat pula menentukan tinggi atau rendahnya kesejahteraan kerja. Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Hal ini sesuai dengan pernyataan di atas dan didukung pula oleh hasil wawancara yang menunjukkan bahwa permasalahan terkait aspek ekstrinsik pekerjaan, seperti kondisi kerja, supervisi, pengakuan terhadap kinerja, dan peluang promosi lebih banyak ditemukan daripada aspek intrinsiknya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tingkat *workplace well-being* yang rendah juga dipengaruhi oleh adanya aspek eksternal pekerjaan yang belum terpenuhi.

Hasil perhitungan *crosstabs* menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat *job demands* yang tinggi dan *workplace well-being* yang rendah merupakan responden terbanyak dengan jumlah 41 orang. Hal ini dapat terjadi mengingat *job demands* dapat berpengaruh terhadap *workplace well-being*. Pernyataan ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Restika & Sjabadhyni (2013) bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* pekerja, antara lain: *job demands*, *job security*, *job characteristics*, *perceived organizational support*, *managerial style* dan *locus of control* (Spector et al, 2002; Gilbreath dan Benson, 2004; Pannachio & Genberghe, 2009; Sparks, Faragher, & Cooper, 2001).

Hasil perhitungan uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ nilai F tabel ($32,479 > 3,94$) dan nilai $p < (0,000 < 0,05)$. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Hal ini mendukung pernyataan dari Bakker dan Demerouti (2006) dalam Anwarsyah, Salendu, & Radikun, (2012) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), yang meliputi *job demands*, *job control*, dan *job resources*, dapat memiliki dampak yang

mendalam pada kesejahteraan pekerja (*employee well-being*). Dalam hal ini, *workplace well-being* bersamaan dengan *subjective well-being*, dan *psychological well-being* merupakan komponen dari *employee well-being* (Page & Vella-Brodrick, 2009). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *job demands* berpengaruh terhadap *workplace well-being* guru SLB Negeri karena sebagai pekerja, guru SLB Negeri juga memiliki kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) di mana *workplace well-being* ada di dalamnya.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa jika variabel *job demands* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi besaran variabel *workplace well-being* (Y) sebesar -0,470. Hal ini berarti bahwa kenaikan pada variabel *job demands* akan memprediksi penurunan pada variabel *workplace well-being* dimana hal ini juga sesuai dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Berdasarkan hal ini, dapat dikatakan bahwa jika tingkat *job demands* yang dimiliki guru SLB Negeri rendah maka tingkat *workplace well-being* yang dimiliki guru SLB Negeri tinggi. Sebaliknya, jika guru SLB Negeri memiliki tingkat *job demands* yang tinggi maka tingkat *workplace well-being* yang dimiliki guru SLB Negeri rendah.

Hasil di atas sesuai dengan penelitian sebelumnya yang meneliti tentang keterkaitan antara *job demands* dengan *workplace well-being* dilakukan oleh Arwansyah, Salendu, & Radikun (2012) yang meneliti hubungan antara *job demands* dan *workplace well-being* pada pekerja *shift*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan kerja pada pekerja *shift*, dimana pekerja dengan tingkat *job demands* yang rendah memiliki tingkat *workplace well-being* yang tinggi dan pekerja dengan tingkat *job demands* yang tinggi memiliki tingkat *workplace well-being* yang rendah. Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Arwansyah, dkk (2012) dengan mencari

pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa *job demands* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Hal ini berarti semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tinggi tingkat *workplace well-being* dan semakin tinggi tingkat *job demands* maka semakin rendah tingkat *workplace well-being*.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik yang telah dilakukan kepada 126 subjek penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. Dengan demikian, hasil penelitian membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Besar pengaruh yang diberikan *job demands* terhadap *workplace well-being* adalah sebesar 20,8% dan 79,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar *job demands* seperti usia, jenis kelamin, dan status pekerjaan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jika *job demands* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi besaran *workplace well-being* (Y) sebesar -0,470. Hal ini juga berarti bahwa kenaikan pada tingkat *job demands* dapat memprediksi penurunan pada tingkat *workplace well-being*.

5. Daftar Pustaka

- Arwansyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 32-44.
- Bakker, A. B. (2014). *Job Demands-Resources Questionnaire*. Rotterdam: *Erasmus University*.

- Firmansyah, I. & Widuri, E. L. (2014). Subjective Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa (slb). *Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1), 1-8.
- Hutapea, B. & Budiarto, Y. (2016). Aplikasi Psikologi Positif untuk Meningkatkan Wellbeing Guru-Guru Bruderan Purwokerto. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 3(1), 25-38.
- Mangundjaya, W. L. H. (2010). Pengaruh Workplace Well-Being terhadap Psychological Capital dan Employee Engagement. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, 31-37.
- Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace. Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioral Sciences Deakin University.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicator Research*, 90(3), 441- 458.
- Purba, J., Yulianto, A & Widyanti, E. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77-87.
- Rangkuti, A. A. (2013). *Statistika Parametrik dan Non-Parametrik dalam Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Restika & Sjabadhyni, B. (2013). Hubungan antara Workplace Well-Being dan Work Locus of Control pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Safitri, R. Y & Nursalim, N. (2013). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover pada Guru.
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Wardhani, D. T. (2012). Burnout di Kalangan Guru Pendidikan Luar Biasa di Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 73- 82.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121– 141.
- Zulkifili, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 148-155.