

## Self-Regulation as a Protective Factor Against Work Stress in Special Education Teachers

### Regulasi Diri Sebagai Pelindung Dari Stres Kerja Pada Guru Pembimbing Khusus

Exwati Miatari<sup>1</sup>, Theresia Dewi Setyorini<sup>2</sup>, Ayu Gigih Rizqia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Email: <sup>1</sup>[exmiatarii@gmail.com](mailto:exmiatarii@gmail.com), <sup>2</sup>[dewidewi1569@gmail.com](mailto:dewidewi1569@gmail.com), <sup>3</sup>[ayurizqia@up45.ac.id](mailto:ayurizqia@up45.ac.id)

Artikel Info	ABSTRACT
<p><b>Riwayat Artikel:</b> Penyerahan 2024-09-22 Revisi 2025-05-13 Diterima 2025-07-17</p> <p><b>Keyword:</b> Self-Regulation; Work Stress; Special Guidance Teachers</p>	<p><i>Inclusive education is a service provided to students with special needs in regular schools, including those who experience learning difficulties. During the learning process, these students are accompanied by special education teachers who possess the necessary qualifications to fulfill this role. The demands and pressures of the job can potentially lead to work stress, making self-regulation skills essential for teachers to perform their duties effectively. This study aims to examine the relationship between self-regulation and work stress among special education teachers. The study involved 70 teachers in the Special Region of Yogyakarta, selected using a convenience sampling technique. Data were collected using self-regulation and work stress scales developed by the researchers. Data analysis was conducted using Pearson's product-moment correlation with the aid of SPSS version 24.0 for Windows. The results showed a highly significant negative correlation between self-regulation and work stress (<math>r = -0.548</math>; <math>p = 0.001</math>), with an effective contribution of 41.55%. Further analysis of the components of self-regulation revealed that self-reactive influences contributed the most (18%), followed by self-monitoring (15.2%) and the judgemental subfunction (8.4%). These findings indicate that self-regulation plays an important role in reducing work stress among special education teachers.</i></p>
ABSTRAK	Kata Kunci
<p>Pendidikan inklusi merupakan layanan bagi peserta didik berkebutuhan khusus di sekolah reguler, termasuk mereka yang mengalami hambatan belajar. Dalam proses pembelajaran, peserta didik tersebut didampingi oleh guru pembimbing khusus yang telah memiliki kualifikasi pendidikan untuk menjalankan peran tersebut. Tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan berpotensi menimbulkan stres kerja, sehingga diperlukan kemampuan regulasi diri yang baik agar guru dapat menjalankan tugas secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dan stres kerja pada guru pembimbing khusus. Subjek penelitian berjumlah 70 orang guru di Daerah Istimewa Yogyakarta yang dipilih menggunakan teknik <i>convenience sampling</i>. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala regulasi diri dan skala stres kerja yang disusun oleh peneliti. Analisis data menggunakan korelasi <i>product moment</i> dengan bantuan program SPSS versi 24.0 for Windows. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara regulasi diri dan stres kerja (<math>r = -0,548</math>; <math>p = 0,001</math>), dengan sumbangan efektif sebesar 41,55%. Uji lanjutan terhadap aspek regulasi diri menunjukkan bahwa <i>self-reactive influences</i> memberikan kontribusi paling besar (18%), diikuti oleh <i>self-monitoring</i> (15,2%) dan <i>judgemental subfunction</i> (8,4%). Temuan ini menunjukkan bahwa regulasi diri berperan penting dalam menurunkan tingkat stres kerja pada guru pembimbing khusus.</p>	<p>Regulasi Diri; Stres Kerja; Guru Pembimbing Khusus</p>
<p>Copyright (c) 2025 Exwati Miatari, Theresia Dewi Setyorini, Ayu Gigih Rizqia</p>	
<p><b>Korespondensi:</b></p> <p><b>Exwati Miatari</b> Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta Email: <a href="mailto:exmiatarii@gmail.com">exmiatarii@gmail.com</a></p>	

## LATAR BELAKANG

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena memberikan bekal keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan individu untuk meraih keberhasilan dalam hidup (Widoyo, 2023). Dalam proses pendidikan, keberagaman peserta didik merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan. Keberagaman ini mencakup perbedaan latar belakang budaya, kondisi fisik dan mental, minat, serta gaya belajar siswa (Rintayati, 2022). Untuk menjawab tantangan ini, pendidikan inklusi hadir sebagai pendekatan yang bertujuan mengakomodasi semua siswa tanpa memandang perbedaan fisik, bahasa, sosial, emosional, intelektual, maupun kondisi lainnya (Mukti et al., 2023).

Dalam pelaksanaan pendidikan inklusi, peserta didik berkebutuhan khusus memerlukan pendampingan dari tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan keahlian khusus agar proses belajar dapat berlangsung secara optimal. Salah satu peran penting dalam hal ini adalah guru pembimbing khusus (GPK). GPK adalah tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang pendidikan khusus atau telah mengikuti pelatihan terkait, dan ditugaskan untuk mendampingi siswa berkebutuhan khusus di sekolah inklusif (Hanaa & Evani, 2022). Selain menguasai empat kompetensi dasar guru, GPK juga diharapkan memiliki keterampilan dalam mengajar siswa berkebutuhan khusus, baik secara umum, dasar, maupun keterampilan khusus. Mereka juga memberikan layanan tambahan seperti remedial atau pengayaan, serta melakukan pendampingan dan pencatatan perkembangan siswa secara berkelanjutan.

Di satu sisi, peran ini tidak lepas dari tantangan. Data dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga tahun 2024/2025 menunjukkan bahwa di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) terdapat sekitar 7.500 anak berkebutuhan khusus, sedangkan ketersediaan GPK sebanyak 185 orang (Ari, 2015). Keterbatasan GPK ini tidak hanya dari segi jumlah, namun juga dari segi kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 10 orang GPK di DIY pada bulan Februari 2023, 8 orang di antaranya mengaku mengalami kecemasan, perasaan tidak tenang, dan rendahnya kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Beberapa di antaranya juga mengungkapkan keluhan fisik seperti jantung berdebar karena menahan emosi saat menghadapi siswa yang memiliki perubahan suasana hati, rasa bosan terhadap lingkungan kerja, serta keterbatasan fasilitas dan dukungan dari lingkungan sekolah.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pekerjaan GPK memiliki tantangan yang lebih besar dibandingkan dengan guru pada umumnya (Tobing, 2019). Tekanan yang dihadapi GPK tidak hanya berasal dari tugas mengajar, tetapi juga dari tanggung jawab emosional yang tinggi, tuntutan adaptasi terhadap kebutuhan setiap siswa, serta ekspektasi dari sekolah dan orang tua. Robbins & Judge (2024) menjelaskan bahwa stres kerja adalah respons psikologis dan fisiologis yang muncul ketika individu menghadapi tekanan atau tuntutan dari pekerjaan yang dirasa melebihi kapasitas dirinya. Dampak stres ini bisa terlihat dari perubahan fisiologis seperti

peningkatan detak jantung atau metabolisme, gangguan psikologis seperti kecemasan dan kelelahan emosional, serta perubahan perilaku seperti penurunan produktivitas atau keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Stres kerja memiliki tiga aspek yaitu fisiologis yang terkait adanya perubahan yang terjadi di dalam metabolisme tubuh. Kedua, psikologis yang berkaitan dengan masalah kesehatan mental seseorang. Ketiga, perilaku mengenai perubahan dalam kinerja pada individu (Robbins & Judge, 2024). Stres kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi individu. Stres yang memberikan dampak positif bagi individu umumnya disebut *eustress* yang dapat memicu motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Shafira & Nasution, 2022). Meskipun dapat memberikan dampak positif, namun stres yang berkaitan dengan pekerjaan umumnya lebih sering menimbulkan efek negatif atau dikenal sebagai *distress* yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Putra & Dewirahmadanirwati, 2024).

Stres kerja pada individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor dari organisasi yaitu adanya keinginan untuk menghindari tanggung jawab terhadap pekerjaan dan faktor dari dalam diri individu yaitu adanya regulasi diri (Robbins & Judge, 2024). Regulasi diri merupakan kemampuan individu dalam mengatur pikiran, emosi, dan perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Wati, 2021). Individu yang memiliki regulasi diri yang baik cenderung mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan cara yang lebih adaptif. Mereka mampu mengenali emosi yang muncul, menunda respons impulsif, serta mengambil tindakan yang sesuai dengan nilai dan tujuan jangka panjang (Aruan, 2020).

Zimmerman (2000) menyebutkan tiga aspek regulasi diri, yaitu *self-monitoring subfunction*, *judgemental subfunction*, dan *self-reactive influences*. *Self-monitoring subfunction* merupakan aspek yang melibatkan proses kognitif dan keyakinan diri (*self-believe*) dalam memperhatikan, melihat kemajuan, mengevaluasi, dan menyesuaikan perilaku individu sendiri. *Judgemental subfunction* merupakan aspek di mana seseorang mengamati perilaku orang lain sebagai standar untuk menentukan apakah akan menirunya atau tidak. Sedangkan *self-reactive influences* merupakan mekanisme yang mengatur standar perilaku, di mana individu mengevaluasi dan merespons perilaku mereka sendiri. Regulasi diri berkaitan dengan pembangkitan diri, baik pikiran, perasaan, dan tindakan yang direncanakan serta adanya timbal balik yang disesuaikan pada pencapaian tujuan personal. Dengan kata lain, regulasi diri berkaitan dengan metakognitif, motivasi, dan perilaku yang berpartisipasi aktif untuk mencapai tujuan personal (Aruan, 2020). Regulasi diri juga merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan perilaku serta memengaruhi tindakannya melalui kekuatan pikiran, sehingga individu mampu merespons secara tepat terhadap situasi di sekitarnya (Reza, 2016).

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara regulasi diri dan stres kerja. Fathizadeh & Khoshouei (2017) mengungkapkan

bahwa semakin tinggi kemampuan regulasi diri seseorang, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian Agung et al. (2023) pada perawat IGD, serta dalam studi terbaru oleh Paramitha (2024) yang menunjukkan bahwa kontrol diri berbanding terbalik dengan tingkat stres kerja. Selain itu, hasil penelitian Agung et al. (2023) menunjukkan terdapat hubungan antara regulasi diri dengan stres kerja Perawat IGD di RSUD Soedarsono Kota Pasuruan.

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa regulasi diri berperan penting dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, termasuk pada profesi GPK yang memiliki kompleksitas tersendiri. Dengan regulasi diri yang baik, GPK diharapkan dapat mengelola tekanan emosional, mengambil keputusan yang tepat, dan mempertahankan semangat kerja dalam menghadapi tantangan di lingkungan inklusif.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara regulasi diri dan stres kerja pada GPK di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan stres kerja pada GPK di Daerah Istimewa Yogyakarta?”

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk penelitian pada populasi atau

sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, menganalisis data secara statistik kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara regulasi diri dan stres kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru pembimbing khusus (GPK) di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan mengambil sampel guru pembimbing khusus dengan jumlah 100 GPK, baik itu pada sekolah negeri ataupun swasta yang ditentukan berdasarkan pada ketersediaan subjek (*convenience sampling*).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala regulasi diri yang disusun berdasarkan aspek-aspek regulasi diri menurut teori Zimmerman (2000). Skala ini terdiri atas 17 item dan memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,880. Sementara itu, skala stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja dari teori Robbins & Judge (2024). Skala ini terdiri atas 18 item dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,948. Setiap pernyataan pada kedua skala terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*, dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

## Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* yang diolah dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 24.0 for Windows*.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah Subjek (N= 70)	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	17,1%
	Perempuan	58	82,9%
Usia	23-28	45	64,3%
	29-35	16	22,9%
	36-41	2	2,9%
	47-55	5	7,1%
	56-60	2	2,9%
Pendidikan	Sarjana	70	100%

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 58 responden (82,9%) adalah perempuan, sedangkan 12 responden (17,1%) adalah laki-laki. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 23–28 tahun sebanyak 45 orang (64,3%).

Responden berusia 29–35 tahun berjumlah 16 orang (22,9%), usia 36–41 tahun berjumlah 2 orang (2,9%), usia 47–55 tahun berjumlah 5 orang (7,1%), dan usia 56–60 tahun berjumlah 2 orang (2,9%). Seluruh responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (100%).

## Uji Deskripsi Data Penelitian

### Variabel Regulasi Diri

Tabel 2. Kategorisasi Pengukuran Regulasi Diri

Interval	Kategori	Jumlah	Presentase	Rata-rata
X>86	Tinggi	3	4,3%	
86<X<54	Sedang	66	94,3%	72,04
X≤54	Rendah	1	1,4%	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebanyak 3 subjek (4,3%) memiliki skor regulasi diri dalam kategori tinggi. Pada kategori sedang terdapat 66 subjek (94,3%), sedangkan pada kategori rendah terdapat 1 subjek (1,4%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat regulasi diri guru pembimbing khusus di DIY berada pada kategori sedang. Selanjutnya, hasil penelitian meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi, dan pengujian hipotesis yang dianalisis secara kritis.

#### Variabel Stres Kerja

**Tabel 3. Kategorisasi Pengukuran Stres Kerja**

Interval	Kategori	Jumlah	Presentase	Rata-rata
X>91	Tinggi	0	0%	36,77
91<X<59	Sedang	1	1,4%	
X≤59	Rendah	69	198,6%	

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa tidak ada subjek yang memiliki skor stres kerja dalam kategori tinggi. Pada kategori sedang terdapat 1 subjek (1,4%), sedangkan pada kategori rendah terdapat 69 subjek (98,6%). Dengan demikian, rata-rata skor stres kerja responden berada pada kategori rendah. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa GPK di DIY memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

#### Uji Asumsi

##### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada skala regulasi diri sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ )

#### Analisis Tambahan

**Tabel 5. Uji Korelasi Parsial**

Aspek Stres Kerja		Self-Monitoring Subfunction	Judgemental Subfunction	Self Reactive Influence
Fisiologis	Pearson Correlation	-0,518**	0,644**	0,342**
	Signifikansi	0,000	0,000	0,004
Psikologis	Pearson Correlation	0,644**	-0,514**	0,456**
	Signifikansi	0,000	0,000	0,000
Perilaku	Pearson Correlation	0,342**	0,456**	-0,518
	Signifikansi	0,000	0,004	0,000

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa setiap aspek stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek-aspek regulasi diri. Pada aspek fisiologis, *self-monitoring subfunction* memiliki korelasi negatif sebesar  $r = -0,518$  ( $p < 0,01$ ), *judgemental subfunction* memiliki korelasi positif sebesar  $r = 0,644$  ( $p < 0,01$ ), sedangkan *self-reactive influence* memiliki korelasi positif sebesar  $r = 0,342$  ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik regulasi diri individu pada *judgemental subfunction* dan *self-reactive influence*, semakin tinggi pemenuhan aspek fisiologis. Sebaliknya, pada *self-monitoring subfunction*, korelasi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan *self-monitoring subfunction*, semakin rendah respons fisiologis terhadap stres kerja.

dan pada skala stres kerja sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, kedua variabel memiliki distribusi data yang tidak normal.

#### Uji Linieritas

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai F linearity sebesar 49,631 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel regulasi diri dan stres kerja bersifat linear.

#### Uji Hipotesis

**Tabel 4. Korelasi Regulasi Diri dengan Stres Kerja**

Variabel	R squared	P
Regulasi Diri	-0,548	42,04%
Stres Kerja		0,000

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji korelasi Spearman's rho menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara regulasi diri dan stres kerja sebesar  $r = -0,548$  dengan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel. Dengan kata lain, semakin tinggi regulasi diri GPK di DIY, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami, dan sebaliknya. Selain itu, nilai  $R^2$  sebesar 42,04% mengindikasikan bahwa regulasi diri memberikan kontribusi sebesar 42,04% terhadap variasi tingkat stres kerja. Berdasarkan hasil ini, hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Pada aspek psikologis, *self-monitoring subfunction* memiliki korelasi positif sebesar  $r = 0,644$  ( $p < 0,01$ ), *judgemental subfunction* memiliki korelasi negatif sebesar  $r = -0,514$  ( $p < 0,01$ ), dan *self-reactive influence* memiliki korelasi positif sebesar  $r = 0,456$  ( $p < 0,01$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa regulasi diri yang baik pada *self-monitoring subfunction* dan *self-reactive influence* mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis, meskipun korelasi negatif pada *judgemental subfunction* menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah pada aspek ini.

Pada aspek perilaku, *self-monitoring subfunction* memiliki korelasi positif sebesar  $r = 0,342$  ( $p < 0,01$ ), *judgemental subfunction* sebesar  $r = 0,456$  ( $p < 0,01$ ), sedangkan *self-reactive influence* memiliki korelasi negatif

sebesar  $r = -0,518$  ( $p < 0,01$ ). Artinya, regulasi diri pada *self-monitoring subfunction* dan *judgemental subfunction* mendukung pemenuhan aspek perilaku, sedangkan korelasi negatif pada *self-reactive influence* menunjukkan adanya dinamika yang berbeda pada aspek ini.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa regulasi diri memiliki hubungan signifikan dengan aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku pada stres kerja, dengan arah hubungan yang bervariasi sesuai dengan masing-masing aspek dari regulasi diri.

Sementara itu, stres kerja terdiri atas tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Di antara ketiganya, aspek perilaku menjadi penyumbang stres yang paling dominan, dengan rata-rata skor tertinggi sebesar 23. Aspek berikutnya yang paling menonjol ketika individu mengalami stres adalah aspek fisiologis, dengan rata-rata skor 16. Adapun aspek dengan rata-rata skor paling rendah adalah aspek psikologis, yaitu sebesar 12.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dan stres kerja pada guru pembimbing khusus (GPK) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi  $r = -0,548$  dengan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat regulasi diri yang dimiliki GPK, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami, dan sebaliknya. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Hasil ini sejalan dengan temuan Fathizadeh & Khoshouei (2017) yang menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan pengaturan diri. Individu dengan regulasi diri yang baik cenderung lebih mampu mengelola pikiran, emosi, dan tindakan, sehingga mereka dapat menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih efektif (Bandura, 1991; Morosanova & Kondratyuk, 2018).

Analisis aspek-aspek stres kerja menunjukkan bahwa dimensi perilaku merupakan penyumbang tertinggi dengan rata-rata skor 23, diikuti oleh aspek fisiologis (rata-rata skor 16), dan psikologis (rata-rata skor 12). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam perilaku, seperti penurunan kinerja atau konflik interpersonal, lebih sering muncul ketika GPK mengalami stres. Robbins & Judge (2024) menyebutkan bahwa stres kerja tidak hanya memengaruhi kesehatan mental tetapi juga menimbulkan respons fisiologis seperti ketegangan otot dan perubahan detak jantung.

Pada analisis korelasi parsial, *judgemental subfunction* dalam regulasi diri menunjukkan korelasi lebih tinggi dengan aspek fisiologis dibandingkan *self-reactive influence*. Artinya, kemampuan evaluasi diri yang baik pada GPK mendukung mereka dalam memahami nilai-nilai kurikulum sekaligus mengelola respons fisiologis saat menghadapi tekanan (Fauzi, 2018). Pada aspek psikologis, *self-monitoring subfunction* menempati skor lebih rendah dibandingkan *self-reactive influence*, yang menunjukkan perlunya pengembangan keterampilan kesadaran diri dalam menampilkan diri di hadapan orang lain (Aronson et al., 2016). Sedangkan pada aspek perilaku, *self-reactive influence*

menjadi indikator dominan, yang menggambarkan pentingnya kemampuan individu untuk merencanakan, mengelola, dan mengarahkan perilaku demi mencapai tujuan (Lisnawati, 2019).

Hasil wawancara dengan 10 GPK di DIY pada Februari 2023 memperkuat temuan kuantitatif ini. Responden melaporkan kecemasan, perasaan tidak percaya diri, dan gejala fisik seperti nyeri otot serta detak jantung meningkat saat mendampingi anak berkebutuhan khusus (ABK) dengan kondisi emosional yang fluktuatif. Hal ini mendukung pandangan Ardana & Rizqi (2024) yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat muncul akibat tuntutan produktivitas, efisiensi, dan durasi kerja yang panjang.

Lebih lanjut, Morosanova & Kondratyuk (2018) menegaskan bahwa individu dengan kemampuan regulasi diri yang baik cenderung memiliki keterampilan sosial, fokus, serta strategi *coping* positif, yang membantu mereka dalam mengelola stres kerja. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian yang menunjukkan mayoritas responden berada pada kategori stres kerja rendah.

Selain berdampak negatif, stres kerja dalam kadar tertentu juga dapat memberikan pengaruh positif. Ayudia & Rochendi (2020) menjelaskan bahwa stres kerja yang positif (*eustress*) muncul ketika karyawan berada dalam tekanan tinggi yang justru memotivasi mereka untuk mencapai target. Namun, apabila tidak terkelola dengan baik, stres ini berpotensi berubah menjadi *distress* yang mengganggu kinerja dan kesehatan.

Sementara itu, Fathizadeh & Khoshouei (2017) menjelaskan bahwa stres kerja dapat muncul ketika individu menghadapi peluang atau tuntutan yang penting tetapi belum pasti, sehingga memicu mekanisme pertahanan diri, seperti pelepasan hormon adrenalin dan kortisol. Ketika stres berlebihan, kemampuan individu untuk mengevaluasi situasi secara tepat dapat terganggu. Pikiran menjadi kabur, sehingga memicu kesalahan persepsi dalam interaksi sosial. Penelitian Darma & Rusyidi (2015) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi manajemen diri, semakin rendah kemungkinan stres kerja. Demikian pula, Paramitha & Ariani (2024) menemukan korelasi negatif sedang antara kontrol diri dan stres kerja. Agung et al., (2023) menambahkan bahwa kemampuan regulasi diri yang baik membantu individu mengarahkan aspek kognitif, sosial, dan emosional secara efektif. Hal ini memungkinkan mereka memotivasi diri, mengendalikan perilaku, dan menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, variabel yang diteliti hanya berfokus pada regulasi diri dan stres kerja, padahal masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja. Kedua, penggunaan teknik *convenience sampling* menyebabkan keterwakilan populasi menjadi terbatas. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan dengan hati-hati karena belum tentu mencerminkan kondisi seluruh guru pembimbing khusus di berbagai wilayah.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dan stres kerja pada guru pembimbing khusus (GPK) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin tinggi kemampuan regulasi diri yang dimiliki, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh GPK. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa aspek *self-reactive influence* memberikan kontribusi terbesar dalam menurunkan stres kerja sebesar 18%, sedangkan *judgemental subfunction* memberikan kontribusi terendah sebesar 8,84%. Secara keseluruhan, regulasi diri menyumbang 42,04% terhadap variasi stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. Penelitian ini menegaskan pentingnya regulasi diri dalam membantu GPK menjaga keseimbangan mental dan fisik saat menghadapi tekanan pekerjaan. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke seluruh populasi GPK. Selain itu, fokus penelitian hanya terbatas pada satu variabel prediktor, yaitu regulasi diri. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan teknik sampling yang lebih representatif serta memasukkan variabel-variabel lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, S., Titik, S., & Sunnanto. (2023). Hubungan regulasi diri dengan stres kerja perawat IGD di RSUD DR. R Soedarsono Kota Pasuruan. 2(10), 1.
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 1758–1776. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382>
- Ari, S. (2015). Sekolah inklusi terkendala guru pendamping khusus. *TribunJogja.Com*.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2016). Social psychology. In *Pearson; Pearson Education*. Pearson Education.
- Aruan, J. (2020). Pengaruh regulasi diri dan lingkungan belajar terhadap prestasi belajar. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4862>
- Ayudia, R., & Rochendi, T. (2020). Hubungan iklim organisasi, eustress dengan kinerja karyawan di PT Pulsa Indomedia Pratama. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 9(1), 1.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Darma, I. P., & Rusyidi, B. (2015). Pelaksanaan sekolah inklusi di Indonesia. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2). <https://doi.org/10.24198/jppm.v2i2.13530>
- Fathizadeh, A., & Khoshouei, M. S. (2017). The relationship between self-regulation and personality traits with job stress in University of Isfahan employees. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 19(1), 14–21.
- Fauzi, I. (2018). *Etika profesi keguruan*.
- Hanaa, H., & Evani, E. M. (2022). Peran penting guru pembimbing khusus dalam pendidikan inklusi di SDI Al-Muttaqin. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian*, 8(3), 1. <https://doi.org/10.26740/jrpd.v8n3.p167-171>
- Lisnawati, L. (2019). Pengaruh kontrol diri dan kecerdasan emosi terhadap kecenderungan cybersex pada pria dewasa awal. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4), 1. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i4.4831>
- Morosanova, V., & Kondratyuk, N. (2018). Self-regulation and personality traits in overcoming acute and chronic stress. *Soacial & Behavioural Sciences*, 60(April), 1. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.07.335>
- Mukti, H., Arnyana, I. B., & Dantes, N. (2023). Analisis pendidikan inklusif: Kendala dan solusi dalam implementasinya. *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora*, 6, 761–777.
- Paramitha, D. S., & Ariani, L. (2024). Hubungan kontrol diri dengan stress kerja pada bidan di rumah sakit Banjarmasin. *Malahayati Nursing Journal*, 6, 1.
- Putra, J. D., & Dewirahmadanirwati. (2024). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Padang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i2.667>
- Reza, J. (2016). Pengaruh stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja dengan motivasi kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3), 1. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i3.4095>
- Rintayati, P. (2022). *Strategi pembelajaran berdiferensiasi* (Cetakan pe). CV Eureka Media Aksara.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2024). Organizational behavior. In *pearson education,Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4).
- Shafira, N., & Nasution, F. Z. (2022). Peran stres kerja positif (eustress) terhadap stres kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi Prima*, 60–67.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* (P. D. Sugiyono (ed.)). Alfabeta.
- Tobing, J. L. (2019). Fight or flight: Stres dan strategi coping guru pembimbing khusus. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 189–211.
- Wati, L. (2021). Regulasi diri dan konformitas terhadap prokrastinasi akademik. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(3), 608. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6513>
- Widoyo, H. (2023). Pentingnya pendidikan dalam kehidupan. <https://binus.ac.id/character-building/2023/02/pentingnya-pendidikan-dalam->

kehidupan/  
Zimmerman, B. J. (1989). A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning. *Journal of Educational Psychology*, 81(3), 329–339.

<https://doi.org/10.1037/0022-0663.81.3.329>  
Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In *Handbook of Self-Regulation*.