



Kontribusi Self-Efficacy terhadap Stres Kerja pada Guru Ddi SLB Negeri 1 Harau

Auda Shufi Awalia^{1*}, Zulmi Yusra²

¹⁻²Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Padang, Indonesia

*Penulis korespondensi: audaawaliah@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the contribution of self-efficacy to teachers' work stress at SLB Negeri 1 Harau, the only public special school in Harau District. Teachers at SLB face complex challenges in dealing with students with special needs, which has the potential to cause work stress. The study used a quantitative approach with a correlational method to test the relationship between self-efficacy and work stress. The research population is all teachers at SLB Negeri 1 Harau as many as 20 people, with a total sampling technique. The research instrument was in the form of a questionnaire on self-efficacy and work stress which was compiled based on the Likert scale. The results of the analysis showed a correlation value of 0.795** with $df = 18$ and r table = 0.443, which means that there is a significant and strong relationship between self-efficacy and work stress. The regression test using SPSS version 29 produced an F count of 21.974 > a F table of 3.28, so that H_0 was rejected and H_a was accepted. These findings show that self-efficacy contributes significantly to teachers' work stress. Teachers with high levels of self-efficacy tend to have better ability to manage work pressure and respond to learning challenges positively. This research provides important implications for the development of psychological intervention programs and self-efficacy improvement training for educators in an inclusive education environment.*

Keywords: *An Amazing School; Inclusive Education; Self-Efficacy; Self-Efficacy Teacher; Work Stress*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi self-efficacy terhadap stres kerja guru di SLB Negeri 1 Harau, satu-satunya sekolah luar biasa negeri di Kecamatan Harau. Guru di SLB ini menghadapi tantangan kompleks dalam menangani peserta didik berkebutuhan khusus, yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menguji hubungan antara self-efficacy dan stres kerja. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SLB Negeri 1 Harau sebanyak 20 orang, dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner self-efficacy dan stres kerja yang disusun berdasarkan skala Likert. Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,795** dengan $df = 18$ dan r tabel = 0,443, yang berarti terdapat hubungan signifikan dan kuat antara self-efficacy dan stres kerja. Uji regresi menggunakan SPSS versi 29 menghasilkan F hitung sebesar 21,974 > F tabel 3,28, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa self-efficacy memberikan kontribusi signifikan terhadap stres kerja guru. Guru dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola tekanan kerja dan menyikapi tantangan pembelajaran secara positif. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan program intervensi psikologis dan pelatihan peningkatan efikasi diri bagi tenaga pendidik di lingkungan pendidikan inklusif.

Kata kunci: Efikasi Diri; Guru Efikasi Diri; Pendidikan Inklusif; Sekolah Yang Luar Biasa; Stres Kerja

1. LATAR BELAKANG

Guru SLB memiliki beberapa tugas dan peran dimana mereka dituntut untuk bisa menghadapi peserta didik sesuai dengan kebutuhan anak sehingga guru harus *focus* pada setiap siswa secara individual. (Wulan & Apriliani, 2017, p. 54) Rasio perbandingan guru dan peserta didik di Sekolah Luar Biasa (SLB) idealnya lebih kecil dari sekolah umum. Yaitu 1:5 atau bahkan 1:3 untuk siswa dengan kebutuhan khusus yang lebih kompleks. Misalnya untuk guru mengajar di SLB-A dituntut untuk dapat menangani anak tunanetra dan perlu paham penggunaan Braille, begitu juga di SLB-B yang menuntut guru untuk paham bahasa isyarat dalam menghadapi anak tunarungu. Selain itu, guru SLB juga bertanggung jawab untuk

menyelesaikan administrasi pendidikan khusus lainnya yang harus disesuaikan dengan kemampuan setiap siswa yang memiliki karakteristik berbeda-beda. Maka dari itu untuk dapat melakukan tugas dan peran dalam mencapai tujuan pembelajaran, ideal guru di SLB diharuskan memiliki latar belakang pendidikan luar biasa. (Wulan & Apriliani, 2017, p. 43)

Beragam tuntutan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang dirasa berat membuat guru SLB untuk dapat mampu melatih keterampilan yang dimiliki anak dan mampu membuat anak mandiri dalam mengurus diri, membuat guru mengalami stres kerja. Menurut Mangkunegara (2008) mengatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan menekan yang dirasakan oleh seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan. (p. 31) Stres kerja yang dialami oleh guru SLB dapat berdampak negatif bagi sekolah, karena guru akan kehilangan konsentrasi dan semangat kerja dalam melakukan pengajaran dan pendampingan pada siswa dan tidak dapat fokus arahkan siswa pada tujuan pembimbingan yang efektif sesuai misi institusi. Bahkan siswa mungkin akan menjadi demotivasi karena melihat reaksi negatif dari guru dalam merespon perilaku anak yang dapat memicu emosi negatif guru. Menurut Cassell (1996) ciri-ciri stres pada individu dari segi psikis yaitu cemas, kecewa, menangis, rendah diri, merasa putus asa, tanpa daya, histeris, menarik diri, tidak sabar, mudah tersinggung, agresif, sulit berpikir jernih, berkonsentrasi, membuat keputusan, pelupa, kurang kreatif, irasional, menunda-nunda pekerjaan, sulit memulai pekerjaan, polifasis (mengerjakan banyak hal sekaligus), tergesa-gesa. (p. 65)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja diantaranya factor lingkungan. Keadaan lingkungan organisasi yang mengalami perubahan yang tidak pasti dapat menimbulkan stress seperti perilaku atasan, kebersamaan, dan keamanan serta keselamatan dalam pekerjaan yang kurang. (Robbins, 1998, p. 19) Individu yang bekerja dengan *deadline* kerja yang tidak realistis, ambisi yang berlebihan, target kerja serta konflik yang tidak selesai merupakan salah satu stimulus stress. (Sonta, 2016, p. 21) Faktor lain yaitu faktor organisasional, meliputi tuntutan pekerjaan ataupun tugas yang berlebihan (Robbins, 1998, p. 21). beban kerja yang berlebihan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang buruk seperti depresi, *distress*, kelelahan, dan *burnout*, dan tingkat kesehatan fisik yang lebih rendah. (Bowling, 2015, p. 77)

Dari hasil wawancara didapatkan juga informasi bahwa beberapa guru SLB Negeri 1 Harau ini merasa cemas dan sakit kepala karena beban pekerjaannya yang diluar tupoksi sebenarnya, kondisi lingkungan sekolah dan tuntutan dari orang tua peserta didik yang besar terhadap perkembangan anaknya. Pembina asrama di SLB ini juga mengatakan adanya tekanan yang mendalam yang menjadi beban fikiran para guru untuk membantu perkembangan peserta

didik di SLB ini. Dengan kekurangan tenaga ini mereka merasa tidak mampu memenuhi tanggung jawab yang di ambil untuk membimbing perkembangan diri dari peserta didik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa salah satu penyebab stress adalah diri individu itu sendiri. Tingkat stress kerja yang tinggi akan berdampak buruk pada kinerja dari individu, sedangkan tingkat stress kerja yang rendah dapat membantu individu bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja seseorang, sebaliknya stress kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja seseorang (Dewi dkk, 2017, p. 34). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *self efficacy* guru di SLB Negeri 1 Harau, untuk mengetahui gambaran stress kerja guru di SLB Negeri 1 Harau dan untuk mengetahui bagaimana kontribusi *self efficacy* terhadap stress kerja guru di SLB Negeri 1 Harau.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian *Self efficacy*

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan keyakinan diri (*self efficacy*) yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. (Wulandari, 2000, p. 7) Dilihat dari segi bahasa, *Efficacy* berasal dari kata *yaqin* (Bahasa Arab) yang artinya percaya sungguh-sungguh. Manusia memerlukan suatu bentuk keyakinan yang sempurna dalam hidupnya, karena dengan keyakinan yang sempurna hidup manusia tidak diliputi oleh perasaan bimbang dan keraguan (Ramdani W. 2008, pg 206). Menurut Willis dalam Nur Ghufon *Self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menanggulangi suatu masalah dengan terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang menyenangkan bagi orang lain (M Nur Gufron & Rini Rismawati, 2011, p. 34).

Jadi dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah merupakan aspek pengetahuan diri yang berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari yang ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Manusia juga sangat memerlukan suatu bentuk keyakinan yang sempurna dalam hidupnya sehingga keyakinan diri seseorang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang menyenangkan bagi orang lain.

Faktor Yang Mempengaruhi *Self efficacy*

Self efficacy dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut ini adalah faktor-faktor tersebut:

a. Konsep diri

Menurut Anthony terbentuknya *Self efficacy* pada diri seseorang diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulannya dalam suatu kelompok. Hasil interaksi yang terjadi akan menghasilkan konsep diri.

b. Harga Diri

Konsep diri yang positif akan membentuk harga diri yang positif pula. Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Santoso berpendapat bahwa tingkat harga diri seseorang akan memengaruhi tingkat *Self efficacy* seseorang.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat menjadi faktor munculnya rasa keyakinan diri. Sebaliknya pengalaman juga dapat menjadi faktor menurunnya rasa keyakinan diri seseorang. Anthony mengemukakan bahwa pengalaman masa lalu adalah hal terpenting untuk mengembangkan kepribadian sehat.

d. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat keyakinan diri seseorang. Tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tersebut tergantung dan berada di bawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya. Sebaliknya, orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki tingkat keyakinan diri yang lebih dibandingkan yang berpendidikan rendah (M Nur Gufron & Rini Rismawati, 2011, p. 37).

Aspek-aspek *Self efficacy*

Menurut Bandura dalam M Nur Ghufron & Rini Risnawati *Self efficacy* pada setiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut ini tiga dimensi tersebut:

a. Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan, maka *Self efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang disarankan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah

laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakan.

b. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan diri keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meski mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah kenyataan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luar bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi (M Nur Gufron & Rini Rismawati, 2011, p. 43).

Indikator Self efficacy

Albert Bandura dalam Wiyanto mengungkapkan bahwa perbedaan *self efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga indikator, yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam peformansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Tingkat kesulitan tugas (*magnitude*)

Yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu indikator ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi *efficacy* pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuan.

b. Kekuatan keyakinan (*strength*)

Yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

c. Generalitas (*generality*)

Yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi yang lebih luas dan berariansi (M Nur Gufron & Rini Rismawati, 2011, p. 39).

Cara Meningkatkan *Self efficacy*

Untuk meningkatkan *Self efficacy*, seseorang individu harus melakukan berbagai cara dalam membangun *Self efficacy* yang penuh dengan ketekunan. Berikut ini beberapa cara meningkatkan *Self efficacy* yaitu:

a. Kenalilah dirimu

Mengenal diri berarti menyadari dan menerima dirinya dengan segala kelebihan atau potensi serta kekurangan atau kelemahan. Seseorang yang telah mengenal dirinya, dapat mendeskripsikan dirinya dengan segala kelebihan dan kekurangan ataupun kelebihan. Ada dua arti menerima yaitu, menerima apa adanya atau menerima dengan konsekuensi siap memperbaiki.

b. Berikan energi positif pada dirimu

Arti luas dan member energi positif dalam diri kita adalah berfikir, berkata-kata, dan bertindak positif. Memberikan energi positif juga berarti menolak hal-hal negatif yang datang dari luar. Pikiran positif mendukung terbangunnya keyakinan diri. Jika kamu berfikir "aku bisa", maka kamu pasti akan bisa. Berfikir positif akan memicu lahirnya kata-kata positif, pikiran dan kata-kata negatif melahirkan perasaan-perasaan negatif yang merusak keyakinan diri. Kata-kata negatif bisa membuat seseorang merasa rendah diri, misalnya sebutan diri bodoh. Namun pikiran dan kata-kata positif saja tidak cukup. Lakukan tindakan nyata, yaitu tindakan positif. Buatlah pilihan positif dalam hidupmu, karena keyakinan diri dibangun dari hal-hal dan cara-cara negatif tentang bertahan lama.

- 1) Berlatih membatalkan kata-kata dan asumsi negatif tentang diri dan lingkunganmu. Misalnya jika kamu berkata "aku bodoh", segera ralat dan ulang dengan berkata "aku masih harus belajar lagi".
- 2) Atasi masalah secara positif, misalnya belajar lebih giat untuk meraih nilai tinggi, bukan menyontek dan lain-lain
- 3) Memilih kegiatan positif untuk mengisi waktu luang. Misalnya membaca buku, mengulang pelajaran, membuat tugas, dari pada kegiatan negatif bermain, bergadang dan lain-lain.

c. Tetapkan tujuan atau target

Tujuan adalah maksud atau arah yang dituju, sedangkan target adalah batas yang ditetapkan (waktu, jumlah, dan lain-lain). Dalam hidup ini ada dua tujuan atau target, yaitu jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan atau target jangka pendek melibatkan berbagai hal yang berlangsung atau akan berlangsung dalam waktu dekat. Misalnya belajar dengan tujuan mengikuti ulangan dengan target nilai 10. Tetapkan tujuan sebelum melangkah dengan membuat target yang harus diraih, karena tujuan yang jelas, tentu tak akan ada target.

d. Berani mengambil resiko

Berani mengambil resiko berarti untuk menerima hasil yang sesuai ataupun yang tidak sesuai dengan harapan kita, termasuk di dalamnya berani gagal. Kegagalan seringkali menjadi batu sandungan, terlebih bagi orang yang sedang berusaha membangun keyakinan dirinya (Lina dan Klara, 2010, p. 56).

Pengertian Stres Kerja

Behr & Newman mendefinisikan stres kerja sebagai interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerjaan yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal, dengan kata lain, stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan. (Erita, 2001, p. 44) Karasek's menyatakan bahwa kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan akan menghasilkan tegangan pekerjaan yang tinggi dimana berpengaruh terhadap munculnya gangguan pada kesehatan. (Landy & Conte, 2004, p. 23) Menurut Diahsari (2001) stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dan pekerjaan yang mengancam individu. Ancaman ini dapat berasal dari tuntutan pekerjaan itu atau karena kurang terpenuhinya kebutuhan individu. Stres kerja ini muncul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerjanya.

Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. (Waluyo, 2009, p. 67).

Ciri- Ciri Stres kerja

Menurut Cassell (Looker, 1996) ciri-ciri stres pada individu dari segi fisik sebagai berikut:

a. Merasakan detak jantung, berdebar-debar;

- b. Sesak napas, gumpalan lendir di tenggorokan, napas pendek, dan cepat;
- c. Diare, sembelit, gembung perut;
- d. Kegelisahan, hiperaktif, menggigit kuku, meremas-remas tangan;
- e. Lelah, sulit tidur, sakit kepala;
- f. Berkeringat khususnya di telapak tangan dan bibir atas, merasa gerah;
- g. Tangan dan kaki dingin;
- h. Sering ingin kencing;
- i. Makan berlebihan, kehilangan selera makan;

Ciri-ciri stres pada individu dari segi psikis:

- a. Cemas, kecewa, menangis, rendah diri, merasa putus asa, dan tanpa daya, histeris, dan menarik diri;
- b. Tidak sabar, mudah tersinggung dan agresif;
- c. Sulit berpikir jernih, berkonsentrasi dan membuat keputusan, pelupa, kurang kreatif, irasional; menunda-nunda pekerjaan, sulit memulai pekerjaan
- d. Polifasis (mengerjakan banyak hal sekaligus), tergesa-gesa

Aspek – Aspek Stres Kerja

Menurut Spector menjelaskan tiga aspek yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang menekan, yaitu :

- a. Reaksi Psikologis

Reaksi psikologis adalah reaksi psikis terhadap stres yang dialami. Biasanya gejala ini terjadi secara bersamaan dengan intensitas yang cukup tinggi. Contoh dari reaksi psikologis adalah cemas, frustrasi, daya ingat menurun, kecewa, gelisah dan sulit memecahkan masalah.

- b. Reaksi Fisiologis

Reaksi fisik yang muncul ketika seseorang menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan disebut reaksi fisiologis. Bagian fisik yang paling sering terasa sakit adalah daerah kepala dan perut. Contoh dari reaksi fisiologis yaitu sakit kepala, sakit perut, tekanan darah meningkat dan sebagainya.

- c. Reaksi Perilaku

Ketika seseorang menunjukkan perilaku tertentu yang intensitasnya meningkat atau menurun secara drastis sewaktu mengalami stres itu maka itu disebut reaksi perilaku. Contoh dari reaksi perilaku adalah merokok, berdoa, dan sulit tidur. Reaksi ini berbeda pada setiap subjeknya, hal ini dikarenakan faktor psikologis individu juga mempengaruhi respon seseorang dalam menghadapi suatu stresor. (Widyarani, 2006, p. 78)

Menurut Beehr dan Newman aspek stres kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu :

d. Gejala Psikologis

Kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi elektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreatifitas, kehilangan semangat hidup, serta menurunnya harga diri dan rasa percaya diri

e. Gejala Fisik

Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan non adrenalin, gangguan lambung (gangguan gastrointestinal), mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, kepala pusing (*migrain*), kanker, ketegangan otot secara problem tidur (seperti sulit tidur, terlalu banyak tidur).

f. Gejala Perilaku

Menunda atau menghindari pekerjaan/tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko. tinggi, seperti kebut-kebutan, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, serta kecenderungan bunuh diri. (Rini, 2002, p. 50)

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Cooper (Erita, 2001) menyebutkan bahwa faktor stres kerja berasal dari:

a. Kondisi Kerja

Meliputi beban kerja yang berlebihan atau beban kerja yang kurang, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya dan pembagian waktu kerja

b. Ambiguitas dalam Menempatkan Peran

Hal ini biasanya terjadi pada organisasi yang besar dan struktur organisasinya yang kurang baik. Karyawan kadang-kadang tidak tahu apa sebenarnya yang diharapkan perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu menghadirkan konflik yang harus dapat diatasi agar tidak menimbulkan stres.

c. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan social dari rekan sekerja maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

d. Perkembangan Karir

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditunjukkan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas karyawan.

Kontribusi *Self Efficacy* terhadap Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai hubungan antara tuntutan psikologis yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan tersebut, dan dukungan sosial di tempat kerja (Himmawan & Handoyo, 2021 : 2). Adanya tuntutan psikologis seperti beban kerja dan konflik (tuntutan) di tempat kerja adalah salah satu komponen stres kerja. Ini disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk mengontrol individu, yang dikenal sebagai kontrol, dan ketidakmampuan seseorang untuk mendapatkan dukungan atau bantuan dari rekan kerja atau atasannya, yang dikenal sebagai dukungan. karena seseorang mungkin mengalami stres kerja karena merasa ada hambatan untuk menyelesaikan tugasnya (Robbins, 2011, p. 78).

Stres kerja yang dialami oleh para guru, mencakup tuntutan, kontrol, dan dukungan di lingkungan kerja, memiliki keterkaitan yang kompleks dengan konsep *self efficacy*, yang dapat secara substansial memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja individu dalam dinamika pekerjaan tenaga pengajar. Tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, batasan waktu yang ketat, dan konflik antara tuntutan yang berbeda, merupakan faktor yang berdampak negatif pada *self efficacy*. Para guru yang terus-menerus dihadapkan pada tuntutan berlebihan mungkin mengalami penurunan keyakinan diri terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi

tugas-tugas yang kompleks dan beragam di lingkungan pekerjaan yang serba cepat dan dinamis.

Faktor-faktor tersebut yang menyebabkan para guru-guru di SLB Negeri 1 Harau cenderung merasakan stress kerja yang tinggi. Ketika mengalami keadaan tersebut, maka guru di SLB Negeri 1 Harau membutuhkan *self efficacy* untuk membangun keyakinan terhadap kemampuannya untuk memotivasi diri untuk menjalankan kewajiban sebagai tenaga pendidik. Tingkat kontrol yang dimiliki individu dalam mengelola pekerjaan mereka memainkan peran krusial dalam pembentukan *self efficacy*. Tingkat kendali yang tinggi memberikan anggota kepolisian peluang untuk merancang inisiatif, mengambil keputusan, dan menghadapi tugas-tugas dengan kreativitas. Kemampuan untuk memiliki kendali atas aspek-aspek pekerjaan ini dapat meningkatkan keyakinan diri individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan yang muncul.

3. METODE PENELITIAN

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional. Desain penelitian yaitu desain korelasional dimana untuk melihat kontribusi *self-efficacy* terhadap stres kerja pada guru di SLB Negeri 1 Harau. Populasi dalam penelitian sebanyak 20 orang dengan teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling. Teknik penumpulan data menggunakan skala *self-efficacy* dan stres kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji coba prasyarat yang telah dilakukan, sebaran dari masing - masing variabel normal. Maka dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan guna untuk mengetahui apakah H_a di terima dan H_o ditolak. Untuk mengetahui pola hubungan, peneliti menggunakan uji korelasi dengan memanfaatkan *SPSS versi 22*.

Uji Korelasi

Adapun hasil uji korelasi pada variabel *self-efficacy* dengan stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Uji Korelasi.
Correlations**

		self efficacy	Stres kerja
self_efficacy	Pearson Correlation	1	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
kecemasan	Pearson Correlation	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, taraf hubungan antara variabel X dan Y adalah 0,795**. Untuk mengkorelasikan kedua variabel tersebut digunakan rumus *degree of freedom* $df = n - 2$ (20-2) maka $df = 18$. Kemudian dilihat r tabel korelasi *product moment* pada signifikan 0,05 dengan $df = 0,254$. Berdasarkan pedoman interpretasi jika r hitung > dari pada r tabel maka ada hubungan yang signifikan. Pada hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa angka indeks korelasi (r_{xy} sebesar 0,795** $r_{hitung} >$ dari pada r tabel yaitu 0,443). Maka dapat diketahui bahwa terdapat korelasi (hubungan) yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kecemasan. Jika dilihat pada tabel pedoman interpretasi *product moment* dapat disimpulkan bahwa 0,795** terletak (0.60-0.799) yaitu antara variabel X (*Self-efficacy*) dan variabel Y (stres kerja) terdapat korelasi yang artinya berkorelasi kuat atau tinggi.

Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel korelasi dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja guru di SLB Negeri 1 Harau, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini terlihat a r hitung sebesar 0,795 sementara dri r tabel dengan *degree of freedom* (df) 18 diperoleh angka 0,443 pada taraf signifikan a 0,05. Maka dapat diketahui bahwa angka indeks korelasi (r_{xy}) 0,795 dan $r_{hitung} >$ dari pada r tabel yaitu 0,443 ini terletak antara 0,60-0,799 dapat diperoleh suatu interprestasi bahwa *self-efficacy* memiliki korelasi yang “kuat” dengan stres kerja guru.

Untuk melihat hipotesis yang telah dirumuskan pada bab III, oleh karena itu untuk menguji hipotesis tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- a. H_a : terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan stres kerja guru di SLB Negeri 1 Harau.
- b. H_0 : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan stres kerja guru di SLB Negeri 1 Harau.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kecemasan *self-efficacy* dengan stres kerja guru di SLB Negeri 1 Harau.

Uji Regresi Sederhana

Dalam penelitian yang peneliti lakukan untuk menguji antara variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan rumus *Product Moment Person*. Adapun untuk mendapatkan hasil yang lebih rinci peneliti menggunakan *SPSS versi 29* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Model Summary.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,389	16,403

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,407 Nilai *R Square* adalah sebesar kontribusi variabel X (*self-efficacy*) terhadap variabel Y (stres kerja). Hal tersebut diketahui bahwa kontribusi *self-efficacy* terhadap tingkat stres kerja guru sebesar 40,7% dan 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3. ANOVA^a.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5912,162	1	5912,162	21,974	,000 ^b
Residual	8609,867	32	269,058		
Total	14522,029	33			

a. *Dependent Variable: Self-efficacy*

b. *Predictors: (Constant), Stres Kerja*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Adapun kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 29 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 21,974, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,28. Artinya $21,974 > 3,28$. Berdasarkan perhitungan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat kontribusi *self-efficacy* terhadap stres kerja guru di SLB Negeri 1 Harau.

Persamaan Regresi

Tabel 4. Coefficients^a.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,040	22,063		,818	,420
	Stres Kerja	,732	,156	,638	4,688	,000

a. Dependent Variable: Self-Efficacy

Berdasarkan tabel 4.6 di atas pada konstanta (a) adalah 18,040 sedangkan stres kerja (b) adalah 0,732 sehingga gambaran persamaan regresi yaitu :

Angka-angka ini diartikan sebagai berikut:

- Interpretasi sebesar 18,040 artinya jika *self-efficacy* 0 atau biasa maka stres kerja guru yaitu 18,040.
- Interpretasi regresi variabel stres kerja guru sebesar 0,732, artinya jika *self-efficacy* mengalami kenaikan, maka stres kerja guru sebanyak 0,696.

Pembahasan

Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja guru adalah *Self-efficacy*. Menurut Bandura, *Self-efficacy* adalah keyakinan seorang individu dimana individu yakin mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Lebih lanjut Bandura menyatakan bahwa *self-efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan individu yang lainnya.

Menurut Anwar menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi dapat menurunkan rasa takut akan kegagalan dan meningkatkan kemampuan kognitifnya, sehingga semakin tinggi *self-efficacy* yang dipersepsikan seseorang untuk menghadapi tantangan yang ada. Sedangkan *self-efficacy* yang kurang dimiliki siswa dapat menyebabkan timbulnya rasa cemas dan stres.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan antara variabel X dan Y adalah 0,795**. Untuk mengkorelasikan kedua variabel tersebut digunakan rumus *degree of freedom* $df = n - 2$ (20-2) maka $df = 18$. Kemudian dilihat r tabel korelasi *product moment* pada signifikan 0,05 dengan $df = 0,254$. Berdasarkan pedoman interpretasi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka ada hubungan yang signifikan. Pada hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa angka indeks korelasi (r_{xy} sebesar $0,795^{**}$ $r_{hitung} >$ dari pada r_{tabel} yaitu $0,443$). Maka dapat diketahui bahwa terdapat korelasi (hubungan) yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kecemasan. Jika dilihat pada tabel pedoman interpretasi *product moment* dapat disimpulkan bahwa $0,795^{**}$ terletak ($0.60-0.799$) yaitu antara variabel X (*Self-efficacy*) dan variabel Y (stres kerja) terdapat korelasi yang artinya berkorelasi kuat atau tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 29 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $21,974$, sedangkan F_{tabel} sebesar $3,28$. Artinya $21,974 > 3,28$. Berdasarkan perhitungan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat kontribusi *self-efficacy* terhadap stres kerja guru di SLB Negeri 1 Harau.

DAFTAR REFERENSI

- Alwisol. (2010). *Psikologi kepribadian* (Edisi revisi). Malang: UMM Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arthur, O. S. (2003). *Urban economics* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (2014). Job stress, employee health, and organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, *31*(4), 655–699. <https://doi.org>
- Budiyanto, T., & Pratiwi, E. Y. (2015). Hubungan kebisingan dan massa kerja terhadap terjadinya stres kerja pada pekerja di bagian tenun Agung Saputra Tex Piyungan, Bantul, Yogyakarta. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, *4*(2).
- Darajati, A. (2013). *Hubungan antara dukungan sosial suami dengan stres kerja pada wanita berperan ganda* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta].
- Diahsari, E. Y. (2001). Kontribusi stres pada produktivitas kerja. *Anima: Indonesian Psychological Journal*, *16*(4), 360–371.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2021). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- King, L. A. (2010). *Psikologi umum: Sebuah pandangan apresiatif* (Buku 2, B. K., Ed.). Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Looker, T., & Gregson, O. (2004). *Managing stress*. London: Teach Yourself Book.
- Marwensdy. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Munandar, A. S. (2001). *Pengantar kuliah psikologi industri I*. Jakarta: Karunika.
- Myers, D. G. (2002). *Social psychology* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.

- Rachmah, D. N. (2013). Hubungan self-efficacy, coping stress, dan prestasi akademik. *Jurnal Ecopsy*.
- Rahmandani, A., Karyono, & Dewi, E. K. (2010). *Strategi penanggulangan (coping) pada ibu yang mengalami postpartum blues di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang* [Skripsi, Universitas Negeri Jakarta].
- Rathus, S. A., & Nevid, J. S. (2002). *Psychology and the challenge of life*. New York: John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks.
- Safaria, S., & Saputra, N. E. (2009). *Manajemen emosi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santrock, J. W. (2012). *Life span development: Perkembangan masa-hidup* (Jilid 2, [Nama penerjemah], Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E. P. (2012). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (2nd ed.). Singapore.
- Smet, B. (1994). *Psikologi kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.