

## HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA DI KOTA SURAKARTA

**Muhammad Naufal Mizan Auladi<sup>1\*</sup>, Mitoriana Porusia<sup>2</sup>**

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah  
Surakarta<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author : muh.naufalmizanauladi@gmail.com

### ABSTRAK

Stres kerja merupakan respon psikologis terhadap kewajiban kerja yang melampaui kemampuan seseorang. Sekolah Luar Biasa (SLB) formal mendidik anak berkebutuhan khusus. Guru SLB harus memahami karakteristik fisik, intelektual, perilaku, emosi, dan sosial setiap anak untuk memberikan penanganan khusus, yang membuat mereka bekerja lebih keras daripada guru sekolah umum. Penelitian ini mengkaji pengaruh kelelahan kerja, motivasi, dan stres kerja terhadap guru SLB di Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif cross-sectional. Sampel penelitian ini berjumlah 203 orang guru di 14 SLB dan menggunakan metode total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan berusia 36–45 tahun dan telah bekerja lebih dari 10 tahun. Sebagian besar responden memiliki kategori kelelahan kerja rendah (68,0%), motivasi cukup (76,8%), dan stres sedang (61,1%). Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa kelelahan kerja dan stres berhubungan ( $p=0,027$ ). Motivasi kerja dan stres juga berhubungan ( $p=0,003$ ). Penelitian ini menemukan bahwa guru SLB dengan kelelahan kerja tinggi dan motivasi kerja rendah cenderung memiliki stres kerja tinggi, begitu pula sebaliknya.

**Kata kunci** : guru Sekolah Luar Biasa (SLB), kelelahan kerja, motivasi kerja, stres kerja

### ABSTRACT

*Work stress is a psychological response to work obligations that exceed a person's capabilities. Formal Special Schools educate children with special needs. Special Education teachers must understand the physical, intellectual, behavioral, emotional, and social characteristics of each child to provide special handling, which makes them work harder than general school teachers. This study examines the influence of work fatigue, motivation, and work stress on special school teachers in the city of Surakarta. This research is a cross-sectional quantitative study. The sample of this study consisted of 203 teachers from 14 Special Schools and used the total sampling method. Data were collected using a questionnaire. This study found that the majority of respondents were women aged 36–45 years and had worked for more than 10 years. Most respondents were categorized as having low work fatigue (68.0%), sufficient motivation (76.8%), and moderate stress (61.1%). The results of the correlation test indicate that work fatigue and stress are related ( $p=0.027$ ). Work motivation and stress are related ( $p=0.003$ ). This study found that special education teachers with high work exhaustion and low work motivation tend to have high work stress, and vice versa.*

**Keywords** : special school teachers, work fatigue, work motivation, work stress

### PENDAHULUAN

Emosi, pikiran, dan kondisi seseorang dapat terpengaruh oleh stres. Orang yang stres mudah tersinggung, suka berkonfrontasi, dan tidak kooperatif (Mardhiyah & Nisa'ul, 2024). Stres kerja didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi sumber daya atau kapasitas seseorang (Li W et al., 2018). Stres kerja termasuk salah satu masalah terbesar di negara maju dan berkembang (Khamisa N et al., 2015). Tempat kerja merupakan sumber stres yang relevan bagi pekerja karena beban kerja yang berlebihan, kekerasan moral, proses kerja, tuntutan profesional, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya

dukungan manajemen (Bryant C et al., 2020). Stres kerja menyebabkan gejala fisiologis termasuk tekanan jantung meningkat, tekanan darah menjadi tinggi, sakit kepala, dan sakit perut yang harus dipantau. Gejala psikologis nya termasuk kekhawatiran, kebosanan, ketegangan, dan emosi yang meningkat. Produktivitas kerja, absensi, kebiasaan makan, masalah tidur, dan ketidakmampuan untuk berbicara dengan tenang merupakan gejala perilaku (Arwin et al., 2019).

Guru merupakan profesional yang utamanya mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa (Ana Sichatul Fitria & Limgiani Limgiani, 2024). Guru mempunyai tingkat stres psikologis dan *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan lainnya (Viviane Kovess-Masfety et al., 2007). Sekolah Luar Biasa (SLB) bertugas untuk mendidik anak berkebutuhan khusus. Banyak faktor yang menjadikan SLB sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tujuan edukatif (Zuriatina et al., 2024). Pasal 5 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap orang berhak memperoleh pendidikan yang bermutu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 SISDIKNAS Pasal 5 Ayat 2 berbunyi bahwa memberikan pendidikan khusus kepada warga negara yang mempunyai kelainan pada fisik, emosional, mental, intelektual, dan sosial.

Guru SLB harus memahami karakteristik fisik, intelektual, perilaku, emosional, dan sosial setiap anak untuk memberikan perlakuan yang khusus, sehingga guru SLB harus bekerja lebih keras daripada guru sekolah umum. Guru SLB juga harus menggunakan pendekatan pembelajaran yang efektif. Hal ini lebih sulit daripada mengajar di sekolah umum (M. K. Putri & Sudarto, 2019). Kelelahan kerja dan stres merupakan akibat dari tuntutan guru SLB. Kelelahan kerja ditandai dengan kinerja kerja yang rendah atau situasi yang mengganggu proses organisme, termasuk emosi kelelahan kerja, motivasi menurun, dan aktivitas mental menurun (Setyowati et al., 2014). Pekerjaan yang memiliki kompleksitas tinggi juga bisa berdampak pada munculnya stres kerja (Xie & Johns G, 1995). Motivasi kerja juga dapat mendatangkan stres kerja dengan memotivasi seseorang untuk bekerja dan berintegrasi untuk memperoleh kekuatan dan kesuksesan (Ali et al., 2022).

Berdasarkan 58.155 sampel, 32,8% di antaranya mengalami kelelahan, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) memperkirakan bahwa 2 juta pekerja kehilangan nyawa dalam kecelakaan kerja yang dikarenakan oleh kelelahan setiap tahun (International Labour Organization, 2013). Stres akibat ekspektasi pekerjaan yang melampaui kemampuan seseorang untuk mengatasinya menyebabkan konsekuensi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Kelelahan kerja yang lebih parah berarti lebih banyak stres. Namun, kelelahan yang berkurang berarti lebih sedikit stres bagi pekerja (Ramdhani, 2019).

Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa karyawan yang termotivasi bersifat energik dan antusias, sementara karyawan yang tidak termotivasi sering kali merasa tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaan mereka, yang menurunkan kinerja dan gagal memenuhi tujuan perusahaan (Murty, 2012). Relevansi kelelahan kerja dan motivasi kerja dijelaskan oleh Kemenkes RI tahun 2023 pada penelitian (Aminah & Porusia, 2024) yang menyatakan kelelahan dapat menyebabkan berkurangnya motivasi untuk bekerja karena dampaknya pada kondisi psikologis seseorang, bahkan bisa membuat seseorang berhenti bekerja karena tidak mampu melanjutkan tugasnya. Menurut survey *Health Safety Executive* (HSE) tahun 2018 mengenai stres dan depresi akibat pekerjaan terdapat sebanyak 595.000 kasus dengan prevalensi 1.800 kasus per 100.000 pekerja (Wildan et al., n.d.). Pada tahun 2013, Riset Kesehatan Dasar (RISKESDAS) melaporkan bahwa 704.000 orang di Jawa Tengah mengalami gangguan jiwa, 96.000 di antaranya mengalami gangguan jiwa dan 608.000 mengalami stres. Stres dan depresi akibat pekerjaan menyebabkan 44% dari kondisi kesehatan akibat pekerjaan (Sakinah Ardani et al., 2024).

Penelitian ini menjadi langkah awal dalam mengidentifikasi masalah kesehatan guru SLB dan menjadi gerbang solusi atas permasalahan yang dihadapi. Terdapat tiga variabel yang

saling berkaitan dengan permasalahan kesehatan pada guru SLB yaitu kelelahan kerja yang dimana guru SLB memiliki kelelahan kerja yang lebih dibandingkan guru pada umumnya. Motivasi kerja yang dimana jika motivasi guru SLB rendah maka akan dapat berdampak pada kelelahan kerja karena tidak tercapainya tujuan dari masing masing individu. Stres kerja yang dimana jika kelelahan kerja dan motivasi kerja guru SLB yang buruk akan menimbulkan stres bagi guru SLB. Dengan diketahui nya hubungan tersebut dapat menjadi perhatian akan pentingnya kesadaran diri serta derajat kesehatan bagi guru SLB itu sendiri. Dapat menjadi sorotan bagi dinas pendidikan untuk memberikan solusi dari permasalahan yang terjadi pada guru SLB khususnya di Kota Surakarta.

## METODE

Desain penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan menggunakan rancangan kolerasional, penelitian ini berlokasi di seluruh SLB yang ada di Kota Surakarta sejumlah 14 sekolah yang mengampu tingkat TKLB, SDLB, SMPLB dan SMALB. Waktu penelitian dilaksanakan pada awal hingga akhir bulan Februari 2025, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Guru SLB yang mengajar baik akademik maupun non akademik di Kota Surakarta dengan jumlah sampel yaitu 203 dan dilihat dari waktunya penelitian ini merupakan kategori *Cross Sectional* yaitu data diambil dalam satu waktu dan menggunakan teknik *Total Sampling*. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu kelelahan kerja dari *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) berisi pertanyaan keluhan yang dirasakan pada saat bekerja. Motivasi kerja dari *Stott and Walker Questionnaire* (SWQ) berisi pertanyaan yang mendasari alasan mereka bekerja. Serta satu variabel terikat yaitu stres kerja dari *Health Safety Executive* (HSE) berisi pertanyaan mengenai unsur dalam diri dan lingkungan yang dapat menyebabkan stres kerja. Data primer dikumpulkan dengan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, penelitian terdahulu, dan catatan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Analisis data meliputi editing dengan melengkapi kuesioner yang belum lengkap, coding dengan memberikan kode pada setiap jawaban, dan tabulasi dengan mengelompokkan data berdasarkan tujuan penelitian dan memasukkannya ke dalam tabel. Penelitian ini menggunakan analisis univariat untuk mengetahui kelelahan, motivasi kerja, dan stres kerja serta analisis bivariat terhadap variabel bebas dan variabel terikat yang memiliki dugaan berhubungan atau berkorelasi. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi *Chi Square*.

## HASIL

Pengambilan data dilaksanakan pada awal hingga akhir bulan Februari 2025. Sampel penelitian adalah guru SLB di kota Surakarta.

### Karakteristik Responden

Karakteristik pada responden meliputi jenis kelamin, laki-laki dan perempuan. Usia responden adalah remaja akhir (17-25 tahun), dewasa awal (26-35 tahun), dewasa akhir (36-45 tahun), lanjut usia awal (46-55 tahun), dan lanjut usia akhir (56-65 tahun). Pendidikan terakhir meliputi SMA/SMK, diploma 3 dan 4, serta strata 1, 2, dan 3. Lamanya bekerja dikategorikan sebagai <1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun.

Berdasarkan tabel 1, didapatkan hasil bahwa responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki, yakni 52 responden (25,6%) berbanding 151 responden (74,4%). Usia 17-25 tahun (remaja akhir) sebanyak 30 responden (14,8%), usia 26-35 tahun (dewasa awal) sebanyak 43 responden (21,2%), usia 36-45 tahun (dewasa akhir) sebanyak 61 responden (30,0%), usia 46-55 tahun (lanjut awal) sebanyak 39 responden (19,2%), dan usia 56-65 tahun (lanjut akhir) sebanyak 30 responden (14,8%). Pada distribusi pendidikan responden dengan

pendidikan terakhir S3 sebanyak 1 responden (0,5%), S2 sebanyak 13 responden (6,4%), S1 dengan jumlah terbanyak yaitu 161 responden (79,3%), D3/D4 sebanyak 8 responden (3,9%) dan SMA/SMK sebanyak 20 responden (9,9%). Kemudian pada lama bekerja responden dengan <1 tahun bekerja sebanyak 15 responden (7,4%), 1-5 tahun bekerja sebanyak 51 responden (25,1%), 6-10 tahun bekerja sebanyak 27 responden (13,3%) dan >10 tahun bekerja menjadi lama bekerja terbanyak yaitu 110 responden (54,2%).

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Percentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	52	25,6
Perempuan	151	74,4
<b>Usia</b>		
Remaja akhir (17-25 tahun)	30	14,8
Dewasa awal (26-35 tahun)	43	21,2
Dewasa akhir (36-45 tahun)	61	30,0
Lansia awal (46-55 tahun)	39	19,2
Lansia akhir (56-65 tahun)	30	14,8
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
S3	1	0,5
S2	13	6,4
S1	161	79,3
D3/D4	8	3,9
SMA/SMK	20	9,9
<b>Lama Bekerja</b>		
< 1 tahun	15	7,4
1-5 tahun	51	25,1
<b>6-10 tahun</b>	<b>27</b>	<b>13,3</b>
> 10 tahun	110	54,2

**Kelelahan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja**

Kelelahan kerja memiliki empat kategori: rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Variabel independen motivasi kerja memiliki lima kategori: sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi. Stres kerja memiliki empat kategori: rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

**Tabel 2. Kelelahan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja**

Kelelahan Kerja	Frekuensi (n)	Percentase (%)
Kelelahan rendah	138	68,0
Kelelahan sedang	64	31,5
Kelelahan tinggi	1	0,5
Kelelahan sangat tinggi	0	0
<b>Motivasi Kerja</b>		
Sangat rendah	0	0
Rendah	6	3,0
Cukup	156	76,8
Tinggi	41	20,2
Sangat tinggi	0	0
<b>Stres Kerja</b>		
Rendah	61	30,0
Sedang	124	61,1
Tinggi	18	8,9
Sangat tinggi	0	0

Berdasarkan tabel 2, pada hasil penelitian menunjukkan kelelahan kerja rendah sebanyak 138 orang (68,0%), sedang sebanyak 64 orang (31,5%), tinggi sebanyak 1 orang (0,5%), dan tidak ada yang mengalami kelelahan sangat tinggi. Motivasi kerja rendah sebanyak 6 orang (3,0%), motivasi kerja cukup sebanyak 156 orang (76,8%), dan motivasi kerja tinggi sebanyak 41 orang (20,2%). Tidak ada responden yang mempunyai motivasi kerja sangat rendah dan sangat tinggi. Pada stres kerja, sebanyak 61 orang (30,0%) memiliki stres kerja rendah, 124 orang (61,1%) memiliki stres kerja sedang, 18 orang (8,9%) memiliki stres kerja tinggi, dan tidak ada responden yang mempunyai stres kerja sangat tinggi.

### Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja

Kelelahan kerja rendah dengan stres kerja rendah, sedang, dan berat adalah kategori bivariat dari kelelahan kerja dan stres. Kelelahan kerja sedang dengan stres rendah, stres sedang, dan stres tinggi menyusul. Serta kelelahan kerja tinggi dengan stres ringan, sedang, dan tinggi.

**Tabel 3. Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja**

Kelelahan Kerja	Stres Kerja								Total	P-Value
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi			
	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%
Rendah	48	34,8	83	60,1	7	5,1	0	0	138	100
Sedang	13	20,3	40	62,5	11	17,2	0	0	64	100
Tinggi	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
Sangat tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100

Berdasarkan tabel 3, didapatkan 48 orang (34,8%) dengan kelelahan kerja rendah dan stres rendah, 83 orang (60,1%) dengan stres sedang, dan 7 orang (5,1%) dengan stres tinggi. Dengan demikian, 13 orang (20,3%) memiliki kelelahan kerja sedang dengan stres rendah, 40 orang (62,5%) dengan stres sedang, dan 11 orang (17,2%) dengan stres tinggi. Satu orang (100%) memiliki kelelahan kerja tinggi dengan stres kerja sedang, tetapi tidak ada yang mempunyai kelelahan kerja sangat tinggi dengan stres kerja rendah, sedang, tinggi, atau sangat tinggi. Hasil analisis menunjukkan responden yang memiliki kelelahan kerja tinggi cenderung memiliki stres kerja yang tinggi pula dan begitupun sebaliknya. Kelelahan kerja dan stres berhubungan di pada guru SLB Kota Surakarta ( $p=0,027$ ).

### Motivasi Kerja dengan Stres Kerja

Dalam analisis bivariat motivasi kerja dan stres, terdapat tiga kategori: motivasi rendah dengan stres rendah, stres sedang, dan stres berlebihan. Kemudian motivasi kerja cukup dengan stres rendah, sedang, dan berat. Serta motivasi kerja tinggi dengan stres rendah, sedang, dan berat.

**Tabel 4. Motivasi Kerja dengan Stres Kerja**

Motivasi Kerja	Stres Kerja								Total	P-Value
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi			
	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%
Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100
Rendah	2	33,3	1	16,7	3	50,0	0	0	6	100
Cukup	44	28,2	98	62,8	14	9,0	0	0	156	100
Tinggi	15	36,6	25	61,0	1	2,4	0	0	41	100
Sangat tinggi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100

Berdasarkan tabel 4, didapatkan tidak ada responden yang memiliki motivasi kerja sangat rendah dengan stres kerja rendah, sedang, tinggi, atau sangat tinggi. Terdapat 2 responden

(33,3%) mengalami motivasi kerja rendah dengan stres kerja rendah, 1 responden (16,7%) dengan stres sedang, dan 3 responden (50,0%) dengan stres tinggi. Kemudian 44 responden (28,2%) memiliki motivasi kerja tepat dengan stres kerja rendah, 98 responden dengan stres kerja sedang (62,8%), dan 14 responden dengan stres kerja tinggi (9,0%). Kemudian 15 responden (36,6%) memiliki motivasi kerja tinggi dengan stres kerja rendah, 25 responden (61,0%) dengan stres kerja sedang, dan 1 responden (2,4%) dengan stres kerja tinggi. Tidak ada yang mempunyai motivasi kerja sangat tinggi dengan stres kerja rendah, sedang, tinggi, atau sangat tinggi. Hasil analisis menunjukkan responden yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung memiliki stres kerja tinggi dan begitupun sebaliknya. Motivasi kerja dan stres berhubungan pada guru SLB Kota Surakarta ( $p=0,003$ ).

## PEMBAHASAN

### Kelelahan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja

Analisis univariat pada 203 guru SLB di Kota Surakarta menunjukkan bahwa 138 (68,0%) guru memiliki kelelahan kerja rendah, 64 (31,5%) guru memiliki kelelahan kerja sedang, dan 1 (0,5%) guru memiliki kelelahan kerja tinggi. Hal ini mungkin disebabkan oleh lamanya masa kerja responden, yang mendukung pernyataan Phoon dalam penelitian Setyawati L. (2014) bahwa lebih lama masa kerja membantu pekerja beradaptasi dengan tempat kerja, memperoleh pengalaman, dan memperoleh pekerjaan yang lebih baik (Setyawati et al., 2014). Dengan demikian seseorang yang memiliki masa kerja yang terbilang lama dapat dengan mudah mengatasi situasi atau masalah yang terjadi sedangkan seseorang yang memiliki masa kerja yang pendek cenderung belum terbiasa dan beradaptasi dengan permasalahan yang ada.

Kemudian analisis univariat pada variabel motivasi kerja responden didapatkan hasil 6 orang (3,0%) memiliki motivasi kerja rendah, motivasi kerja cukup sebanyak 156 orang (76,8%) dan motivasi kerja tinggi sebanyak 41 orang (20,2%). Hal ini sejalan dengan Teori Abraham Maslow tentang kebutuhan yang dikutip dari Handayani S. (2020) karena motivasi kerja berhubungan erat dengan kebutuhan individu (Handayani et al., 2020). Teori kebutuhan mencakup kebutuhan psikologis seperti makanan dan minuman, kebutuhan keamanan seperti perlindungan dari kejahatan, kekerasan seksual, penyakit, bencana alam, perundungan, kebutuhan sosial seperti memiliki teman, berinteraksi dengan orang lain, saling memberi kasih sayang, dan kebutuhan penghargaan seperti kehormatan, kedudukan, dan penghargaan atas prestasi. Dengan demikian teori kebutuhan terpenuhi sehingga meningkatnya pula motivasi kerja responden dan sebaliknya jika teori kebutuhan tidak terpenuhi maka motivasi kerja yang dimiliki pun rendah.

Analisis univariat stres kerja responden menunjukkan bahwa 61 orang (30,0%) mengalami sedikit stres, 124 orang (61,1%) mengalami stres sedang, dan 18 orang (8,9%) mengalami stres tinggi. Stres kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Gibson (1987) mengidentifikasi empat pemicu stres: pemicu stres lingkungan fisik seperti kebisingan, pencahayaan, kelembaban, dan suhu, pemicu stres individu seperti beban pekerjaan, tanggung jawab pada orang lain, minimnya kemajuan karier dan rencana pengembangan karier, pemicu stres kelompok seperti konflik antara rekan kerja, atasan dan bawahan, hubungan yang buruk antara individu, dan pemicu stres organisasi seperti kurangnya partisipasi. Elemen-elemen ini dapat menyebabkan stres kerja, dan semakin banyak yang dialami, semakin tinggi stresnya.

### Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja

Analisis bivariat kelelahan kerja dan stres kerja menunjukkan signifikansi ( $p=0,027$ ). Kelelahan kerja dan stres kerja memiliki hubungan di antara guru SLB Kota Surakarta. Satu responden memiliki kelelahan kerja tinggi dan stres kerja sedang, sedangkan yang lain memiliki kelelahan kerja rendah dan stres kerja sedang. Pada uji kolerasi ini pertanyaan yang

sering dikeluhkan responden yaitu pada variabel kelelahan kerja adalah sering merasakan haus pada saat bekerja yang menyebabkan kelelahan kerja menjadi tinggi. Kemudian pada variabel stres kerja pertanyaan yang sering dikeluhkan responden adalah mereka harus bekerja secara intensif dan tekanan waktu yang tidak realistik secara sering yang menyebabkan stres kerja menjadi tinggi.

Menurut penulis, hal yang mendasari responden memiliki kelelahan kerja rendah dengan stres kerja rendah disebabkan lama masa kerja. Karena responden dapat dengan mudah beradaptasi dan mengontrol kelelahan kerja yang dialaminya dan faktor lingkungan kerja yang baik menyebabkan stres kerja menjadi rendah pula. Faktor individual meliputi riwayat penyakit, masalah kesehatan, gaya hidup atau kebiasaan yang tidak sehat, dan lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja yang signifikan pada responden. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kelelahan kerja meningkatkan stres dan pekerja mengalami lebih sedikit stres saat kelelahan rendah (Ramdhani, 2019). Penelitian sebelumnya juga menemukan hubungan non-searah stres kerja dan lamanya masa kerja, yang berarti semakin pendek masa kerja, semakin tinggi stres kerja. Tidak ada jurnal yang penulis lihat membantah penelitian ini, yang mengatakan bahwa kelelahan kerja dan stres tidak berhubungan.

Dari hasil temuan ini, penulis dapat menyarankan pada responden yang memiliki kelelahan kerja tinggi dapat mengatur jadwal istirahat yang teratur, pola makan yang sehat, hidrasi yang cukup, olahraga yang teratur dan mengoptimalkan desain stasiun kerja supaya tidak berdampak pada stres yang berlebih pada saat melakukan pekerjaan. Kemudian untuk responden yang memiliki stres kerja tinggi dapat mengenali batas kemampuan diri, bicarakan kepada atasan jika terdapat permasalahan dalam pekerjaan, beristirahat sejenak serta ciptakan suasana kerja yang nyaman.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja**

Analisis bivariat motivasi kerja dan stres menunjukkan signifikansi ( $p=0,003$ ). Pada uji korelasi ini pertanyaan yang sering dikeluhkan responden yaitu pada variabel motivasi kerja adalah mereka tidak setuju bahwa mereka adalah orang tegas dan berterus terang pada orang lain serta mereka juga tidak setuju bahwa mereka berargumentasi dengan orang lain tentang bagaimana melakukan suatu pekerjaan yang menyebabkan motivasi kerja mereka menjadi rendah. Kemudian pada variabel stres kerja pertanyaan yang sering dikeluhkan responden adalah mereka harus bekerja secara intensif dan tekanan waktu yang tidak realistik secara sering yang menyebabkan stres kerja menjadi tinggi.

Menurut penulis, hal yang mendasari responden memiliki motivasi kerja rendah dengan stres kerja tinggi disebabkan oleh kurangnya kejelasan target yang diinginkan, merasa kurang percaya pada orang lain, terlalu banyak pekerjaan yang dikerjakan dalam satu waktu, merasa tidak dianggap dan tidak dihargai, dan upah tidak sesuai dengan beban kerja. Kemudian, responden dengan motivasi kerja yang kuat dan stres kerja yang rendah memiliki lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi antar rekan kerja yang baik, penghasilan dan beban kerja yang wajar, serta kebutuhan dan prestasi yang terpenuhi. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang aktif dan antusias, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga kinerjanya buruk (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Penelitian ini juga didukung teori kebutuhan Abraham Maslow apabila kebutuhan individu tidak terpenuhi maka akan dapat terjadi kekosongan motivasi kerja yang dapat menimbulkan hambatan kerja (Bagas, 2020). Tetapi jika kebutuhan individu dapat terpenuhi maka motivasi kerja responden otomatis tinggi serta merasa nyaman saat menjalani suatu pekerjaan dan tujuan akan dapat tercapai sehingga stres kerja nya rendah. Penelitian ini tidak mengesampingkan penelitian yang saling bertentangan, karena penelitian sebelumnya tidak menemukan hubungan

antara motivasi dan stres kerja pada guru ( $p=0,332$ ) karena penghargaan, apresiasi, dan insentif tidak berhubungan. Hal ini disebabkan hanya sedikit guru yang menganggap hadiah, pengakuan, dan insentif yayasan itu buruk, sehingga tidak mencerminkan populasi (Putri et al., 2018).

Dari hasil temuan ini, penulis dapat menyarankan pada responden yang memiliki motivasi kerja rendah dapat ditingkatkan dengan menentukan tujuan diri yang spesifik, menghargai pencapaian dan apresiasi, fleksibilitas dalam bekerja, bangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan umpan balik yang positif. Kemudian responden yang memiliki stres kerja tinggi dapat mengenali batas kemampuan diri, bicarakan kepada atasan jika terdapat permasalahan dalam pekerjaan, dapat melakukan istirahat sejenak serta ciptakan suasana kerja yang nyaman.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 14 SLB yang mengampu tingkat TKLB, SDLB, SMPLB dan SMALB di Kota Surakarta dengan jumlah responden 203 didapatkan hasil bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah perempuan dengan rentang usia terbanyak yaitu dewasa akhir (36-45 tahun) dan lama masa bekerja terbanyak yaitu  $>10$  tahun. Sebagian besar responden memiliki kelelahan kerja berkategori rendah (68,0%), motivasi kerja berkategori cukup (76,8%), dan stres kerja berkategori sedang (61,1%). Uji korelasi menunjukkan bahwa kelelahan kerja dan stres berhubungan ( $p=0,027$ ). Stres kerja dan motivasi juga berhubungan ( $p=0,003$ ). Penelitian ini menemukan kecenderungan bahwa guru SLB dengan kelelahan kerja tinggi dan motivasi kerja rendah memiliki stres kerja tinggi dan sebaliknya.

Dari hasil temuan ini, penulis dapat menyarankan pada guru SLB yang memiliki kelelahan kerja tinggi dapat mengatur jadwal istirahat yang teratur, pola makan yang sehat, hidrasi yang cukup, olahraga yang teratur dan mengoptimalkan desain stasiun kerja supaya tidak berdampak pada stres yang berlebih pada saat melakukan pekerjaan. Kemudian mereka yang memiliki motivasi kerja rendah dapat ditingkatkan dengan menentukan tujuan diri yang spesifik, menghargai pencapaian dan apresiasi, fleksibilitas dalam bekerja, bangun lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan umpan balik yang positif. Mereka yang memiliki stres kerja tinggi dapat mengenali batas kemampuan diri, bicarakan kepada atasan, dapat melakukan istirahat sejenak serta ciptakan suasana kerja yang nyaman. Sekolah berperan penting dalam mendampingi motivasi guru SLB dalam bekerja.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta dan seluruh SLB di Kota Surakarta yang berperan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83-93.
- Aminah, R. A. S., & Porusia, M. (2024). Hubungan Masa Kerja, Jenis Kelamin dan Iklim Kerja Dengan Kelelahan Kerja di PT Batik X. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 18(5), 652-659.

- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75.
- Anam, M. W. S., Albyn, D. F., Mutiara, R., & Hutapea, F. (2024). *The Effect of Nurses Work Motivation, Career Development, and Occupational Stress on Organizational Commitment at Hospital*. *Blambangan Journal of Nursing and Health Sciences (BJNHS)*, 2(1), 1-17.
- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1, pp. 75-78).
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 100-108.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (*Literature review*). *Journal of Student Research*, 2(4), 141-155.
- International Labour Organization. (2013). *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. Geneva.
- Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. *Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction And General Health Of Nurses*. *Int J Environ Res Public Health*. 2015;12(1):652-66.
- Li W, Qin Y, Bai Y, Zheng M. *The Impact of Belongingness on Turnover Intention Among Rural Teachers: A Mediation Analysis of Emotional Exhaustion*. *Teacher Educ Res*. (2018) 30:52–7
- Lusiana, D., Zahroh, S., & Baju, S. (2014). Penyebab Kelelahan Kerja pada Pekerja Mebel *Factors Caused Fatigue among Furniture Workers*. *J Kesehat Masy Nas*, 8(8), 386-92.
- Mardhiyah, N. U. (2024). Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi Di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang*).
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (*Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya*).
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 500-532.
- Putra, S. A., Rusba, K., Ramdan, M., Fuadi, Y., & Ananta, E. (2024). Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Penanggulangan Bencana Tanah Longsor Di Kota Balikpapan. *Identifikasi*, 10(1), 49-56.
- Putri, M. K., & Sudarto, Z. A. I. N. I. (2019). Studi Deskriptif Kompetensi Guru Dalam Proses Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Pendidikan Khusus*, 12(3), 1-15.
- Putri, M. Y., Wahyuni, I., & Lestantyo, D. (2018). Hubungan Antara Motivasi Dan Manajemen Stres Dengan Stres Kerja Pada Guru Sma Santo Yakobus Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(5), 587-593.
- Ramdhani, M. L. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
- Viviane Kovess-Masfety, Carmen Rios-Seidel, Christine Sevilla-Dedieu. *Teaching and Teacher Education* (2007) 23(7) 1177-1192
- Xie, J. L., & Johns G. (1995). *Job Scope and Stress: Can Job Scope Be Too High?* . *Academy of Management Journal*, 38(5), 1288–1309.
- Zuriatina, Z., Ruslan, R., & Safri, T. M. (2024). Implementasi Panduan Gerakan Literasi Sekolah di Sekolah Luar Biasa Yayasan Bunda Saifullah Meutuah (SLB-YBSM) Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam*, 3(1), 25-29.