

IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA GURU DI SMA SWASTA TERAKREDITASI A SE-KECAMATAN PAMIJAHAN BOGOR

Risa Apriani¹, Ima Rahmawati^{2*}, M. Robie Awaludin S³

^{1, 2, 3} Institut Agama Islam Sahid Bogor, Indonesia

*Alamat email koresponden: dafenta.ima13@gmail.com

Doi: <https://doi.org/10.56406/jurnalkajianislammodern.v13i1.733>

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational climate on teacher work stress in three accredited private senior high schools (A-rated) in Pamijahan District, Bogor Regency. Using a quantitative approach with a survey design and total sampling technique, 56 full-time foundation teachers participated as respondents. Data were collected through a closed-ended questionnaire, which had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using simple linear regression with SPSS. The results indicate that teachers' perceptions of the organizational climate fall into the very good category, while the level of work stress is categorized as very high. Regression analysis reveals a significant effect of organizational climate on teacher work stress, with a coefficient of determination of 65%, suggesting that a substantial portion of the variance in work stress can be explained by differences in perceived organizational climate. These findings underscore the critical role of work environment quality in influencing teachers' psychological well-being. However, the results also show that, in addition to organizational climate, other factors contribute to teacher stress but were not explored in this study. Therefore, future research is recommended to examine additional variables to gain a more comprehensive understanding of work stress dynamics in educational settings.

Keywords Educational Management, Organizational Climate, Teachers, Work Stress.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja guru di tiga SMA swasta terakreditasi A di Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan teknik total sampling, sebanyak 56 guru tetap yayasan menjadi responden. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui uji regresi linier sederhana menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap iklim organisasi berada dalam kategori sangat baik, sementara tingkat stres kerja guru tergolong sangat tinggi. Uji regresi mengindikasikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja guru, dengan koefisien determinasi sebesar 65%, yang berarti sebagian besar variasi stres kerja guru dapat dijelaskan oleh persepsi terhadap iklim organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis guru. Namun demikian, temuan ini juga menunjukkan bahwa selain iklim organisasi, terdapat faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap stres kerja guru namun belum tercakup dalam penelitian ini.

Kata Kunci Iklim Organisasi, Stres Kerja, Guru, Manajemen Pendidikan

PENDAHULUAN

Guru memiliki peranan yang sangat strategis dalam sistem pendidikan, bertindak sebagai fasilitator, pembimbing, dan manajer pembelajaran yang secara langsung memengaruhi kualitas proses belajar-mengajar di sekolah (Fauziah & Sholeh, 2019). Keberhasilan pendidikan di Indonesia sangat bergantung pada profesionalisme, kesejahteraan, dan kinerja para guru sebagai ujung tombak pendidikan nasional. Dalam menjalankan perannya, guru menghadapi berbagai tuntutan mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, hingga pembinaan karakter peserta didik.

Tingginya tanggung jawab profesional tersebut menyebabkan guru rentan terhadap beban kerja yang berlebih. Beban yang tidak seimbang dengan sumber daya atau kemampuan individu dapat menimbulkan stres kerja. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi psikologis ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas seseorang untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan ketegangan fisik dan emosional. Pada konteks guru, stres kerja seringkali termanifestasi dalam bentuk kelelahan emosional, kecemasan, dan penurunan motivasi mengajar (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018).

Menurut penelitian oleh Sarani, Setiawan, dan Asraf (2022), stres kerja jangka panjang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, produktivitas, dan kualitas pengajaran. Kondisi ini semakin diperparah oleh perubahan kebijakan pendidikan yang cepat, ketidakpastian peran, serta tekanan administratif yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan pengambil kebijakan untuk memahami dan menangani penyebab stres kerja guru secara sistematis.

Salah satu faktor yang turut berkontribusi terhadap stres kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merujuk pada persepsi kolektif anggota organisasi terhadap lingkungan kerja, termasuk struktur, budaya, nilai, dan hubungan sosial di dalamnya (Zamzam & Yustini, 2021). Iklim organisasi yang positif, seperti adanya komunikasi terbuka, dukungan dari pimpinan, dan budaya kolaboratif, diketahui dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan menurunkan risiko stres (Kusumaputri, 2021).

Penelitian oleh Nurdin, Masaong, dan Marhawati (2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik mampu menurunkan tingkat stres kerja guru di sekolah. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Mahmudah dan Rohmat (2023), bahwa iklim kerja yang sehat berkorelasi negatif dengan stres kerja di kalangan pendidik. Hal ini menunjukkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung bagi para guru agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Sebaliknya, iklim organisasi yang buruk seperti kurangnya transparansi, minimnya penghargaan terhadap kinerja, serta hubungan interpersonal yang negatif, dapat menjadi sumber utama stres kerja (Khofifah *et al.*, 2020). Studi oleh Kurniawan dan Dewi (2021) menegaskan bahwa iklim organisasi yang tidak kondusif menyebabkan guru merasa tertekan, tidak dihargai, dan cenderung mengalami burnout. Kondisi semacam ini dapat menurunkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Selain faktor internal individu, keberadaan kepemimpinan yang efektif dan sistem pendukung dalam organisasi pendidikan turut membentuk persepsi guru terhadap iklim kerja mereka (Rahmawati *et al.*, 2024). Seperti dijelaskan oleh Wijayanti dan Wulandari (2022), kepala sekolah memiliki peranan penting dalam membentuk budaya kerja dan mendukung guru dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dukungan sosial dan kepemimpinan transformatif terbukti menurunkan tingkat stres dalam konteks organisasi sekolah (Rahmawati *et al.*, 2022).

Selanjutnya, penelitian mengenai hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja di kalangan guru SMA swasta khususnya di Kabupaten Bogor masih terbatas. Sebagian besar studi terdahulu lebih berfokus pada sekolah negeri atau instansi pemerintah. Padahal, SMA swasta juga menghadapi tekanan yang unik, seperti keterbatasan dana, target akademik tinggi, dan dinamika hubungan dengan yayasan.

Penelitian ini secara khusus mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja guru di SMA swasta terakreditasi A di Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor. Pemilihan lokasi ini dilatarbelakangi oleh tingginya persaingan antar sekolah swasta serta pentingnya menjaga kualitas pendidikan di wilayah penyangga ibu kota. Dengan memahami hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja, pihak sekolah diharapkan dapat merancang intervensi yang tepat guna meningkatkan kesejahteraan guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi iklim organisasi dan tingkat stres kerja guru, serta menganalisis pengaruh antara keduanya. Kontribusi dari penelitian ini adalah memberikan landasan empiris bagi manajemen sekolah dalam membangun iklim organisasi yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat stres kerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi para peneliti dan pemangku kepentingan dalam mengembangkan strategi peningkatan mutu sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan aspek psikososial dan lingkungan kerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, sesuai pedoman metodologi penelitian kuantitatif yang menyatakan bahwa survei digunakan untuk memperoleh informasi mengenai hubungan antar variabel dalam populasi yang besar (Abdullah, Aiman, & Ardiawan, 2022; Sugiyono, 2019). Populasi penelitian adalah seluruh guru tetap yayasan di tiga SMA swasta terakreditasi A di Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor. Jumlah populasi guru adalah 56 orang, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berisi pernyataan tertutup dengan skala Likert 1–5.

Instrumen kuesioner terdiri dari dua bagian utama, masing-masing 40 butir pertanyaan untuk variabel iklim organisasi (X) dan stres kerja guru (Y). Sebelum pengolahan data, instrumen diuji validitas itemnya menggunakan uji Pearson dan reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach's alpha. Hasil pengujian menunjukkan 31 butir valid untuk iklim organisasi dan 30 butir valid untuk stres kerja guru. Data dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis meliputi statistik deskriptif (untuk menggambarkan kondisi variabel) dan analisis inferensial berupa uji regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja guru. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) dan uji linearitas untuk memastikan data memenuhi asumsi..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa skor rata-rata iklim organisasi di sekolah yang diteliti berada pada kategori sangat baik, dengan persentase 84,9%. Sebaliknya, skor rata-rata stres kerja guru berada pada kategori sangat tinggi, sebesar 84,8%. Artinya, meskipun persepsi iklim organisasi di sekolah terbilang positif, sebagian besar guru masih merasakan tingkat stres kerja yang tinggi.

Uji asumsi normalitas residual menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai $p = 0,200$ ($> 0,05$), seperti terlihat pada Tabel 1, sehingga distribusi residual dapat dikatakan normal. Uji linearitas antara variabel iklim organisasi dan stres kerja guru juga menunjukkan $p = 0,199$ ($> 0,05$), yang berarti hubungan keduanya bersifat linier (Tabel 2). Dengan demikian, persyaratan pemodelan regresi linier sederhana terpenuhi (Kadir, 2017).

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Statistik (Z)	Sig. (2-tailed)
Unstandardized Residual	0,074	0,200

Tabel 2. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.
Iklim Organisasi (X)	1,394	0,199

Uji regresi linier sederhana (Tabel 3) menghasilkan persamaan regresi: $\hat{Y} = 28,961 + 0,747X$. Koefisien regresi X (iklim organisasi) sebesar 0,747 ($t = 10,006$, $p < 0,001$) menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin skor iklim organisasi berhubungan dengan kenaikan rata-rata 0,747 poin stres kerja guru. Nilai t-hitung (10,006) jauh lebih besar dari t-tabel (1,673), sehingga pengaruh tersebut signifikan. Koefisien determinasi (Tabel 4) $R^2 = 0,650$ (65,0%) mengindikasikan bahwa variabel iklim organisasi menjelaskan 65,0% variasi stres kerja guru, sedangkan sisanya (35,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	28,961	9,889	–	2,929	0,005
Iklim Organisasi (X)	0,747	0,075	0,806	10,006	0,000

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error
1	0,806	0,650	0,643	7,936

Pembahasan

Hasil penelitian mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap stres kerja guru, selaras dengan temuan penelitian terdahulu. Koefisien regresi positif ($B = 0,747$) dan nilai signifikansi $p < 0,001$ menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi, semakin tinggi pula prediksi skor stres kerja guru berdasarkan model. Temuan ini sejalan dengan Abdullah *et al.* (2016) yang melaporkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Demikian pula, Giantari (2020) menemukan iklim organisasi yang positif menurunkan stres kerja karyawan. Hasil ini menguatkan pemikiran bahwa dukungan dan kualitas lingkungan kerja yang baik membantu tenaga pendidik menghadapi beban tugasnya sehingga menekan stres (Darodjat, 2015; Fathurrochman, 2020).

Meskipun regresi menunjukkan pengaruh signifikan, tetap terdapat 35% variasi stres yang tidak dijelaskan variabel iklim organisasi, menandakan faktor-faktor lain berperan. Di mana koefisien determinasi 65% menyiratkan bahwa sebagian besar variasi stres kerja guru dapat dijelaskan oleh perbedaan persepsi iklim organisasi. Temuan ini menggarisbawahi bahwa meningkatkan kualitas iklim organisasi akan berdampak pada pengurangan stres guru. Hal ini sesuai dengan konsep Robbins dan Judge (2017) bahwa stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan lingkungan, seperti beban kerja, kepemimpinan, dan situasi personal guru. Kadar stres guru yang tergolong sangat tinggi (84,8%) juga konsisten dengan hasil Sarani *et al.* (2022) yang menandakan beban kerja guru cukup berat. Akbar dan Pratasiwi (2017) menambahkan bahwa kurangnya resiliensi individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan dapat meningkatkan stres meski iklim relatif baik. Oleh karena itu, upaya pengendalian stres tidak hanya melalui perbaikan iklim organisasi, tetapi juga perlu intervensi lain seperti pelatihan manajemen stres dan pengurangan beban administratif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan prediktor penting bagi tingkat stres kerja guru. Teori manajemen organisasi menyatakan bahwa kualitas iklim internal berkaitan dengan sikap anggota organisasi (Zamzam & Yustini, 2021). Iklim yang mendukung (misalnya, dukungan atasan, kejelasan tugas, dan kerja sama tim) dapat

menciptakan rasa aman dan perasaan dihargai (Kusumaputri, 2021), sehingga guru lebih mudah mengatasi tekanan pekerjaan. Temuan ini implikasinya menegaskan perlunya sekolah mempertahankan budaya kerja yang positif (Darodjat, 2015) dan kepemimpinan yang peduli terhadap kebutuhan guru. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau dukungan sosial untuk memahami faktor lain yang dapat meredam stres kerja guru (Nurdin, Masaong, & Marhawati, 2021).

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di SMA swasta terakreditasi A se-Kecamatan Pamijahan Bogor secara umum berada dalam kategori sangat baik, meskipun tingkat stres kerja guru tetap tergolong sangat tinggi. Hasil analisis regresi linier sederhana mengindikasikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja guru. Sebagian besar variasi dalam tingkat stres kerja guru dapat dijelaskan oleh perbedaan persepsi terhadap kondisi iklim organisasi yang mereka alami. Temuan ini menegaskan pentingnya kualitas iklim organisasi sebagai salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis guru.

Peningkatan kualitas iklim organisasi, seperti melalui komunikasi yang lebih terbuka, dukungan manajerial yang konsisten, dan penguatan budaya kerja kolaboratif, berpotensi memberikan dampak positif dalam menurunkan tingkat stres guru. Dalam konteks pengelolaan sekolah, perhatian terhadap persepsi guru mengenai lingkungan kerja menjadi hal yang esensial. Evaluasi berkelanjutan terhadap beban kerja serta penyediaan program pengembangan diri yang mencakup manajemen stres atau pelatihan resiliensi dapat memperkuat ketahanan guru dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai dinamika stres kerja di lingkungan pendidikan, eksplorasi terhadap variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau struktur organisasi akan memperkaya hasil kajian di masa mendatang. Penambahan perspektif tersebut dapat membantu merumuskan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas guru secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugrah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121–141. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>.
- Abdullah, K., Aiman, U., & Ardiawan, Z. F. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi Diri dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 93–98. <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.08>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Refika Aditama.
- Fathurrochman, I. (2020). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit Adab.
- Fauziah, E. N., & Sholeh, M. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Guru di SMAN 1 Pandaan. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 7(3), 201–210.

- Giantari, I. M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2065–2084. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p01OJS> Unud
- Kadir. (2017). *Statistika Terapan*. Rajagrafindo Persada.
- Khofifah, R. W., Rahmawati, I., Lestari, H., Trimulyo, J., Agama, I., & Sahid, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru PNS di SMPN Se-Kecamatan Pamijahan. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(3), 139-143. <https://doi.org/10.59897/jsi.v1i3.27>.
- Kurniawan, R., & Dewi, A. R. (2021). The Influence Of Organizational Climate On Teachers' Work Stress. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(2), 131–140. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i2.4071>
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklim Organisasi Perspektif Psikologi*. Deepublish Publisher.
- Mahmudah, N., & Rohmat, D. (2023). Organizational Climate And Work Stress Among School Teachers. *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 7(1), 45–56.
- Nurdin, R., Masaong, A. K., & Marhawati, B. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Iklim Organisasi Terhadap Pengelolaan Stres Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Normalita*, 9(3), 417–431.
- Rahmawati, I., Ihsan, M., & Fahrurrobbi, N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Journal Educational Management Reviews and Research*, 1(1), 8–13. <https://doi.org/10.56406/emrr.v1i1.21>
- Rahmawati, I., Lestari, H., & Sa'diyah, Z. (2024). Empowering Technopreneurial Leadership: Fostering Innovative Behavior among Islamic School Teachers. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 146-158. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i1.7292>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (13th ed.)*. Salemba Empat.
- Sarani, F., Setiawan, M., & Asraf. (2022). *Stres Kerja*. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijayanti, A. D., & Wulandari, R. (2022). Leadership, Organizational Climate, and Teacher Job Stress: An Empirical Study. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 100–111.
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasional)*. CV Budi Utama.