

WORKLOAD, WORK STRESS, AND WORK ENVIRONMENT ARE ESSENTIAL PREDICTORS OF TEACHER WELLBEING: EMPIRICAL STUDY

Muzakki¹, Farida Fitrianing Arum²

Universitas Wijaya Putra¹, Universitas Airlangga²

Email: muzakki0707@gmail.com, farida.fitrianing.arum-2018@feb.unair.ac.id

Abstrak

Tujuan studi ini adalah untuk mengungkap pengaruh *workload*, *work stress*, dan *work environment* pada *teacher wellbeing*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 57 guru dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dalam dalam menguji konstruksi model yang dibangun. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *workload*, *work stress*, dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing*. Dimana, peningkatan dari ketiga konstruk tersebut juga dapat berimplikasi pada peningkatan *teacher wellbeing*.

Kata kunci: *Workload, Work Stress, Work Environment, Teacher Wellbeing.*

Abstract

This study aims to reveal the effect of workload, work stress, and work environment on teacher wellbeing. The research method used is a qualitative method that focuses on hypothesis testing. The sample used 57 teachers using multiple linear regression analysis techniques to test the construction of the built model. The results of this study reveal that workload, work stress, and work environment have a positive and significant effect on teacher wellbeing. The increase in the three constructs can also have implications for improving teacher wellbeing.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Environment, Teacher Wellbeing.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu penunjang untuk terciptanya pendidikan agar berjalan dengan baik dan efektif, maka diperlukan adanya tenaga pengajar yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang yang akan mereka ajarkan kepada para siswa dan siswinya. Seperti yang disebutkan oleh Winesa dan Saleh (2020) mereka mengungkapkan bahwa seorang guru memiliki peranan yang sangat penting, dimana guru tidak hanya memiliki tugas untuk mengajar saja, namun juga mendidik, mengajarkan, membimbing, menilai, melatih, dan bahkan hingga mengevaluasi setiap aktifitas dan hal yang berkaitan dengan pendidikan dalam hal ini kurikulum, dan komunitas siswa-siswi mereka di sekolah.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 secara detail dijelaskan tentang peran guru dan dosen sebagai tenaga pengajar. Di satu sisi, pekerjaan sebagai guru ini telah dianggap sebagai pekerjaan yang sangat mulia dan menentukan terhadap masa depan bangsa yang lebih baik. Apabila dilihat dari beban kerja pada profesi guru memiliki

beban kerja yang cukup kompleks dan berat, serta penuh dengan tuntutan emosional yang tinggi dan bahkan sebagian diantaranya menurut Bowling *et al.* (2015) seringkali tidak memiliki kekuatan untuk menghadapi tuntutan tersebut. Masalah yang muncul menjadi perhatian dalam profesi guru adalah tingkat atrisi dan tingkat kelelahan. Hal ini perlu dan penting untuk dipertimbangkan kembali di dunia pendidikan untuk menentukan bagaimana perasaan guru tentang peran mereka karena ini memiliki implikasi untuk memenuhi harapan masyarakat untuk pendidikan dan pemuda saat ini itu juga memiliki implikasi bagi kesejahteraan guru (*teacher wellbeing*).

Secara umum guru memiliki peran sentral dalam memelihara dan mengembangkan potensi siswa dan membantu anak-anak tumbuh, sehingga untuk melakukan hal ini maka mereka harus tetap sehat baik secara fisik maupun mental. Menurut Jerrim dan Sim (2021) mengungkapkan bahwa peningkatan *teacher wellbeing* dapat terganggu apabila mereka memiliki *workload* yang tinggi seperti penelitiannya yang dilakukan di negara-negara yang berbahasa Inggris (England, Australia, Alberta-Canada, New Zealand, dan United States). Rajan (2018) *workload* dianggap sebagai penentu penting produktivitas dan tingkat *turnover* karyawan, karena jika beban kerja mereka di bawah standar beban kerja akan menimbulkan kemalasan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk bermalasan-malasan dan melakukan aktivitas non-produktif seperti politik kelompok, dengan implikasi yang menyertainya pada kinerja. Sebaliknya, jika beban kerja di atas standar beban kerja, maka ada kecenderungan pegawai akan kewalahan; ini akan mengakibatkan bahaya seperti kelelahan dan gangguan berikutnya serta perasaan sakit dan ketidakpuasan dan selanjutnya menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan untuk pekerjaan yang tidak terlalu berat jika tersedia. Tidak hanya itu saja, tetapi peningkatan pada beban kerja ini juga menurut Pace *et al.* (2019) dapat berimplikasi pada kesejahteraan yang buruk, seperti yang dilakukan pada penelitiannya yang dilakukan pada profesor-profesor diberbagai universitas di negara Eropa (Italy, Spain, France, and Ireland).

Selain itu, stress kerja juga menjadi salah satu pemicu terjadinya *teacher wellbeing* yang buruk, sehingga seorang guru sangat penting agar dapat mengelola tingkat stress yang mereka miliki. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Semua perasaan tersebut merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Qureshi *et al* (2013) melaporkan bahwa beberapa hal berikut dapat menjadi pemicu dalam meningkatkan stres kerja diantaranya seperti; beban tugas yang menumpuk, peran ganda, konflik peran, tanggung jawab terhadap orang lain, kerja sama, partisipasi, keuangan yang tidak aman, umpan balik yang kurang, perubahan teknologi yang cepat, inovasi, dan pengembangan karir. Dalam sebuah studi disebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *wellbeing* guru, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh guru, maka tingkat *wellbeing* guru akan semakin rendah (Issom dan Makbulah, 2017).

Selanjutnya, terdapat satu faktor lain yang juga penting untuk mempromosikan *wellbeing* guru yang lebih baik yaitu work environment (Rasool *et al.*, 2021). Dalam studinya mereka mengungkapkan bahwa *wellbeing* guru memainkan peranan penting dalam meningkatkan *organizational outcome*. *Work environment* yang tidak baik akan menjadi racun bagi karyawan, dan dapat memicu terjadinya *wellbeing* yang buruk

dikemudian hari. Dengan demikian, pada studi ini memiliki keyakinan bahwa lingkungan organisasai yang baik dan nyaman dapat menjadikan guru bersemangat dalam bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan guru itu sendiri (Pramana & Sudharman, 2013).

Berdasarkan pada uraian diatas, kami beranggapan bahwa kesejahteraan guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidik dan pendidikan di Indonesia. Akan tetapi, perilaku kesejahteraan guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru. Penelitian ini merupakan sebuah upaya mendapatkan gambaran bagaimana kesejahteraan guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya pendidik yang lebih baik. Dengan demikian, melalui studi ini implikasi dan kebermanfaatannya secara berkelanjutan akan dibahas.

TINJUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Teacher Wellbeing

Masalah stres pada guru sangat luas, dan ini terbukti di semua sektor pendidikan dan lintas negara, seperti yang disampaikan oleh Gray *et al.* (2017) dalam studinya dimana ini dapat berdampak pada kelelahan dan kepuasan kerja yang lebih rendah. *Teacher wellbeing* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan hidup dan kebahagiaan pribadi (perspektif hedonis) dan fungsi psikologis yang positif. Guru mampu menunjukkan fungsi psikologis yang positif ketika mereka mampu membentuk hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain, memiliki rasa otonomi dan kompetensi dan ketika mereka memiliki kesempatan untuk pertumbuhan pribadi (Harding *et al.*, 2019). Iklim sekolah mempengaruhi pengalaman guru sehari-hari di sekolah. Ini dibentuk oleh etos sekolah yang dibentuk oleh tim kepemimpinan senior. Membatasi agensi guru dapat mengakibatkan berkurangnya kesejahteraan guru, yang berdampak buruk pada kinerja guru itu sendiri (Beck *et al.*, 2011).

Tujuan pemberian *teacher wellbeing* menurut Aldridge dan McChesney (2018) antara lain yaitu; untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya, memotivasi agar dapat memiliki gairah dalam kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman, membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan, mengefektifkan pelaksanaan program pemerintah dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya, dan asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan.

Workload dan Teacher Wellbeing

Workload adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang harus dicapai dimana pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan

barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan - kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan terhadap kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam sebuah studi disampaikan bahwa *workload* dianggap sebagai penentu penting produktivitas dan tingkat *turnover* karyawan (Rajan, 2018), serta peningkatan pada beban kerja dapat berimplikasi pada kesejahteraan yang buruk dan penurunan pada kinerja guru, sehingga ini penting untuk diperhatikan dan diwaspadai (Pace *et al.*, 2019 dan Herdyanti dan Muzakki, 2020). Dengan demikian hipotesis yang dapat diajukan pada studi ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *workload* terhadap *teacher wellbeing*.

Job Stress dan Teacher Wellbeing

Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Semua perasaan tersebut, merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Robbins (2002) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi, pada tingkat stress yang lebih tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Puspitawati dan Atmaja, 2021).

Terdapat beberapa indikator dari stress yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres dalam organisasi pendidikan, diantaranya yaitu: (1) gejala fisiologis, terkait dengan aspek kesehatan dan medis, dapat dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung; (2) gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda; (3) gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur (Robbins, 2002). Menurut pendapat Robbins (2002) tersebut menjelaskan bahwa stres yang dialami guru dapat dilihat dengan beberapa gejala yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku sebagai konsekuensi dari berbagai tekanan yang dialami oleh guru.

Gibson *et al.* (2003) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai *stimulus-respon*. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Defenisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stress dipandang tidak sekedar sebuah stimulus

atau respon, melainkan stress merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecendrungan individu untuk memberikan tanggapan (Gibson *et al.*, 2003). Tingginya tingkat stress menurut Qureshi *et al* (2013) dan Issom dan Makbulah (2017) dapat berimplikasi pada tingkat *wellbeing* yang buruk. Dengan demikian, pada studi ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

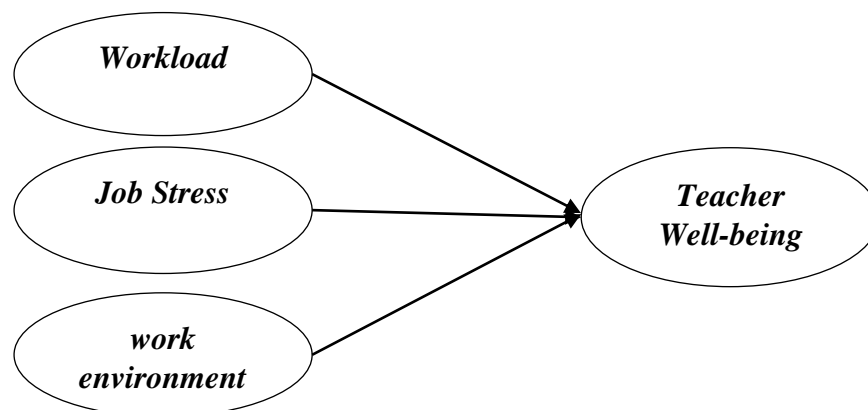
H2: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *job stress* terhadap *teacher wellbeing*.

Work Environment dan Teacher Wellbeing

Work environment yang kondusif akan mendorong guru merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan kualitas dan profesionalisme dalam mencapai tujuan pendidikan. Work environment yang nyaman dan kondusif merupakan idaman bagi pekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Ajala (2012) mengatakan bahwa work environment yang kondusif akan membantu kinerja karyawan yang secara otomatis meningkatkan produktivitas. Riset yang dilakukan oleh Muzakki (2021) menunjukkan work environment berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Work environment yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dhermawan *et al* (2012) dan Sofyan (2013) dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang sama bahwa work environment berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam studi yang lain juga disebutkan bahwa adanya work environment yang mendukung bagi pekerja dapat menciptakan ketenangan dan kesejahteraan, serta semangat kerja, sehingga hal itu akan mendukung dalam mencapai tujuan organisasi (Zagoto, 2018). Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan antara work environment terhadap *teacher wellbeing*.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan

- : Pengaruh Parsial
Y : Variabel terikat (*teacher wellbeing*)

- X1 : Variabel bebas (*workload*)
X2 : Variabel bebas (*job stress*)
X3 : Variabel bebas (*work environment*)

METODOLOGI

Studi ini dilakukan di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik, dengan pendekatan penelitian yaitu kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui dokumentasi, buku, jurnal yang relevan dengan topik penelitian, dan kuesioner (angket). Menurut Arikunto (2019) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah tes dan lembar observasi. Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan karena datanya kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Analisis data kuantitatif menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan dari kuesioner (Arikunto, 2019). Pada penelitian ini untuk mendapatkan data kuantitatif dari penyebaran kuesioner, maka digunakan skala likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan kedalam lima tingkatan (Sugiyono, 2019), tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan empat tingkatan skala likert karena responden di Indonesia cenderung bersikap netral atau ragu-ragu dan untuk menghindari hasil penelitian yang bias. Berikut adalah contoh skala likert yang akan digunakan dalam penelitian:

1. Untuk jawaban 1 sangat tidak setuju diberi nilai = 1
2. Untuk jawaban 2 tidak setuju diberi nilai = 2
3. Untuk jawaban 3 setuju diberi nilai = 3
4. Untuk jawaban 4 sangat setuju diberi nilai = 4

Metode analisis ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan kepada responden. Untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan dan dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS versi 22 (*Statistical Package for Social Science*). Selanjutnya, responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 57 guru.

Keabsahan Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Arikunto (2019) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Menurut Ghazali (2015) mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom*

(df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jadi df yang digunakan adalah $63 - 2 = 61$ dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0,248 dengan ketentuan:

Hasil r hitung > r tabel (0,248) = valid

Hasil r hitung < r tabel (0,248) = tidak valid

Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item – total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2015).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel bebas, yaitu *workload*, *job stress*, dan *work environment* terhadap satu variabel terikat, yaitu *teacher wellbeing*. Persamaan yang umum digunakan untuk regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots (1)$$

Dimana:

Y = *teacher wellbeing*

α = konstanta

X1 = *workload*

X2 = *job stress*

X3 = *Work environment*

b1 = koefisien regresi untuk variabel beban kerja

b2 = koefisien regresi untuk variabel stress kerja

b3 = koefisien regresi untuk variabel *work environment*

e = variabel pengganggu

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam sebuah penelitian banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Nilai adjusted R^2 dapat naik

atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2015).

Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini yaitu menggunakan Uji t dimana pada dasarnya pengujian ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015). Variabel bebas dinyatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila mempunyai tingkat signifikansi dengan toleransi kesalahan peramalan $< 0,05$ sehingga bisa disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, berarti atau bermakna dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi; jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja dengan jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 57 responden. Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah Responden	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	44 %
Perempuan	32	56 %
Umur		
Dibawah 30 tahun	8	14%
30 – 39 tahun	32	56%
Diatas 39 tahun	17	30%
Pendidikan Terakhir		
SMP	3	5%
SMA	7	13%
S1	44	77%
S2	3	5%
Masa Kerja		
Kurang dari 1 tahun	5	9,5%
1-2 tahun	30	52%
2-3 tahun	12	21%
Diatas 3 tahun	10	17,5%

Berdasarkan pada data karakteristik responden di atas, diketahui bahwa responden perempuan yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 56 % dan responden laki-laki sebanyak 25 atau sebesar 44%. Sedangkan untuk kelompok usia didominasi oleh responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 32 responden, dan responden paling sedikit adalah yang berusia dibawah 30 tahun yakni sebanyak 8 responden atau sebesar 14%. Selain itu, dilihat dari jenjang pendidikan responden diperoleh bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir pada tingkat S1 yakni sebanyak 44 atau sebesar 77% dan responden paling sedikit adalah yang berpendidikan SMP dan S2

yanki sama sama sebanyak 3 responden atau sebesar 5%. Selanjutnya, apabila dilihat dari masa kerja, diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun adalah responden yang mendominasi yaitu 30 responden atau sebesar 52%, dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 9,5%.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas pada variabel *workload*, *job stress* dan *work environment*, serta *teacher wellbeing*. Adapun hasil uji validitas pada beberapa variabel independen tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	Signifikan	Keterangan
<i>Workload</i>	X1.1	0.769	0,000	Valid
	X1.2	0.868	0,000	Valid
	X1.3	0.856	0,000	Valid
	X1.4	0.906	0,000	Valid
	X1.5	0.868	0,000	Valid
	X1.6	0.734	0,000	Valid
	X2.7	0.862	0,000	Valid
	X2.8	0.787	0,000	Valid
<i>Work environment</i>	X3.1	0.765	0,000	Valid
	X3.2	0.829	0,000	Valid
	X3.3	0.793	0,000	Valid
	X3.4	0.794	0,000	Valid
	X3.5	0.811	0,000	Valid
	X3.6	0.857	0,000	Valid
<i>Teacher wellbeing</i>	Y.1	0.736	0.000	Valid
	Y.2	0.786	0.000	Valid
	Y.3	0.802	0.000	Valid
	Y.4	0.657	0.000	Valid
	Y.5	0.766	0.000	Valid
	Y.6	0.849	0.000	Valid
	Y.7	0.808	0.000	Valid
	Y.8	0.809	0.000	Valid
	Y.9	0.755	0.000	Valid
	Y.10	0.761	0.000	Valid
	Y.11	0.770	0.000	Valid
	Y.12	0.844	0.000	Valid
	Y.13	0.797	0.000	Valid
Y.13	0.785	0.000	Valid	

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel *workload*, *job stress* dan *work environment*, serta *teacher wellbeing* adalah valid, karena nilai signifikansi *corrected item total correlation* (r_{hitung}) $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Apabila koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	r tabel	Keterangan
<i>Workload</i>	0,798	0,6	Reliabel
<i>Job Stress</i>	0,798	0,6	Reliabel
<i>Work environment</i>	0,788	0,6	Reliabel
<i>Teacher wellbeing</i>	0,800	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilaporkan bahwa variabel penelitian yaitu *workload*, *job stress* dan *work environment*, serta *teacher wellbeing* adalah reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel yang dihasilkan lebih dari 0,60.

Pengujian Hipotesis

Setelah uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik terpenuhi, maka dilanjutkan pada pengujian berikutnya yaitu pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tampilan Tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.462	0.162		2.852	0.006
	X1	0.162	0.068	0.168	2.391	0.020
	X2	0.186	0.066	0.194	2.821	0.007
	X3	0.623	0.080	0.652	7.759	0.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22 pada bagian hasil pengujian hipotesis melaporkan bahwa *workload*, *job stress*, dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing*. Hasil ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien regresi untuk setiap variabel bebas secara berurutan yaitu; 0,162, 0,186, dan 0,623, dan nilai signifikan dari setiap variabel secara berurutan yaitu; 0,020, 0,007, dan 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa variabel prediktor yang diuji pada penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *teacher wellbeing*. Dengan demikian, semakin tinggi

tingkat *workload*, *job stress*, dan *work environment* maka dapat meningkatkan *teacher wellbeing*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut ini koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan:

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.898	.892	.29404	1.911

Berdasarkan tabel diatas melaporkan bahwa nilai koefisien R-square yang dihasilkan sebesar 0.898 yang artinya adalah variabel *workload*, *job stress*, dan *work environment* mampu mempengaruhi variabel *teacher wellbeing* sebesar 89,8%, sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *workload* terhadap *teacher wellbeing*

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing* ditolak. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai koefisien regresi yang positif dan nilai signifikan yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Pada penelitian ini *workload* dianggap sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Dalam hasil penelitian ini guru mengungkapkan bahwa aktifitas mengajar yang dilakukan hampir setiap hari itu merupakan pekerjaan yang mulia dan diyakini dapat memberikan manfaat untuk hari tuanya nanti. Mereka juga meyakini bahwa beban tugas yang diberikan walaupun tugas tersebut tidak sesuai dengan bidang dan kompetensinya, namun mereka menyadari bahwa tugas tersebut dapat memberikan dampak positif dan membuat mereka bisa lebih berkembang. Mereka juga meyakini bahwa beban tugas yang diberikan mungkin cukup sulit di awal, tetapi apabila mereka tekuni dan sering mereka kerjakan, maka hal itu pada akhirnya akan menjadi mudah bahkan dapat menjadi ilmu dan kompetensi baru yang mendukung dan positif untuk mereka. Dengan demikian, beban kerja (*workload*) tersebut mereka meyakini dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing*. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Herdyanti dan Muzakki (2020), Jerrim dan Sim (2021), Rajan (2018), dan Pace et al. (2019) yang mengungkapkan bahwa *workload* berdampak negatif terhadap peningkatan performa individu dan *teacher wellbeing*.

Pengaruh *job stress* terhadap *teacher wellbeing*

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing* ditolak. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai koefisien regresi yang positif dan nilai signifikan yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Pada hasil studi ini guru mengungkapkan bahwa tuntutan tugas yang diberikan oleh lembaga dapat dilaksanakan dengan mudah oleh mereka, sehingga tingkat stres yang dimiliki oleh mereka mungkin masih dapat ditolerir. Disisi yang lain, lembaga dimana tempat mereka mengajar juga telah memberikan otoritas apabila mereka memiliki kepentingan yang harus diselesaikan di domain keluarga untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga, tuntutan di domain kerja dan keluarga dapat diatasi dengan mudah oleh mereka, kelonggaran tersebut dapat meminimalisir resiko terjadinya stres yang akan terjadi pada guru. Dengan demikian, tingkat *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing*. Hal ini bertentangan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja (2021), Qureshi *et al* (2013) dan Issom dan Makbulah (2017) yang mengungkapkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh individu dapat berimplikasi pada tingkat *wellbeing* yang buruk.

Pengaruh *work environment* terhadap *teacher wellbeing*

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing* diterima. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai koefisien regresi yang positif dan nilai signifikan yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Pada penelitian ini melaporkan bahwa selama ini guru telah mendapatkan lingkungan kerja yang baik dan rapi, para guru dan pimpinan lembaga juga dapat memberikan support dan contoh yang baik bagi mereka, sehingga mereka merasa senang dan merasa puas berada pada lingkungan yang demikian. Disatu sisi, guru juga telah mendapati peralatan kantor, penerangan, dan suhu udara baik di kelas maupun di kantor yang sangat baik, serta keamanan kerja yang terjaga. Beberapa hal tersebut mereka yakini dapat memberikan dampak terhadap *wellbeing* secara psikologis mereka, karena mereka merasa nyaman dan senang berada pada kondisi seperti itu bahkan lingkungan yang kondusif ini juga menurut mereka dapat menjamin untuk para guru untuk memunculkan semangat mereka dalam bekerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang dilakukan oleh Pramana & Sudharman (2016), Ajala (2012), Muzakki (2021), Dhermawan *et al* (2012), Sofyan (2013), dan Zagoto (2018) yang mengungkapkan bahwa *work environment* yang baik dapat membantu individu dalam menyumbangkan kinerja yang lebih baik, ketenangan dan kesejahteraan, serta semangat kerja, yang pada akhirnya akan mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bagian hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah *workload*, *job stress*, dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher wellbeing*. Hasil ini menemukan

satu hal baru yang tidak biasa ditemukan pada penelitian-penelitian pada umumnya, seperti; *workload*, *job stress* yang berpengaruh pada peningkatan *wellbeing* yang lebih baik. Implikasi praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan masukan pada pemimpin lembaga dalam memberikan beban kerja, sekiranya beban tersebut juga ditentukan dengan kemampuan dan minat guru, sehingga pekerjaan tidak terlalu memberatkan bagi para guru, dan juga pimpinan perlu untuk memberikan informasi atau *briefing* terlebih dahulu terkait mekanisme kerja hingga cara penyusunan dan penyelesaian pekerjaan tersebut, sehingga dapat mempermudah para guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, implikasi bagi akademi, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam merekonstruksi model yang sama dengan hasil temuan yang unik dan berbeda, karena pada temuan studi ini menemukan hasil yang tidak biasa dan bahkan berbeda dengan kebanyakan hasil penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, E. M. (2012). The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity. *The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network*, 12(1), 141-149.
- Aldridge, J.M., and McChesney, K. (2018), The relationships between school climate and adolescent mental health and wellbeing: a systematic literature review. *International Journal of Educational Research*, 88, 121–145.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Beck, A., Crain, A.L., Solberg, L.I., Unützer, J., Glasgow, R.E., Maciosek, M.V., et al. (2011), Severity of depression and magnitude of productivity loss. *Annals of Family Medicine*, 9 (4), 305–311.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A metaanalytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 29(2), 95- 113. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>
- Dhermawan, A. A.N. B., Sudibya, I. G. A., dan Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Work environment, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 12-25
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gray, C., Wilcox, G., and Nordstokke, D. (2017), Teacher Mental Health, School Climate, Inclusive Education and Student Learning: A Review. *Canadian Psychology*, 58, No. 3, 203–210
- Harding, S., Morris, R., Gunnella, D., Ford, T. (2019), Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing?. *Journal of Affective Disorders* 242 (2019) 180–187.
- Herdyanti, F., dan Muzakki. (2020). Bagaimana peran job motivation dalam memediasi hubungan workload dan job performance?: Empirical investigation. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 20(1), 1-14
- Issom, F. L. & Makbulah, R. (2017). *Pengaruh Stres Situasi Kerja terhadap Psychological Wellbeing*, 2(1), 15-29

- Jerrim, J., & Sims, S. (2021). When is high workload bad for teacher wellbeing? Accounting for the non-linear contribution of specific teaching tasks. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103395. doi:10.1016/j.tate.2021.103395
- Muzakki, M. (2021). Human relations and physical work environment as predictors in improving employee performance: An empirical investigation: Human relations dan physical work environment sebagai prediktor dalam meningkatkan kinerja karyawan: Investigasi empiris. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.15773>
- Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2019). The relation between workload and personal wellbeing among university professors. *Current Psychology*. doi:10.1007/s12144-019-00294-x
- Pillay, H., Goddard, R., & Wilss, L. (2005). Wellbeing, Burnout and Competence : Implications for Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 30(2). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2005v30n2.3>
- Pramana, A. A. G. K., dan Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Work environment Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi universitas Udayana (Unud)*.
- Puspitawati, N. M. D., dan Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 6(2), 25-32
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences*, 23(6), 764-770.
- Rasool, S.F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 2294. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Jakarta: Erlangga.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Work environment Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 43-59.
- Winesa, S. A., dan Saleh, A. Y. (2020). Resiliensi sebagai Prediktor Teacher Wellbeing (Resilience as a Predictor of Teacher Wellbeing). *Mind Set*, 1(2), 116-128
- Zagoto, T. S. H. (2018). Pengaruh Work environment Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *JOM FISIP*, 5(1), 1-10.