

## **The Relationship Between Gratitude And Work Stress On Teachers In School For Children With Special Needs**

**Hubungan Antara Gratitude dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa**

Zefanya Agatha Pramudani<sup>1\*</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Kristen Satya Wacana, <sup>2</sup> Universitas Kristen Satya Wacana

\*Corresponding author, e-mail: zefanyaatha@gmail.com

Received April 27, 2021;

Revised Month DD, 2021;

Accepted September 14, 2021;

Published Online September 14, 2021

### **Conflict of Interest**

#### **Disclosures:**

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

**Abstract:** *The purpose of this study was determine the connection between gratitude and work stress on teachers in school for children with special needs. The research method used in this research is quantitative method. The sample in this study amounted to 46 people who were taken using the quota sampling technique. The research data were obtained through interviews and questionnaires. Gratitude variable data collection uses The Gratitude Questionnaires Six Item Form (GQ-6) by Michael E. McCullough, Robert A. Emmons, and Jo-Ann Tsang (2002) which consists of 6 items, while job stress variables use the Occupational Stress Indicator (OSI) by Cooper and Williams (1988) which consists of 40 items. Data analysis using correlation analysis. The results showed that the value of  $r = -0.372$ ;  $p > 0.05$ . The conclusion of this study is gratitude is negatively related to the job stress variable.*

**Keywords:** *gratitude, work stress*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

**How to Cite:** Zefanya Agatha Pramudani<sup>1\*</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>. 2021. The Relationship Between Gratitude And Work Stress On Teachers In School For Children With Special Needs. JIBK Undiksha, V.12 (02): pp. 239-244, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.34083

## **Pendahuluan**

Organisasi merupakan sebuah kesatuan yang di dalamnya terdapat beberapa atau banyak orang untuk mencapai tujuan bersama. Industri dan organisasi berevolusi dari waktu ke waktu. Globalisasi memasuki era baru yang bernama revolusi industri 4.0. Revolusi Industri 4.0 memiliki manfaat yang besar secara fundamental dan mengakibatkan berubahnya cara berpikir, pola hidup, serta cara berkomunikasi satu dengan yang lain. Rubmann (2015) mengungkapkan salah satu manfaat revolusi 4.0 yaitu perbaikan

produktivitas, mendorong pertumbuhan pendapatan, peningkatan investasi, dan kebutuhan tenaga kerja yang terampil.

Salah satu organisasi yang terpenting adalah pada bidang pendidikan. Berbicara tentang organisasi di bidang pendidikan, bahwa pendidikan merupakan sebuah hal yang penting sehingga sangat dibutuhkan bagi setiap manusia, warga negara Indonesia diwajibkan mengikuti program wajib belajar (UU Nomor 20 Tahun 2003). Dengan pendidikan yang baik, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula. Perkembangan dalam organisasi di bidang pendidikan tidak lepas dari sumber daya manusia di dalamnya yang disebut dengan guru.

Shadig (2011) mengungkapkan bahwa fungsi dari seorang guru bukan satu-satunya bagian penentu keberhasilan pendidikan, namun bagian terpenting dari pendidikan ada ditangan guru. Sebagai pendidik, guru diharapkan dapat memacu diri agar kreatif dan meningkatkan kompetensi dirinya serta meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didiknya di kelas. SLB merupakan tempat bagi anak-anak berkebutuhan khusus untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pendidikan di sekolah luar biasa (SLB) membutuhkan guru khusus dalam menangani anak-anak yang berkebutuhan khusus. Allen dan Schwartz (2001) menyatakan bahwa guru di sekolah khusus atau sekolah inklusi harus dapat menangani anak-anak dengan berbagai kemampuan. Pendidikan di sekolah luar biasa (SLB) membutuhkan guru khusus dalam menangani anak-anak yang berkebutuhan khusus. Menjadi guru SLB harus memiliki keterampilan khusus yang dimiliki agar dapat siap mengajar dengan baik dan benar. Guru merupakan faktor penting dalam berkontribusi terhadap kesuksesan dan prestasi yang diraih oleh anak didiknya (McCallum, 2017).

Adanya berbagai tuntutan yang diberikan guru akan membuat guru mengalami stres dalam bekerja. Stres kerja menurut Cooper (1986) adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kyriacou dan Pei (2004) menyatakan bahwa menjadi guru merupakan pekerjaan yang sangat menegangkan, sehingga guru dapat mengalami stres dalam bekerja. Kyriacou dan Pei (2004) juga menambahkan terdapat 4 faktor yang dapat menyebabkan stres guru, yaitu perilaku siswa, fasilitas dan waktu yang terbatas, kurang penghargaan, dan hubungan yang buruk dengan guru lain.

Dalam suatu kesempatan penulis melakukan wawancara dengan beberapa guru SLB X. Berdasarkan hasil wawancara tentang stres kerja yang dirasakan tiap guru berbeda, yaitu stres kerja yang dirasakan karena iklim di tempat kerja tidak kondusif. Adapula yang mengatakan bahwa stres yang terjadi karena menghadapi anak yang sangat sulit untuk melaksanakan instruksi dari guru sehingga sesekali guru merasa jengkel ketika sedang mengajar.

Stres yang dialami dalam bekerja dapat memberikan emosi negatif yang dapat menyebabkan guru menjadi marah, gelisah, dan tertekan karena faktor-faktor yang mempengaruhi. Saat guru mengalami stres kerja, guru akan melihat situasi yang sedang dialaminya dengan sudut pandang pemikiran yang negatif sehingga hal ini menyebabkan guru merasa terbebani dengan situasi yang ada dan mengakibatkan kinerjanya menurun. Hasil temuan Vinogradova, Syomina, dan Kokhan (2019) menyatakan bahwa guru yang bekerja di sekolah luar biasa mengalami stres kerja. Kelelahan emosi menjadi tingkat teratas, hal ini terlihat dari guru mengalami keadaan psikotraumatik, merasa tidak puas terhadap dirinya sendiri, serta kurang dapat mengontrol emosi ketika sedang berkomunikasi dengan siswa maupun orang tua siswa.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa sumber pemicu stres yang terjadi di sekolah berkebutuhan khusus jika tidak dapat ditangani dengan baik, akan menjadi stres kerja. Maka, diperlukan strategi dalam mengelola stres. Penelitian Aziz, Wahyuni, dan Wargadinata (2017) salah faktor yang mempengaruhi kesehatan mental di tempat kerja adalah faktor psikologis dan sifat kepribadian. *Gratitude* merupakan salah satu kondisi psikologis untuk merespon dan memberi kontribusi dalam menghadapi stres (McCullough, Emmons, & Tsang, 2002). Syukur merupakan keadaan emosional dan sikap terhadap kehidupan yang merupakan sumber kekuatan manusia dalam meningkatkan kesejahteraan pribadi dan relasional seseorang (Emmons & Crumpler, 2003). Seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Froh, Seflick, dan Emmons (2008) bahwa individu yang sering mengungkapkan rasa syukur akan lebih optimis, menikmati pekerjaannya, serta dapat mendukung orang lain.

Memiliki sikap positif membuat diri untuk menjadi lebih bersyukur. Menurut Cahyono (2014) melatih rasa syukur (*gratitude*) merupakan sesuatu yang paling efektif dalam mengurangi stres kerja karyawan. Cahyono juga menambahkan ketika individu mengalami stres kerja maka individu tersebut melihat sesuatu yang sedang dialaminya dengan sudut pandang pemikiran yang negatif sehingga menyebabkan individu merasa terbebani dengan situasi yang ada. Dengan bersyukur seseorang mencoba untuk melihat kondisi yang dialaminya dengan situasi yang ada, bahkan dapat termotivasi, serta meningkatkan rasa terima kasih atas anugerah berupa situasi yang diterima saat itu.

Peterson, Ruch, Beermann, Park, dan Seligman (2007) menambahkan bahwa *gratitude* merupakan salah satu faktor kepuasan hidup yang paling kuat. *Gratitude* memiliki dampak baik bagi fisik, emosional, dan interpersonal (Emmons & McCullough, 2003). *Gratitude* membawa perasaan positif bagi guru dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar.

## Metode

Populasi terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2007) populasi yang akan diteliti adalah guru SLB X, sedangkan sampel berupa sumber data penelitian yang merupakan bagian dari populasi (Sugiono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SLB X dengan jumlah sampel 46 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*, yaitu teknik penentuan sampel atas populasi tertentu untuk diklasifikasikan sesuai ciri khas hingga mencapai jumlah *quota* yang dibutuhkan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis korelasi hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *gratitude*, sedangkan variabel terikat (Y) adalah stres kerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan teknik *quota sampling*, dengan jumlah partisipan 46 orang guru SLB X. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Widoyoko, 2016). Kuesioner diberikan secara *offline* dan *online* kepada para subjek penelitian. Selain itu, penulis juga melakukan wawancara secara *online* kepada guru untuk memperkuat data.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *gratitude* adalah *The Gratitude Questionnaires Six Item Form (GQ-6)* yang dikembangkan oleh Michael E. McCullough, Robert A. Emmons, dan Jo-Ann Tsang (2002). Sementara untuk mengukur stres kerja menggunakan *Occupational Stress Indicator (OSI)* Cooper dan Williams (1988) sebagai alat ukur. Skala yang digunakan adalah skala likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Untuk menguji kebenaran penelitian, maka diperlukan analisis data menggunakan analisis korelasional. Data yang diperoleh dalam peneliti kali ini akan diolah menggunakan uji korelasi *Spearman-rho*.

## Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Klasifikasi Partisipan Pada Variabel Stres Kerja

Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
$13 < x \leq 16$	Sangat Tinggi	3	85%	14.56522
		9		
$10 < x \leq 13$	Tinggi	6	13%	

$7 < x \leq 10$	Rendah	1	2%
$4 < x \leq 7$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		4	100%
		6	

**Min = 4, Max = 16, SD = 1,52**

Data diatas menunjukkan tingkat stres kerja pada guru SLB X. Kategori sangat rendah memiliki presentase dengan nilai 18%, kemudian kategori rendah dengan nilai 82%, kategori tinggi dan sangat tinggi tidak didapati atau 0 %. Dengan *mean* yang diperoleh dengan nilai 62,43. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami guru SLB X tergolong rendah.

**Tabel 2. Klasifikasi Partisipan Pada Variabel *Gratitude***

Interval Skor	Kategori	F	%	Mean
$13 < x \leq 16$	Sangat Tinggi	39	85%	14.56522
$10 < x \leq 13$	Tinggi	6	13%	
$7 < x \leq 10$	Rendah	1	2%	
$4 < x \leq 7$	Sangat Rendah	0	0%	
<b>Jumlah</b>		46	100%	

**Min = 4, Max = 16, SD = 1,52**

Data diatas menunjukkan tingkat *gratitude* pada guru SLB X. Kategori sangat rendah memiliki presentasi dengan nilai 0%, kemudian kategori rendah dengan nilai 1%, kategori tinggi dengan nilai 13%, dan kategori sangat tinggi dengan nilai 85%. Dengan *mean* yang diperoleh dengan nilai 14,56. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, disimpulkan bahwa *gratitude* yang dialami guru SLB X tergolong sangat tinggi.

**Tabel 1.3 Tabel Uji Korelasi**

**Correlations**

		Gratitude	Stress Kerja
Spearman's rho	Gratitude	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.011
	Stress Kerja	Correlation Coefficient	-.372*
		Sig. (2-tailed)	.011
		N	46

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

---

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi *Spearman-Rho* sebesar nilai  $r = -0,372$  ;  $p > 0,05$ , atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang negatif antara *gratitude* dengan stres kerja pada guru SLB.

Dengan kata lain semakin tinggi *gratitude* maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh guru SLB X. Hal tersebut mungkin disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, sebagian guru menganggap bahwa *gratitude* menjadi bagian yang penting dalam tugas dalam menghadapi tekanan ataupun ketegangan sehingga stres kerja yang dialami menjadi turun. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa *gratitude* yang tinggi ditinjau berdasarkan adanya rasa bersyukur atas hal-hal yang terjadi dalam hidup, rasa terima kasih dan menghargai orang lain. Pendapat ini didukung oleh pernyataan Cahyono (2014) bahwa *gratitude* dapat membantu menurunkan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kedua, sebagian guru telah merasakan bahwa dengan meningkatkan *gratitude* dalam pekerjaan mereka, maka para guru dapat menghindari munculnya stres sehingga stres yang dialami menjadi rendah. Pernyataan tersebut didukung oleh Martin (2015) bahwa *gratitude* efektif menurunkan stres karena *gratitude* memiliki peran penting terkait bagaimana seseorang mempersepsikan suatu kejadian.

## Simpulan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan negatif antara *gratitude* dengan stres kerja pada guru SLB X” diterima. Artinya semakin tinggi *gratitude* maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh para guru. Dengan diterimanya hipotesis ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu memberi gambaran melalui data dan pembahasn tentang hubungan antara *gratitude* dengan stres kerja pada guru SLB X. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan *gratitude* dalam menurunkan stres kerja yang dirasakan oleh para guru.

## Saran

Para guru diharapkan dapat mengembangkan *gratitude* dalam melayani siswa agar dapat mengurangi terjadinya stress kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara diskusi dan simulasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sehingga terdapat keterbatasan dalam menggali data. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau pendekatan kuantitatif dengan ekperimental contohnya dengan melakukan pelatihan keberyukuran dengan melakukan beberapa kali pertemuan sebagai metode untuk mengurangi stres kerja.

## Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada guru SLB X yang telah bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini serta seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam seluruh proses sehingga penyusunan artikel dapat selesai.

## Refrensi/ References

- Allen, K. E & Schwartz, I. S (2001). Anak yang luar biasa: Inklusi di awal pendidikan anak-anak ( edisi ke-4 ). New York: Thomson Learning Inc.
- Aziz, R., Wahyuni, E. R., & Wargadinata, W. (2017). Kontribusi bersyukur dan memaafkan dalam mengembangkan kesehatan mental di tempat kerja. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 33-4.
- Cahyono, E.W. (2014). Pelatihan *gratitude* (bersyukur) untuk penurunan stres kerja karyawan di PT “X”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15.
- Cooper, C.L., Sloan, S.J. & William, S. (1988). *Occupational stress indicator management Guide*. Oxford: NFERNelson Publishing Company Limited.

- Glowinkowski, S. P., & Cooper, C. L. (1986). Organisational issues in stress research. *Journal of Managerial Psychology*, 1(1), 3–11.
- Depdiknas. (2003). Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Emmons, R.A. & Cumppler, C. A (2003). Gratitude as a human strength: appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 56-69.
- Emmons, R.A. & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377–389.
- Froh, J. J., Sefick, W. J., & Emmons, R. A. (2008). Counting blessings in early adolescents: an experimental study of gratitude and subjective well-being. *Journal of School Psychology*. 46, 213-233.
- Kyriacou, C. & Chien, P. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 5(2).
- Leguminosa, P., Nashori, F., & Rachmawati, M. A (2017). Pelatihan kebersyukuran untuk menurunkan stres kerja guru di sekolah inklusi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(2).
- Martin, A. F (2015). Gratitude and health : a brief intervention to reduce undergraduate stress. Dissertation. Colorado : Colorado State University.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, (1), 112–127.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 149-156.
- Rüßmann, M., Lorenz, M., Gerbert, P., Waldner, M., Justus, J., Engel, P. & Harnisch, M. (2015). Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. Boston Consulting Group, p.14.
- Shadiq, F., & Mustajab, N. A. (2011). Penerapan teori belajar dalam pembelajaran matematika di SD, PPPPTK Matematika. Yogyakarta
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Vinogradova, N., Syomina, M., & Kokhan, S. (2019). Occupational burnout of educators implementing inclusive education programs in general educational institutions. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 396.
- Widoyoko, E. P. (2016). Teknik penyusunan instrumen penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

---

**Article Information (Supplementary)****Conflict of Interest Disclosures:**

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

**Copyrights Holder:** Zefanya Agatha Pramudani<sup>1\*</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>,2021

**First Publication Right:** JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v1i2i2.34083>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: