ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i2.9301

PENGARUH *JOB DEMAND* TERHADAP *WORKPLACE WELLBEING* PADA GURU SMP PENYELENGGARA PENDIDIKAN INKLUSIF DI KOTA PADANG

Effect of Job Demand on Workplace Wellbeing among Junior High School Teachers Providing Inclusive Education in Padang City

Alifah Desita Jannah & Fidia Oktarisa
Universitas Negeri Padang
alifahdjannah04@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 30, 2026	Feb 27, 2026	Mar 11, 2026	Mar 16, 2026

Abstract

Although teachers in inclusive schools face different work dynamics compared with teachers in regular schools, the effect of job demand on workplace wellbeing in the context of inclusive schools still requires more specific empirical investigation. This study aimed to determine the effect of job demand on workplace wellbeing among teachers at junior high schools implementing inclusive education in Padang City. This study employed a quantitative approach using the total sampling technique. The study population comprised teachers at four junior high schools implementing inclusive education with the highest number of students with special needs in Padang City, namely SMPN 7, SMPN 23, SMPN 24, and SMPN 25 Padang City, with a total sample of 192 teachers. Data were collected using the Job Demand Scale (Zulia & Susanti, 2025) and the Workplace Wellbeing Scale (Maulidina & Kadiyono, 2021), and were then analyzed using the nonparametric Spearman rho correlation test because the

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

assumption of normality was not met. The results showed that job demand did not have a significant effect on workplace wellbeing among inclusive junior high school teachers in Padang City (sig. = 0.284 > 0.05). The categorization of each aspect also showed that both variables were at a moderate level. These findings confirm that a moderate level of job demand is not sufficient to affect teachers' workplace wellbeing in inclusive schools. This study contributes to strengthening the study of teacher workplace wellbeing in the context of inclusive education and serves as a basis for further research to consider other factors that play a greater role in shaping teachers' workplace wellbeing.

Keywords: Workplace Wellbeing; Job Demand; Inclusive Junior High School Teachers; Inclusive Education; Workplace Wellbeing.

Abstrak: Meskipun guru di sekolah inklusif menghadapi dinamika kerja yang berbeda dibandingkan guru di sekolah reguler, pengaruh *job demand* terhadap *workplace wellbeing* pada konteks sekolah inklusif masih memerlukan kajian empiris yang lebih spesifik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demand* terhadap *workplace wellbeing* pada guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *total sampling*. Populasi penelitian mencakup guru pada empat SMP penyelenggara inklusif dengan jumlah peserta didik berkebutuhan khusus terbanyak di Kota Padang, yaitu SMPN 7, SMPN 23, SMPN 24, dan SMPN 25 Kota Padang, dengan total sampel sebanyak 192 guru. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Job Demand* (Zulia & Susanti, 2025) dan Skala *Workplace Wellbeing* (Maulidina & Kadiyono, 2021), kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman rho nonparametrik karena asumsi normalitas tidak terpenuhi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* tidak berpengaruh signifikan terhadap *workplace wellbeing* guru SMP inklusif di Kota Padang (sig. = 0,284 > 0,05). Kategorisasi pada setiap aspek juga menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada taraf sedang. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat *job demand* yang sedang belum cukup untuk memengaruhi *workplace wellbeing* guru pada sekolah inklusif. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap penguatan kajian kesejahteraan kerja guru dalam konteks pendidikan inklusif serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan untuk mempertimbangkan faktor lain yang lebih berperan dalam membentuk *workplace wellbeing* guru.

Kata Kunci: *Workplace Wellbeing*; *Job Demand*; Guru SMP Inklusif; Pendidikan Inklusif; Kesejahteraan Kerja.

PENDAHULUAN

Transformasi sistem pendidikan di Indonesia saat ini tidak lagi semata berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada penciptaan lingkungan belajar yang adil dan inklusif. Melalui kebijakan pendidikan inklusif sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 70 Tahun 2009, sekolah reguler didorong untuk menerima dan memfasilitasi peserta didik berkebutuhan khusus (PDBK) dalam satu lingkungan belajar bersama peserta didik lainnya. Di Kota Padang, berdasarkan data Kemendikdasmen (2025) sebanyak 29 SMP

Negeri telah ditetapkan sebagai sekolah penyelenggara pendidikan inklusif dengan jumlah PDBK yang cukup signifikan. Kebijakan ini membawa konsekuensi terhadap dinamika kerja guru, karena guru tidak hanya menjalankan tugas utama sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 15 Tahun 2005, tetapi juga menghadapi tuntutan tambahan berupa penyesuaian strategi pembelajaran, penyusunan asesmen individual, administrasi khusus PDBK, hingga koordinasi dengan orang tua dan lembaga terkait. Waktu yang banyak dihabiskan di tempat kerja sebaiknya diimbangi dengan menjaga kesehatan mental khususnya di tempat kerja. (Turner & Theilking, 2019; Sohail et al., 2023).

Fenomena lapangan menunjukkan bahwa guru di sekolah inklusif menghadapi berbagai tekanan kerja, seperti jam kerja yang panjang, tugas administratif yang kompleks, keterbatasan guru pendamping khusus (GPK), serta pola komunikasi struktural yang kurang optimal akibat pemisahan ruang kerja dan koordinasi yang tidak efektif. Sejalan dengan temuan Maghfiroh et al. (2022) ketidaksesuaian kompetensi guru dengan kebutuhan anak berkebutuhan khusus dapat meningkatkan *job demand* di sekolah penyelenggara pendidikan inklusif. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kesejahteraan guru di tempat kerja. Menurut Ade et al., (2024), durasi kerja menjadi komponen yang paling dekat dengan guru karena berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian *Association of Teachers and Lecturers* (ATL) dalam Hutapea & Budiarto (2016), ditemukan bahwa 55% guru merasa bahwa beban kerja berdampak negatif pada kesejahteraan guru. Untuk mendorong lingkungan kerja yang positif, sangat penting bagi pekerjanya memiliki rasa sejahtera di tempat kerja agar bermanfaat bagi pegawai dan organisasi (Yu et al., 2024).

Dalam konteks psikologi organisasi, kesejahteraan di tempat kerja dikenal sebagai *workplace wellbeing*, yaitu kondisi psikologis yang mencerminkan pengalaman afektif positif serta penilaian individu terhadap nilai intrinsik dan ekstrinsik pekerjaannya (Parker and Hyett, 2011; Page, 2005). Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu dapat menurunkan kesejahteraan kerja yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kepuasan, serta efektivitas pembelajaran (Skaalvik & Skaalvik, 2007).

Secara teoretis, konsep tuntutan kerja atau *job demand* dijelaskan dalam kerangka *Job Demands-Resources*. Model ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik, mental, dan emosional dapat menguras energi individu dan memicu penurunan kesejahteraan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan (job resources). Pada konteks pendidikan inklusif, tuntutan tersebut muncul dalam bentuk penyesuaian materi

pembelajaran, penyusunan Individualized Education Program (IEP), pemberian perhatian individual kepada PDBK, serta beban administratif tambahan. Tantangan tambahan yang dilimpahkan pada guru di sekolah inklusif membuat guru harus secara kognitif lebih kreatif dalam menyesuaikan materi dan strategi dalam pembelajaran (Anggun et al., 2024). Penelitian oleh Silva *et al*., (2023) pada guru di Portugal menunjukkan bahwa *job demand* berhubungan negatif dengan kesejahteraan kerja, sementara sumber daya pekerjaan berkontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan. Di Indonesia, penelitian Wulan & Putri (2016) pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) juga menemukan bahwa *job demand* berpengaruh terhadap *workplace wellbeing*.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada konteks sekolah luar biasa atau guru secara umum, bukan pada guru sekolah reguler yang menyelenggarakan pendidikan inklusif. Padahal, guru di sekolah inklusif menghadapi karakteristik tuntutan yang unik karena harus menangani siswa reguler dan PDBK dalam satu kelas dengan keterbatasan dukungan struktural. Penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh job demand terhadap workplace wellbeing pada guru SMP Negeri penyelenggara pendidikan inklusif, khususnya di Kota Padang dengan jumlah PDBK terbanyak, masih terbatas. Kesenjangan inilah yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh job demand terhadap workplace wellbeing pada guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat spesifik, terstruktur, dan dianalisis menggunakan prosedur statistik (Azwar, 2014). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan tujuan menguji hubungan sekaligus pengaruh antara variabel independen dan dependen. Fokus penelitian ini adalah menganalisis apakah *job demand* memberikan pengaruh terhadap *workplace wellbeing* pada guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang. Desain penelitian diarahkan untuk menguji hubungan sebab-akibat secara empiris melalui uji asumsi statistik. Apabila asumsi parametrik tidak terpenuhi, maka analisis dilanjutkan menggunakan teknik non-parametrik, yaitu *spearman rho* (Santoso, 2001).

Populasi penelitian adalah seluruh guru pada empat SMP Negeri penyelenggara pendidikan inklusif dengan jumlah PDBK terbanyak di Kota Padang, yaitu SMPN 7 Padang, SMPN 23 Padang, SMPN 24 Padang, dan SMPN 25 Padang. Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini sebanyak 192 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert yang disebarkan secara langsung kepada responden. Variabel *workplace wellbeing* diukur menggunakan skala berdasarkan teori Page (2005) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Maulidina & Kadiyono (2021), mencakup tiga aspek utama yaitu *core affect*, *work values* intrinsik, dan *work values* ekstrinsik. Sementara itu, variabel *job demand* diukur berdasarkan kerangka *Job Demands-Resources* Model yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti, 2014), meliputi aspek *workload*, *mental demand*, dan *emotional demand*. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh aitem memenuhi kriteria corrected item-total correlation ≥ 0,30. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,979 untuk skala *workplace wellbeing* dan 0,752 untuk skala *job demand*, yang mengindikasikan konsistensi instrumen berada pada kategori baik dan layak digunakan.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS 23 melalui tahapan uji normalitas dan uji linearitas sebagai prasyarat analisis. Hasil uji normalitas menunjukkan data tidak berdistribusi normal (sig. < 0,05), sehingga pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik non-parametrik *spearman rho*. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *job demand* terhadap *workplace wellbeing*.

HASIL

Responden penelitian terdiri atas guru yang mengajar di 4 SMP Negeri Penyelenggara Pendidikan Inklusif dengan PDBK terbanyak di Kota Padang. Jumlah guru yang menjadi responden penelitian ini berdasarkan pada teknik sampel yaitu total sampling, maka jumlah responden penelitian ini adalah 192 orang guru dengan rincian; SMPN 7 Padang sebanyak 51 orang; SMPN 23 Padang sebanyak 47; SMPN 24 Padang sebanyak 49 orang; dan SMPN 25 Padang sebanyak 45 orang. Status kepegawaian di dominasi pegawai PNS dengan persentase 66% atau sebanyak 127 orang sedangkan pegawai non PNS sebanyak 65 orang atau besar persentasenya 34%.

Tabel 1. Kategorisasi Skor Job Demand

Pedoman	Skor	Kategorisasi	F	%
X < M - 1SD	X < 32	Rendah	21	11%
M - 1SD ≤ X <M + 1SD	32≤ X <40	Sedang	133	69%
M + 1SD ≤ X	X ≥ 40	Tinggi	38	20%
Total			192	100 %

Tabel 1 menjelaskan gambaran umum job demand berada di ketegori sedang yaitu 69%, selanjutnya kategori tinggi yaitu 20%, dan 11% sisanya termasuk kategori rendah. Maka responden pada penelitian ini secara mayoritas job demand nya termasuk pada kategori sedang.

Tabel 2. Kategorisasi Workplace Wellbeing

Pedoman	Skor	Kategorisasi	F	%
X < M - 1SD	X<163	Rendah	8	4%
M - 1SD ≤ X < M + 1SD	163≤ X <203	Sedang	147	77%
M + 1SD ≤ X	X ≥203	Tinggi	37	19%
Total			192	100%

Tabel 2 memperlihatkan mayoritas responden memiliki workplace wellbeing pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 77%, 19% kategori tinggi dan 4% dikategori rendah. Hasil diatas menunjukkan bahwa sebagian besar workplace wellbeing responden penelitian dominan berada dikategori sedang. Nilai Asymp.Sig. (2-tailed) konstruk job demand dan workplace wellbeing adalah 0.000 artinya persebaran data penelitian ini tidak normal, karena nilai diatas tidak memenuhi angka signifikansi p yang seharusnya >0,05. Maka variabel job demand dan workplace wellbeing tidak memenuhi uji normalitas dan data tidak tersebar secara normal, oleh karena itu pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan statistika non-parametrik. Nilai signifikansi uji linearitas job demand (X) dan workplace wellbeing (Y) sebesar 0,104 nilai ini menunjukkan nilai signifikansinya >0,05, artinya kedua variabel mempunyai keterhubungan yang linear.

Uji hipotesis penelitian menggunakan metode non-parametrik, yaitu uji *Spearman rho* (Santoso, 2001) yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *job demand* terhadap *workplace wellbeing*. Seluruh proses pengolahan dan analisis data penelitian menggunakan *software IBM SPSS for Windows versi 23*. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig(p)	Ket
Job Demand Workplace Wellbeing	0.284	Tidak Signifikan

Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi uji hipotesis penelitian ini adalah 0,284. Nilai signifikansi yang diperoleh >0,05, sehingga menerima hipotesis nol (H0) penelitian dan menolak hipotesis alternatif (Ha) penelitian. Hasil yang diperoleh menunjukkan tidak ada pengaruh job demand terhadap workplace wellbeing.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demand* terhadap *workplace wellbeing* pada guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nihil diterima, yang berarti *job demand* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *workplace wellbeing* responden. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan yang dirasakan guru belum tentu secara langsung menentukan tingkat kesejahteraan mereka di tempat kerja. Berdasarkan hasil kategorisasi data, diketahui bahwa *job demand* yang dialami responden berada pada kategori sedang pada ketiga aspek, yaitu *workload*, *mental demand*, dan *emotional demand*. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru menghadapi tuntutan pekerjaan yang nyata dalam menjalankan tugasnya di sekolah inklusif, seperti beban administrasi, tanggung jawab mengajar, serta penanganan peserta didik berkebutuhan khusus (PDBK). Namun demikian, tingkat tuntutan tersebut masih berada pada batas yang dapat dikelola oleh responden sehingga tidak menurunkan *workplace wellbeing* secara signifikan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *workplace wellbeing* responden juga berada pada kategori sedang. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang secara umum merasakan kondisi kesejahteraan kerja yang cukup baik. Kondisi tersebut tercermin baik dari aspek *core affect* yang menggambarkan perasaan subjektif terhadap pekerjaan maupun dari nilai-nilai kerja yang dirasakan secara intrinsik dan ekstrinsik. Pada penelitian ini ditemukan bahwa aspek *work values* intrinsik cenderung lebih tinggi dibandingkan aspek ekstrinsik, yang menunjukkan bahwa responden memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna dan merasa bangga menggunakan kemampuan profesionalnya dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan

pendapat Page (2005) yang menyatakan bahwa nilai kerja intrinsik seperti makna pekerjaan, rasa pencapaian, dan kepuasan terhadap peran profesional memiliki kontribusi yang kuat terhadap motivasi individu dalam bekerja. Selain itu, Ryan and Deci (2000) juga menjelaskan bahwa pemenuhan aspek intrinsik pekerjaan dapat menjadi prediktor penting bagi kepuasan kerja serta keinginan individu untuk mempertahankan pekerjaannya. Dhiman (2021) menyebut bahwa *workplace wellbeing* ini berperan penting dalam perfoma dan cara pekerja menghadapi *job demand* yang ada. Dominica dan Wijono (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pekerja banyak menghabiskan waktunya di lingkungan kerja, yang secara tidak langsung rasa sejahtera berada di tempat kerja berdampak dalam kehidupan sehari-hari pekerja serta berdampak bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rahayu and Salendu (2018)) yang menyatakan bahwa *job demand* tidak memiliki hubungan langsung dengan *workplace wellbeing*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Collie, et.al (2020) juga menunjukkan bahwa *job demand* dapat berkorelasi negatif dengan *workplace wellbeing*, namun hubungan tersebut seringkali dipengaruhi oleh keberadaan variabel lain seperti *job resources*. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan kerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dalam lingkungan kerja. Bryson et. al (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja, dukungan sosial di tempat kerja, serta kualitas hubungan antar rekan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *workplace wellbeing* dibandingkan *job demand*. Dengan demikian, kesejahteraan individu di tempat kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat tuntutan pekerjaan yang dihadapi, tetapi juga oleh kualitas lingkungan sosial dan hubungan kerja yang dimiliki individu dalam organisasi.

Selain faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga dapat memengaruhi tingkat *workplace wellbeing*. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti and Budiani (2021) menunjukkan bahwa peran pimpinan memiliki kontribusi yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja, seperti melalui pemberian dukungan, kejelasan arahan, serta penghargaan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Danna and Griffin (1999) yang menyatakan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan individu di tempat kerja. Oleh karena itu, *workplace wellbeing* tidak hanya dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana organisasi menciptakan hubungan kerja yang positif dan suportif bagi para pekerjanya.

Faktor lain yang juga dapat memengaruhi tingkat *workplace wellbeing* adalah *personal characteristics*. Menurut Sari (2022), karakteristik individu seperti kemampuan, keterampilan, usia, serta pengalaman kerja dapat memengaruhi bagaimana individu mempersepsikan dan merespons situasi kerja. Individu dengan pengalaman kerja yang lebih matang cenderung memiliki strategi penyesuaian diri yang lebih baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi ini memungkinkan individu untuk tetap mempertahankan kesejahteraan kerja meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup kompleks. Hal ini dapat menjadi salah satu penjelasan mengapa *job demand* dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *workplace wellbeing*, karena responden memiliki karakteristik personal yang beragam dan relatif mampu mengelola tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh *job demand* terhadap *workplace wellbeing* tanpa mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar, seperti *job resources*, dukungan sosial, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, responden penelitian terbatas pada guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada konteks sekolah lain atau jenjang pendidikan yang berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan dengan *workplace wellbeing*, memperluas jumlah responden, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *workplace wellbeing* guru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan uji hipotesis pada pengaruh job demand terhadap workplace wellbeing pada guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang, dapat ditarik kesimpulan bahwa Guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang secara umum mempunyai job demand pada kategori sedang dan tingkat workplace wellbeing juga dalam kategori sedang. Hasil analisis menunjukkan tidak terdapat pengaruh pada job demand terhadap workplace wellbeing pada guru SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang sehingga terdapat kemungkinan faktor lain diluar dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh job demand terhadap workplace wellbeing secara signifikan. Peneliti selanjutnya mungkin dapat menggunakan variabel moderator ataupun variabel mediator. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam

terhadap mekanisme pengaruh job demand terhadap workplace wellbeing. Penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel dukungan sosial dari rekan di lingkungan kerja, job resources, kepuasan kerja, burnout dan strategi coping untuk perluasan kajian mengenai pengaruh job demand terhadap workplace wellbeing agar memperkaya kajian penelitian. Peneliti menyadari dalam proses penyusunan hingga penyajian penelitian ini tidak luput dari kekurangan yang diharapkan menjadi pertimbangan peneliti selanjutnya. Salah satu keterbatasannya yakni pada pemilihan subjek yang secara general memilih guru di SMP penyelenggara pendidikan inklusif di Kota Padang dengan PDBK (Peserta Didik Berkebutuhan Khusus) terbanyak, penelitian selanjutnya mungkin dapat secara spesifik menentukan sampel penelitian adalah guru yang benar benar menangani PDBK di dalam kelas, sehingga sampel diduga memiliki dinamika yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Ade, F. S., Himmah, R., & Okfrima, R. (2024). Hubungan Job Demands dengan Workplace Well-Being Karyawan Rumah Sakit X Kota Padang. *Psyche 165 Journal, 17*(2), 102–107. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i2.361

Anggun, K., Sofyani, N., & Azahra, N. A. (2024). Analisis Kompetensi Guru Sekolah Inklusif dalam Mewujudkan Lingkungan Inklusif Ramah terhadap Pembelajaran (LIRP). *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series, 7*(3). https://doi.org/10.20961/shes.v7i3.92651

Azwar, S. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Andi.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide: Volume III, Work and wellbeing* (pp. 37–64). Wiley Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). *Does worker wellbeing affect workplace performance?* Department for Business, Innovation & Skills. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7ea9ff40f0b6230268abd8/bis-14-1120-does-worker-wellbeing-affect-workplace-performance-final.pdf

Castro Silva, J., Peixoto, F., Galhoz, A., & Gaitas, S. (2023). Job demands and resources as predictors of well-being in Portuguese teachers. *European Journal of Teacher Education*. https://doi.org/10.1080/02619768.2023.2288552

Collie, R. J., Granziera, H., & Martin, A. J. (2020). School principals' workplace well-being: A multination examination of the role of their job resources and job demands. *Journal of Educational Administration, 58*(4), 417–433. https://doi.org/10.1108/JEA-04-2019-0075

Damayanti, D. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Persepsi Kepemimpinan Otokratis dengan Workplace Well-Being pada Karyawan PT X di Kabupaten Ponorogo. *Character Jurnal Penelitian Psikologi, 8*(3), 137–150. https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i3.41208

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management, 25*(3), 357–384. https://doi.org/10.1177/014920639902500305

Dhiman, S. K. (Ed.). (2021). *The Palgrave handbook of workplace well-being*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8

Dominica, V. S., & Wijono, S. (2019). The relationship between job demand and workplace well being for Generation Z employees in Jakarta. *Psikologia: Jurnal Psikologi, 4*(2), 1–9. https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i2.1640

Hutapea, B., & Budiarto, Y. (2016). Aplikasi Psikologi Positif untuk Meningkatkan Wellbeing Guru-Guru Bruderan Purwokerto. *Kaji Tindak: Jurnal Pemberdayaan Masyarakat, 3*(1), 25–38.

Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. (2026, January 22). *Persiapan Asesmen Peserta Didik Berkebutuhan Khusus Kota Padang*. https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id/berkebutuhan_khusus/asesmen/wilayah/086100/2

Maghfiroh, M. N., Andika, D. S., Pratiwi, L. T., Marcela, I. N., & Afifah, A. F. (2022). Permasalahan yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Sekolah Inklusi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar Flobamorata, 3*(2), 314–318. https://doi.org/10.51494/jpdf.v3i2.704

Maulidina, V., & Kadiyono, A. L. (2021). Konstruksi dan Validasi Alat Ukur Workplace Well-Being di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K), 2*(3), 252–258. https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i3.119

Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace* [Honours thesis, Deakin University]. https://www.acqol.com.au/uploads/theses/thesis-page-k.pdf

Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the work well-being questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Disease, 199*(6), 394–397. https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31821cd3b9

Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran Obsessive Passion sebagai Mediator dalam Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah, 10*(3), 231–247. https://doi.org/10.15294/intuisi.v10i3.18809

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Sari, R. E. (2022). Workplace well-being reviewed from personal characteristic and job demands among lecturers. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi, 24*(1), 126–138. https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i1.2326

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology, 99*(3), 611–625. https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611

Sohail, M. M., Baghdady, A., Choi, J., Huynh, H. V., Whetten, K., & Proeschold-Bell, R. J. (2023). Factors influencing teacher wellbeing and burnout in schools: A scoping review. *Work, 76*(4), 1317–1331. https://doi.org/10.3233/WOR-220234

Turner, K., & Theilking, M. (2019). Teacher wellbeing: Its effects on teaching practice and student learning. *Issues in Educational Research, 29*(3), 938–960. https://www.iier.org.au/iier29/turner2.pdf

Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). Job Demands dan Workplace Well-Being pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri. *JPPP: Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 5*(1), 28–38. https://doi.org/10.21009/JPPP.051.05

Yu, X., Lin, X., Xue, D., & Zhou, H. (2024). Impact of work engagement on teachers' workplace well-being: A serial mediation model of perceived organizational support and psychological empowerment. *SAGE Open, 14*(4). https://doi.org/10.1177/21582440241291344