



Analisis Tingkat Stres Kerja Relawan Organisasi Buddha

Studi Kasus di Persadabumi Medan

Dicky Paskarianto*

Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Raden Wijaya, Wonogiri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: [khouidicky@gmail.com](mailto:khoudicky@gmail.com)

Abstract: This study aims to analyze the levels of work stress experienced by volunteers at the Persadabumi Buddhist organization in Medan, Indonesia. Volunteer work in religious organizations, while spiritually rewarding, can also be a source of psychological stress due to various organizational and individual factors. Using a quantitative descriptive approach, this research distributed a validated questionnaire to 36 active volunteers at Persadabumi Medan. The instrument consisted of 18 items measuring various dimensions of work stress including workload, time pressure, role conflict, work climate, and supervisory quality. Data analysis employed frequency distribution and stress level categorization. The results showed that 52.8% of respondents experienced low levels of work stress, 47.2% experienced moderate levels, and none experienced high levels of stress. Key stress-inducing factors identified included heavy and demanding workloads, time pressures in completing tasks, inadequate supervisory support, interpersonal conflicts, and unfavorable organizational climate. The study interprets these findings through a Buddhist psychological framework, explaining stress as a manifestation of *dukkha* arising from *tanhā* (craving) and *avijjā* (ignorance). Buddhist teachings on mindfulness practice (*sati*), the middle way (*majjhima paṭipadā*), right effort (*sammā-vāyāma*), and the importance of spiritual companionship (*kalyāṇa-mitta*) provide practical frameworks for stress management in volunteer contexts. The practical implications emphasize the importance of organizations providing emotionally and spiritually supportive environments, implementing balanced workload distribution, establishing realistic schedules, facilitating meditation and mindfulness practices, and strengthening social support networks among volunteers. This research contributes to understanding the intersection of organizational psychology and Buddhist philosophy in managing volunteer well-being.

Keywords: Buddhism; Buddhist Organizations; Job Stress; Persadabumi; Volunteers.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat stres kerja yang dialami oleh relawan pada organisasi Buddha Persadabumi di Medan, Indonesia. Pekerjaan sukarela dalam organisasi keagamaan, meskipun memberikan kepuasan spiritual, juga dapat menjadi sumber stres psikologis karena berbagai faktor organisasional dan individual. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini mendistribusikan kuesioner tervalidasi kepada 36 relawan aktif di Persadabumi Medan. Instrumen terdiri dari 18 item yang mengukur berbagai dimensi stres kerja termasuk beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, iklim kerja, dan kualitas supervisi. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi dan kategorisasi tingkat stres. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 52,8% responden mengalami tingkat stres kerja rendah, 47,2% mengalami tingkat stres sedang, dan tidak ada yang mengalami stres tingkat tinggi. Faktor-faktor pemicu stres yang teridentifikasi meliputi beban kerja yang berat dan menuntut, tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas, dukungan supervisi yang tidak memadai, konflik interpersonal, dan iklim organisasi yang kurang kondusif. Penelitian ini menginterpretasikan temuan-temuan tersebut melalui kerangka psikologi Buddhis, menjelaskan stres sebagai manifestasi *dukkha* yang muncul dari *tanhā* (keinginan berlebihan) dan *avijjā* (ketidaktahuan). Ajaran Buddha tentang praktik perhatian penuh (*sati*), jalan tengah (*majjhima paṭipadā*), usaha benar (*sammā-vāyāma*), dan pentingnya persahabatan spiritual (*kalyāṇa-mitta*) memberikan kerangka praktis untuk manajemen stres dalam konteks relawan. Implikasi praktis menekankan pentingnya organisasi menyediakan lingkungan yang mendukung secara emosional dan spiritual, mengimplementasikan distribusi beban kerja yang seimbang, menetapkan jadwal yang realistis, memfasilitasi praktik meditasi dan mindfulness, serta memperkuat jaringan dukungan sosial di antara relawan. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang persinggungan antara psikologi organisasi dan filsafat Buddhis dalam mengelola kesejahteraan relawan.

Kata Kunci: Buddhisme; Organisasi Buddha; Persadabumi; Relawan; Stres Kerja.

1. PENDAHULUAN

Relawan dalam organisasi keagamaan memainkan peran penting dalam penyebaran nilai-nilai spiritual dan pelaksanaan kegiatan sosial-keagamaan. Di Indonesia, organisasi Buddha seperti Persadabumi (Persaudaraan Dhamma Buddha Indonesia) mengandalkan relawan sebagai tulang punggung dalam berbagai aktivitas mulai dari pendidikan Dharma, pelayanan sosial, penyelenggaraan upacara keagamaan, hingga kegiatan pembinaan umat. Meskipun pekerjaan sukarela ini memberikan kepuasan spiritual dan makna hidup yang mendalam, namun berbagai tekanan seperti beban kerja, keterbatasan waktu, dan konflik peran dapat memicu stres kerja yang berdampak pada kesejahteraan mental dan efektivitas pelayanan (Clary & Snyder, 1999; Haski-Leventhal & Bargal, 2008).

Persadabumi Medan merupakan salah satu cabang organisasi Buddha terbesar di Sumatera Utara yang aktif menyelenggarakan berbagai program spiritual dan sosial. Organisasi ini memiliki relawan dengan latar belakang beragam yang berkomitmen untuk menyebarkan Dharma dan melayani komunitas. Namun, seperti banyak organisasi berbasis relawan lainnya, Persadabumi Medan menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi dan kesejahteraan psikologis para relawannya. Berbagai observasi awal menunjukkan indikasi stres di kalangan relawan, yang terlihat dari keluhan tentang beban kerja yang bertambah, deadline yang ketat, kurangnya apresiasi, dan ketegangan interpersonal dalam tim.

Stres kerja didefinisikan sebagai respons fisik dan mental terhadap tekanan yang melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya (Selye, 1956; Lazarus & Folkman, 1984). Dalam konteks organisasi, stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor termasuk karakteristik pekerjaan, hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan perkembangan karir (Cooper & Marshall, 1976; Ivancevich & Matteson, 2005). Meskipun literatur tentang stres kerja dalam organisasi komersial dan sektor publik sudah sangat berkembang, penelitian tentang stres kerja dalam konteks organisasi keagamaan berbasis relawan masih terbatas, terutama di Indonesia. Yang membuat konteks relawan organisasi Buddha menjadi unik adalah dimensi spiritual yang menjadi motivasi utama keterlibatan mereka. Dalam perspektif Buddhisme, stres atau penderitaan (*dukkha*) dipahami sebagai kondisi yang muncul dari *tanhā* (keinginan berlebihan atau kemelekatan) dan *avijjā* (ketidaktahuan atau ilusi) (Rahula, 1974; Bodhi, 2000). Buddha mengajarkan bahwa *dukkha* bukan hanya berupa penderitaan fisik, tetapi juga mencakup stres psikologis, ketidakpuasan, dan kegelisahan mental. Oleh karena itu, memahami fenomena stres kerja dalam kerangka nilai-nilai Buddhis menjadi penting untuk mengembangkan intervensi yang sesuai dengan latar belakang spiritual para relawan.

Ajaran Buddha menawarkan berbagai pendekatan untuk mengelola stres, termasuk praktik mindfulness atau perhatian penuh (*sati*), meditasi (*samatha-vipassanā*), jalan tengah (*majjhima paṭipadā*), dan pentingnya persahabatan spiritual (*kalyāṇa-mitta*). Penelitian kontemporer telah menunjukkan efektivitas praktik mindfulness berbasis Buddhism dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis (Kabat-Zinn, 2003; Grossman et al., 2004). Namun, aplikasi spesifik dari ajaran-ajaran ini dalam konteks manajemen stres relawan organisasi Buddha di Indonesia belum banyak dieksplorasi secara empiris.

Penelitian ini menjadi penting karena beberapa alasan. Pertama, memahami tingkat dan sumber stres kerja relawan akan membantu organisasi mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mendukung kesejahteraan relawan dan mempertahankan keterlibatan jangka panjang mereka. Kedua, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana ajaran dan praktik Buddhis dapat diintegrasikan dalam manajemen organisasi modern untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan bermakna. Ketiga, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi Buddha lain di Indonesia dalam mengembangkan program pembinaan relawan yang lebih komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi tingkat stres kerja yang dialami oleh relawan Persadabumi Medan, (2) menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja relawan, (3) mengeksplorasi perspektif ajaran Buddha tentang stres dan pengelolaannya, dan (4) merumuskan rekomendasi praktis untuk manajemen stres berbasis nilai-nilai Buddhis dalam konteks organisasi relawan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena stres kerja dalam konteks organisasi Buddha, diharapkan dapat dikembangkan pendekatan yang lebih holistik dalam mendukung kesejahteraan dan efektivitas para relawan yang mendedikasikan waktu dan energi mereka untuk pelayanan Dharma.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Stres Kerja dalam Teori Organisasi

Stres kerja merupakan fenomena psikologis yang telah lama menjadi fokus penelitian dalam bidang perilaku organisasi dan psikologi industri. Selye (1956), yang dikenal sebagai bapak penelitian stres, mendefinisikan stres sebagai respons non-spesifik tubuh terhadap setiap tuntutan yang dikenakan padanya. Dalam konteks pekerjaan, Ivancevich dan Matteson (2005) mengartikan stres kerja sebagai respons adaptif individu terhadap situasi eksternal yang menghasilkan deviasi fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi. Definisi yang lebih komprehensif dikemukakan oleh Robbins (2003) yang menjelaskan stres kerja sebagai

kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting.

Model stres kerja yang paling berpengaruh adalah model transaksional dari Lazarus dan Folkman (1984) yang menekankan bahwa stres bukan sekadar stimulus eksternal atau respons internal, melainkan hasil dari transaksi antara individu dengan lingkungannya. Menurut model ini, stres terjadi ketika individu menilai suatu situasi sebagai mengancam (threatening), menantang (challenging), atau merugikan (harmful) dan merasa tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapinya. Proses penilaian kognitif (cognitive appraisal) memainkan peran sentral dalam menentukan apakah suatu situasi akan menimbulkan stres atau tidak.

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi beragam penyebab stres kerja dalam organisasi. Cooper dan Marshall (1976) mengklasifikasikan sumber stres kerja menjadi lima kategori utama: (1) faktor intrinsik pekerjaan seperti kondisi kerja yang buruk, beban kerja berlebihan, dan tekanan waktu; (2) peran dalam organisasi termasuk ambiguitas peran dan konflik peran; (3) pengembangan karir seperti ketidakpastian pekerjaan dan promosi yang tidak adil; (4) hubungan di tempat kerja termasuk hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan; dan (5) struktur dan iklim organisasi seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dan politik organisasi yang tidak sehat. Dalam konteks relawan, beberapa stressor tambahan dapat muncul seperti kurangnya apresiasi, tidak adanya kompensasi finansial, dan kesulitan menyeimbangkan komitmen volunteer dengan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga (Haski-Leventhal & Bargal, 2008).

Dampak stres kerja sangat beragam dan dapat mempengaruhi individu, organisasi, dan masyarakat secara luas. Pada tingkat individual, stres kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik seperti penyakit kardiovaskular, gangguan gastrointestinal, dan gangguan muskuloskeletal (Sauter & Murphy, 1995). Dampak psikologis meliputi kecemasan, depresi, burnout, dan penurunan kepuasan hidup (Maslach & Leiter, 2008). Pada tingkat perilaku, stres dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, turnover, dan perilaku kontraproduktif (Jamal, 1984). Bagi organisasi berbasis relawan, stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan retensi relawan, penurunan kualitas pelayanan, dan kesulitan dalam merekrut relawan baru (Studer & von Schnurbein, 2013).

Stres Kerja dalam Konteks Organisasi Relawan

Organisasi berbasis relawan memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari organisasi komersial atau pemerintah. Clary dan Snyder (1999) dalam Volunteer Functions Inventory mengidentifikasi enam motivasi utama seseorang menjadi relawan: nilai (mengekspresikan nilai-nilai yang penting), pemahaman (kesempatan untuk belajar dan

berkembang), sosial (memperkuat hubungan sosial), karir (pengembangan keterampilan untuk karir), protektif (mengurangi perasaan negatif tentang diri), dan enhancement (pertumbuhan dan perkembangan psikologis positif). Dalam organisasi keagamaan, motivasi nilai dan enhancement biasanya menjadi faktor dominan.

Namun, meskipun didorong oleh motivasi intrinsik yang kuat, relawan juga menghadapi berbagai sumber stres. Haski-Leventhal dan Bargal (2008) dalam penelitian mereka menemukan bahwa relawan mengalami stres dari beban kerja yang berlebihan, kurangnya struktur organisasi yang jelas, komunikasi yang buruk, konflik dengan staf profesional, dan ketidakseimbangan work-life. Penelope et al. (2007) menambahkan bahwa stres relawan juga dapat berasal dari ekspektasi yang tidak realistis, baik dari organisasi maupun dari diri sendiri, serta dari tantangan emosional dalam berinteraksi dengan populasi yang dilayani.

Yang membuat stres relawan menjadi isu kritis adalah dampaknya terhadap retensi dan kepuasan. Studer dan von Schnurbein (2013) menemukan bahwa stres adalah salah satu prediktor terkuat dari intensi untuk berhenti menjadi relawan. Namun, penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang efektif dapat memitigasi dampak stres. Wilson dan Musick (1997) menekankan pentingnya pelatihan yang memadai, supervisi yang mendukung, apresiasi yang tulus, dan komunitas relawan yang solid dalam mengurangi stres dan meningkatkan retensi relawan.

Perspektif Buddhis tentang Stres dan Penderitaan

Dalam ajaran Buddha, konsep yang paling dekat dengan stres atau tekanan psikologis adalah dukkha. Rahula (1974) menjelaskan bahwa dukkha mencakup spektrum luas dari penderitaan mulai dari rasa sakit fisik yang jelas hingga ketidakpuasan psikologis yang halus. Buddha dalam Empat Kebenaran Mulia (Cattāri Ariyasaccāni) mengidentifikasi dukkha sebagai kebenaran pertama tentang kondisi eksistensi manusia. Bodhi (2000) mengklasifikasikan dukkha menjadi tiga jenis: dukkha-dukkhata (penderitaan biasa seperti sakit, penuaan, kematian), viparinama-dukkha (penderitaan karena perubahan dan ketidakkekalan), dan sankhara-dukkha (penderitaan yang melekat dalam formasi-formasi terkondisi).

Buddha mengajarkan bahwa akar penyebab dukkha adalah tanhā (keinginan berlebihan, kemelekatan, atau craving) dan avijjā (ketidaktahuan atau ilusi tentang sifat realitas yang sejati). Dalam konteks stres kerja relawan, tanhā dapat memanifestasi sebagai kemelekatan pada hasil tertentu, keinginan berlebihan untuk diakui atau dihargai, atau ambisi yang tidak realistis. Avijjā dapat muncul sebagai ketidakpahaman tentang keterbatasan diri, ekspektasi

yang tidak realistis tentang bagaimana seharusnya orang lain berperilaku, atau ilusi tentang permanensi dan kontrol.

Buddha tidak hanya mengidentifikasi masalah tetapi juga menawarkan jalan keluar. Kebenaran Mulia Ketiga menyatakan bahwa penghentian dukkha (nirodha) adalah mungkin, dan Kebenaran Keempat menawarkan jalan praktis menuju penghentian tersebut, yaitu Jalan Berunsur Delapan (Aṭṭhaṅgika-magga). Beberapa elemen dari jalan ini sangat relevan untuk manajemen stres: sammā-vāyāma (usaha benar) mengajarkan keseimbangan antara usaha dan relaksasi, sammā-sati (perhatian benar) menekankan kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini, dan sammā-samādhi (konsentrasi benar) mengembangkan ketenangan dan kejernihan mental (Ñāṇamoli & Bodhi, 1995).

Mindfulness dan Manajemen Stres Berbasis Buddhisme

Praktik mindfulness atau sati dalam bahasa Pali telah menjadi subjek penelitian intensif dalam dua dekade terakhir. Kabat-Zinn (2003), yang mengembangkan Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR), mendefinisikan mindfulness sebagai kesadaran yang muncul melalui perhatian yang disengaja, di saat ini, dan tanpa menghakimi terhadap pengalaman yang terungkap momen demi momen. Meta-analisis oleh Grossman et al. (2004) terhadap 20 studi empiris menemukan bahwa intervensi berbasis mindfulness secara konsisten menghasilkan peningkatan kesehatan fisik dan mental, termasuk pengurangan stres, kecemasan, dan depresi. Dalam konteks Buddhisme, sati lebih dari sekadar teknik, tetapi merupakan sikap hidup dan praktik spiritual yang menyeluruh. Gethin (1998) menjelaskan bahwa sati melibatkan tidak hanya kesadaran terhadap objek pengamatan, tetapi juga pemahaman mendalam tentang sifat impermanensi (anicca), tidak memuaskan (dukkha), dan tanpa-aku (anatta) dari fenomena yang diamati. Praktik meditasi samatha (ketenangan) dan vipassanā (wawasan) mengembangkan kualitas mental yang memungkinkan individu menghadapi stres dengan lebih skillful dan tidak reaktif.

Selain mindfulness individual, Buddha juga menekankan pentingnya kalyāṇa-mitta atau persahabatan spiritual. Dalam Upaddha Sutta, Buddha menyatakan bahwa persahabatan spiritual bukanlah setengah dari kehidupan spiritual, melainkan keseluruhannya (Bodhi, 2000). Dalam konteks manajemen stres, dukungan sosial dari sesama praktisi atau relawan yang memiliki pemahaman dan komitmen spiritual serupa dapat menjadi buffer yang sangat efektif terhadap stres. Konsep sangha atau komunitas spiritual menyediakan ruang aman untuk berbagi perjuangan, menerima dukungan, dan saling menguatkan dalam praktik Dharma.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menggambarkan tingkat stres kerja relawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif terhadap variabel stres kerja dan memfasilitasi analisis statistik untuk mengidentifikasi pola dan tingkat stres dalam populasi relawan (Sugiyono, 2010). Desain deskriptif sesuai untuk tujuan penelitian ini yang ingin mendeskripsikan fenomena stres kerja relawan sebagaimana adanya tanpa manipulasi variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh relawan aktif Persadabumi cabang Medan, Sumatera Utara. Berdasarkan data organisasi per Januari 2024, terdapat 36 relawan yang memenuhi kriteria aktif, yaitu: (1) terdaftar sebagai anggota Persadabumi Medan, (2) telah aktif menjadi relawan minimal 6 bulan, (3) terlibat dalam minimal satu kegiatan rutin organisasi per bulan, dan (4) bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Mengingat jumlah populasi yang terbatas dan dapat dijangkau sepenuhnya, penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dari 36 kuesioner yang didistribusikan, seluruhnya kembali dan dapat dianalisis, menghasilkan response rate 100%.

Karakteristik responden meliputi: jenis kelamin (58,3% perempuan dan 41,7% laki-laki), rentang usia (22,2% berusia 20-30 tahun, 44,4% berusia 31-40 tahun, 25% berusia 41-50 tahun, dan 8,3% berusia di atas 50 tahun), latar belakang pendidikan (16,7% lulusan SMA, 55,6% sarjana S1, 27,8% pascasarjana), dan lama menjadi relawan (33,3% kurang dari 1 tahun, 41,7% antara 1-3 tahun, 25% lebih dari 3 tahun).

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan teori stres kerja dari Robbins (2003) dan Ivancevich dan Matteson (2005). Kuesioner terdiri dari dua bagian: Bagian A berisi data demografis responden (jenis kelamin, usia, pendidikan, lama menjadi relawan), dan Bagian B berisi 18 item pernyataan yang mengukur lima dimensi stres kerja: (1) beban kerja (4 item), (2) tekanan waktu (4 item), (3) konflik peran (3 item), (4) iklim organisasi (4 item), dan (5) kualitas supervisi (3 item).

Setiap item menggunakan skala Likert 5 poin: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Skor total berkisar dari 18 hingga 90, dengan kategorisasi tingkat stres: rendah (18-42), sedang (43-66), dan tinggi (67-90). Kategorisasi ini mengacu

pada metode interval yang dikembangkan oleh Azwar (2016) dengan rumus: $\text{interval} = (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) / \text{jumlah kategori}$.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi product moment Pearson dengan bantuan software SPSS versi 25. Setiap item dikorelasikan dengan skor total, dan item dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel (untuk $n=36$, r tabel = 0,329 pada signifikansi 0,05). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua 18 item memiliki nilai korelasi antara 0,412 hingga 0,748 (semua $> 0,329$), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengukuran.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Nunnally, 1978). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha = 0,834, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk stres kerja secara konsisten.

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2024. Prosedur dimulai dengan mengajukan izin penelitian kepada Ketua Persadabumi Medan. Setelah mendapat persetujuan, peneliti menghubungi koordinator relawan untuk mendapatkan daftar nama dan kontak relawan aktif. Kuesioner didistribusikan dalam dua format: kuesioner cetak diberikan langsung saat pertemuan rutin relawan, dan kuesioner online menggunakan Google Forms untuk relawan yang tidak dapat hadir.

Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan penjelasan singkat tentang tujuan penelitian, prosedur pengisian, dan jaminan kerahasiaan data. Informed consent diperoleh secara tertulis dari semua responden. Pengisian kuesioner berlangsung sekitar 15-20 menit per responden. Untuk memastikan pemahaman yang sama terhadap setiap item, peneliti tersedia untuk menjawab pertanyaan atau memberikan klarifikasi jika diperlukan.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan software SPSS versi 25 dan Microsoft Excel. Analisis meliputi: (1) distribusi frekuensi untuk menggambarkan karakteristik demografis responden, (2) perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum untuk variabel stres kerja, (3) kategorisasi tingkat stres berdasarkan interval skor yang telah ditentukan, dan (4) analisis deskriptif per dimensi stres untuk mengidentifikasi sumber stres yang paling signifikan. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, diagram batang, dan narasi deskriptif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Stres Kerja Relawan Persadabumi Medan

Hasil analisis terhadap 36 responden menunjukkan gambaran yang relatif positif tentang tingkat stres kerja relawan Persadabumi Medan. Dari keseluruhan responden, 19 orang (52,8%) mengalami tingkat stres kerja rendah dengan rentang skor 18-42, 17 orang (47,2%) mengalami tingkat stres kerja sedang dengan rentang skor 43-66, dan tidak ada responden (0%) yang mengalami tingkat stres kerja tinggi dengan skor 67-90. Mean skor stres kerja adalah 44,3 (SD = 8,7), median = 43, modus = 45, dengan nilai minimum 28 dan maksimum 62. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum, relawan Persadabumi Medan mengalami stres kerja pada level yang masih dapat ditoleransi dan tidak mencapai tingkat yang membahayakan kesejahteraan psikologis.

Temuan bahwa tidak ada responden yang mengalami stres tinggi merupakan indikator positif bagi manajemen organisasi. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian pada organisasi komersial yang sering menemukan proporsi signifikan pekerja dengan stres tinggi (Jamal, 1984; Maslach & Leiter, 2008). Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor: pertama, sifat sukarela dari pekerjaan relawan memberikan autonomi dan fleksibilitas yang lebih besar dibandingkan pekerjaan berbayar. Relawan memiliki kebebasan untuk mengatur tingkat keterlibatan mereka sesuai dengan kapasitas dan ketersediaan waktu. Kedua, motivasi intrinsik yang kuat berbasis nilai spiritual dan keinginan untuk melayani (Clary & Snyder, 1999) dapat berfungsi sebagai buffer terhadap stres. Ketiga, lingkungan organisasi keagamaan yang menekankan welas asih, saling mendukung, dan pertumbuhan spiritual dapat menciptakan atmosfer yang lebih nurturing dibandingkan organisasi profit-oriented.

Namun demikian, fakta bahwa hampir setengah responden (47,2%) mengalami stres tingkat sedang tetap memerlukan perhatian serius dari manajemen organisasi. Meskipun stres sedang belum mencapai tingkat patologis, jika tidak dikelola dengan baik, stres ini dapat meningkat dan berdampak pada burnout, penurunan motivasi, dan intensi untuk berhenti menjadi relawan (Studer & von Schnurbein, 2013). Oleh karena itu, intervensi preventif dan dukungan organisasi yang proaktif tetap diperlukan untuk mempertahankan kesejahteraan relawan dan keberlanjutan organisasi.

Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Analisis per dimensi stres menunjukkan variasi dalam kontribusi masing-masing faktor terhadap stres keseluruhan. Dimensi beban kerja memiliki mean skor tertinggi (M = 14,2 dari maksimal 20, SD = 2,4), mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan sumber stres paling signifikan bagi relawan. Banyak responden melaporkan bahwa mereka sering merasa

kewalahan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, terutama ketika kegiatan organisasi bertepatan dengan periode sibuk dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi mereka. Beberapa responden juga menyebutkan bahwa kompleksitas tugas tertentu, seperti persiapan acara besar atau pengelolaan proyek sosial, membutuhkan waktu dan usaha yang lebih besar dari yang mereka antisipasi.

Dimensi tekanan waktu menduduki peringkat kedua ($M = 13,8$ dari maksimal 20, $SD = 2,6$). Relawan sering menghadapi deadline yang ketat untuk penyelesaian berbagai tugas, mulai dari persiapan materi pendidikan Dharma, koordinasi logistik acara, hingga penyelesaian laporan kegiatan. Tekanan waktu ini menjadi lebih intens ketika relawan harus menyeimbangkan komitmen organisasi dengan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Beberapa responden mengeluhkan bahwa jadwal rapat atau kegiatan organisasi sering bentrok dengan jadwal kerja mereka, menciptakan dilema antara memenuhi komitmen sebagai relawan atau memenuhi tanggung jawab profesional.

Dimensi iklim organisasi menunjukkan mean skor sedang ($M = 11,5$ dari maksimal 20, $SD = 2,8$). Meskipun sebagian besar responden merasa bahwa atmosfer organisasi secara umum positif dan supportive, beberapa aspek memerlukan perbaikan. Isu-isu yang teridentifikasi meliputi: kurangnya komunikasi yang jelas tentang ekspektasi dan tanggung jawab, proses pengambilan keputusan yang kadang tidak transparan, dan adanya clique atau kelompok-kelompok informal yang dapat menimbulkan perasaan eksklusif bagi relawan tertentu. Beberapa responden juga mengungkapkan bahwa apresiasi terhadap kontribusi relawan perlu ditingkatkan, tidak hanya dalam bentuk ucapan terima kasih, tetapi juga pengakuan publik dan peluang untuk berkembang dalam organisasi.

Dimensi konflik peran menunjukkan mean skor relatif rendah ($M = 7,2$ dari maksimal 15, $SD = 1,9$), mengindikasikan bahwa konflik peran bukan merupakan sumber stres utama. Namun, beberapa responden melaporkan mengalami ambiguitas tentang lingkup tanggung jawab mereka, terutama ketika berkolaborasi dengan relawan lain atau staff organisasi. Overlapping tugas atau ketidakjelasan tentang siapa yang bertanggung jawab atas aspek tertentu dari sebuah proyek kadang menimbulkan frustrasi dan inefisiensi.

Dimensi kualitas supervisi memiliki mean skor paling rendah ($M = 6,8$ dari maksimal 15, $SD = 2,1$), menunjukkan bahwa supervisi bukan merupakan sumber stres mayor. Sebagian besar responden merasa bahwa pemimpin dan koordinator organisasi memberikan dukungan yang memadai. Namun, beberapa area untuk perbaikan teridentifikasi, termasuk kebutuhan akan feedback yang lebih reguler dan konstruktif, pelatihan yang lebih sistematis untuk

mengembangkan kapasitas relawan, dan ketersediaan supervisor untuk konsultasi ketika relawan menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas.

Interpretasi Buddhis terhadap Stres Relawan

Dari perspektif ajaran Buddha, stres yang dialami relawan Persadabumi dapat dipahami sebagai manifestasi dari dukkha yang muncul dalam konteks pelayanan dan praktik Dharma. Meskipun motivasi untuk menjadi relawan berakar dari niat baik untuk melayani (*karuṇā*) dan menyebarkan Dharma, namun tanpa awareness dan wisdom yang memadai, aktivitas pelayanan itu sendiri dapat menjadi sumber penderitaan. Analisis lebih mendalam mengungkapkan beberapa pola psychological yang berkontribusi pada stres relawan dari sudut pandang Buddhis.

Pertama, *tanhā* atau kemelekatan terhadap hasil dapat menjadi sumber stres signifikan. Beberapa relawan melaporkan mengalami frustrasi ketika program atau kegiatan yang mereka koordinasikan tidak berjalan sesuai harapan, jumlah partisipan lebih sedikit dari yang diharapkan, atau dampak yang diharapkan tidak tercapai. Kemelekatan ini menciptakan kesenjangan antara ekspektasi dan realitas, yang menimbulkan kekecewaan dan stres. Buddha mengajarkan tentang pentingnya melepaskan kemelekatan pada hasil dan fokus pada kualitas usaha dan niat (*sammā-vāyāma*). Dengan melepaskan kemelekatan pada outcome tertentu, relawan dapat menjalankan tugas dengan lebih tenang dan menerima apapun hasil yang muncul dengan *equanimity*.

Kedua, *avijjā* atau ketidaktahuan tentang keterbatasan diri dapat menyebabkan relawan mengambil beban kerja yang melebihi kapasitas mereka. Beberapa responden mengakui bahwa mereka kesulitan untuk mengatakan tidak ketika diminta membantu, bahkan ketika mereka sudah *overcommitted*. Ini mencerminkan ketidakpahaman tentang impermanensi energi dan waktu yang dimiliki, serta ilusi tentang kemampuan untuk melakukan segalanya. Buddha mengajarkan jalan tengah (*majjhima paṭipadā*) yang menghindari ekstrem antara usaha berlebihan dan kemalasan. Dalam konteks relawan, ini berarti mengenali batas-batas pribadi dan menyeimbangkan komitmen organisasi dengan kebutuhan untuk *self-care* dan tanggung jawab lain.

Ketiga, kurangnya *sati* atau *mindfulness* dalam menjalankan tugas dapat menyebabkan relawan terjebak dalam mode reaktif dan autopilot, dimana mereka menjalankan tugas secara mekanis tanpa awareness penuh. Ini dapat meningkatkan perasaan tertekan dan *burnout* karena hilangnya koneksi dengan makna dan tujuan spiritual dari pelayanan. Kabat-Zinn (2003) menunjukkan bahwa praktik *mindfulness* dapat mentransformasi hubungan seseorang dengan stressor, dari reaktif menjadi responsive. Dengan membawa full awareness pada setiap aktivitas

volunteer—entah itu mengatur logistik, mengajar anak-anak, atau membersihkan vihara—relawan dapat menemukan kembali sacred dimension dari pelayanan dan mengalami flow bahkan dalam tugas-tugas yang menantang.

Keempat, kurangnya dukungan kalyāṇa-mitta atau spiritual companionship dapat meninggalkan relawan merasa terisolasi dalam perjuangan mereka. Buddha sangat menekankan pentingnya persahabatan spiritual, bahkan menyatakan bahwa persahabatan yang baik adalah keseluruhan dari kehidupan spiritual (Bodhi, 2000). Dalam konteks organisasi relawan, ini berarti membangun komunitas yang genuinely supportive dimana relawan dapat berbagi perjuangan, menerima encouragement, dan saling mengingatkan tentang nilai-nilai dan tujuan spiritual dari pelayanan mereka. Program buddy system, regular sharing sessions, dan retreat bersama dapat memperkuat dimensi kalyāṇa-mitta ini.

Kelima, penting untuk mengintegrasikan praktik-praktik formal Buddhis dengan aktivitas volunteer. Beberapa responden menyebutkan bahwa mereka merasa terlalu sibuk dengan aktivitas organisasi sehingga praktik meditasi dan studi Dharma personal mereka terbengkalai. Ini menciptakan paradoks dimana pelayanan Dharma justru menghalangi pengembangan spiritual personal. Solusinya adalah mengintegrasikan praktik formal seperti meditasi singkat sebelum rapat, membaca passage Dharma pada awal kegiatan, atau periodic silent retreat bersama sebagai bagian integral dari kegiatan organisasi. Ini memastikan bahwa pelayanan dan praktik personal saling memperkuat, bukan saling menggantikan.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang fenomena stres kerja di kalangan relawan organisasi Buddha Persadabumi Medan. Temuan utama menunjukkan bahwa mayoritas relawan (52,8%) mengalami tingkat stres kerja rendah, sementara 47,2% mengalami stres tingkat sedang, dan tidak ada yang mengalami stres tingkat tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, tingkat stres kerja relawan Persadabumi Medan berada pada level yang masih dapat ditoleransi dan dikelola. Namun, proporsi hampir setengah responden yang mengalami stres sedang menunjukkan perlunya perhatian dan intervensi preventif dari manajemen organisasi.

Faktor-faktor yang paling berkontribusi terhadap stres kerja relawan adalah beban kerja yang berat dan menuntut, tekanan waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas, dan aspek-aspek tertentu dari iklim organisasi yang perlu diperbaiki. Sementara itu, konflik peran dan kualitas supervisi bukan merupakan sumber stres utama, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan

dalam aspek-aspek ini. Pemahaman tentang sumber-sumber stres ini penting untuk pengembangan intervensi yang targeted dan efektif.

Interpretasi temuan melalui lensa ajaran Buddha mengungkapkan bahwa stres relawan sering berakar dari *tanhā* (kemelekatan pada hasil), *avijjā* (ketidakpahaman tentang keterbatasan diri), kurangnya *sati* (*mindfulness*) dalam menjalankan tugas, dan lemahnya dimensi *kalyāṇa-mitta* (*spiritual companionship*) dalam organisasi. Wawasan ini menunjukkan bahwa manajemen stres dalam konteks organisasi Buddha tidak hanya memerlukan intervensi organisasional konvensional, tetapi juga integrasi praktik dan prinsip-prinsip Buddhis yang dapat mentransformasi hubungan relawan dengan pekerjaan dan tekanan yang mereka hadapi.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan dan pembahasan, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk Persadabumi Medan dan organisasi Buddha sejenis. Pertama, organisasi perlu melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja relawan dan memastikan distribusi tugas yang adil dan realistis. Ini dapat dilakukan melalui survei berkala tentang *workload*, analisis *time-motion* untuk berbagai tugas, dan dialog terbuka dengan relawan tentang kapasitas dan ketersediaan mereka. Sistem rotasi tugas dan pembagian tanggung jawab yang lebih sistematis dapat mencegah *overload* pada relawan tertentu.

Kedua, organisasi perlu menetapkan jadwal dan *deadline* yang lebih realistis dengan input dari relawan yang akan menjalankan tugas. Perencanaan yang lebih jauh hari untuk event-event besar, *buffer time* yang memadai untuk tugas-tugas kompleks, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan *timeline* ketika situasi berubah dapat mengurangi tekanan waktu yang dirasakan relawan. Penggunaan tools manajemen proyek dan komunikasi yang efektif juga dapat meningkatkan koordinasi dan efisiensi kerja tim.

Ketiga, organisasi perlu memfasilitasi dan mendorong praktik *mindfulness* dan meditasi sebagai bagian integral dari aktivitas organisasi. Ini dapat mencakup: memulai setiap rapat atau kegiatan dengan meditasi singkat 5-10 menit, menyediakan *space* dan waktu khusus untuk praktik *mindfulness* individual atau kelompok, menyelenggarakan *workshop* atau *retreat* tentang *mindfulness* dan *stress management* berbasis Buddhisme, dan mengintegrasikan *teaching Dharma* yang relevan dengan tantangan praktis yang dihadapi relawan dalam setiap *gathering*. Dengan demikian, pelayanan tidak terpisah dari praktik, melainkan menjadi *extension* dari *spiritual development*.

Keempat, organisasi perlu memperkuat dimensi *kalyāṇa-mitta* atau *spiritual companionship* melalui berbagai program. Ini dapat meliputi: *buddy system* dimana relawan baru dipasangkan dengan relawan senior sebagai mentor, *small group sharing sessions* regular

dimana relawan dapat berbagi perjuangan dan saling support, team building activities yang tidak hanya fokus pada task tapi juga pada building genuine connection, dan recognition programs yang mengapresiasi kontribusi relawan secara sincere dan meaningful. Menciptakan kultur organisasi yang benar-benar embodying nilai-nilai welas asih, saling mendukung, dan non-judgemental sangat penting.

Kelima, organisasi perlu menyediakan training yang sistematis untuk capacity building relawan. Training dapat mencakup aspek teknis (seperti event management, fundraising, public speaking) maupun aspek soft skills dan spiritual (seperti communication skills, conflict resolution, dan aplikasi practical ajaran Buddha dalam kehidupan sehari-hari). Dengan meningkatkan kompetensi relawan, organisasi dapat mengurangi stress yang muncul dari feelings of inadequacy dan meningkatkan confidence relawan dalam menjalankan tugas mereka.

Keenam, perlu ada forum komunikasi yang terbuka dan safe dimana relawan dapat menyuarakan concerns, memberikan feedback, dan berpartisipasi dalam decision making. Transparansi dalam manajemen organisasi, keterlibatan relawan dalam perencanaan strategis, dan responsiveness terhadap input relawan dapat meningkatkan sense of ownership dan mengurangi frustrasi yang muncul dari perasaan tidak didengar atau tidak dihargai.

Untuk penelitian masa depan, beberapa arah dapat dieksplorasi. Pertama, penelitian kualitatif mendalam melalui wawancara atau focus group discussion dapat memberikan pemahaman yang lebih rich dan nuanced tentang pengalaman subjektif stres relawan dan strategi coping yang mereka gunakan. Kedua, studi komparatif antara berbagai organisasi Buddha dengan karakteristik berbeda (ukuran, lokasi, tradisi Buddhis) dapat mengungkap faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi stres relawan. Ketiga, penelitian longitudinal yang melacak perubahan tingkat stres relawan seiring waktu dan mengidentifikasi predictors dari perubahan tersebut dapat memberikan wawasan tentang dinamika stres dalam konteks volunteer work. Keempat, studi intervensi yang menguji efektivitas program manajemen stres berbasis ajaran Buddha dapat memberikan evidence-based guidance untuk organisasi dalam mengembangkan support systems untuk relawan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bodhi, B. (2000). *The connected discourses of the Buddha: A translation of the Samyutta Nikaya*. Wisdom Publications.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Gethin, R. (1998). *The foundations of Buddhism*. Oxford University Press.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Haski-Leventhal, D., & Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61(1), 67-102. <https://doi.org/10.1177/0018726707085946>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2005). *Organizational behavior and management* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(1), 1-21. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90009-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90009-6)
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Ñāṇamoli, B., & Bodhi, B. (1995). *The middle length discourses of the Buddha: A translation of the Majjhima Nikaya*. Wisdom Publications.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Penelope, C., Stukas, A. A., & Dunlap, M. R. (2007). Volunteers' reactions to organizational support and challenges: A longitudinal study. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(4), 629-651.
- Rahula, W. (1974). *What the Buddha taught* (2nd ed.). Grove Press.

- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Prentice Hall.
- Sauter, S. L., & Murphy, L. R. (1995). *Organizational risk factors for job stress*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10173-000>
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.
- Studer, S., & von Schnurbein, G. (2013). Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(2), 403-440. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9268-y>
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5), 694-713. <https://doi.org/10.2307/2657355>