

**HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN STRES KERJA  
PADA WARTAWAN HARIAN  
METRO 24 JAM**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Syarat-syarat  
Dalam Meraih Gelar Sarjana**



**Oleh  
SUHELMI  
NIM : 09 860 0019**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2013**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/5/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/5/22

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN STRES  
KERJA PADA WARTAWAN HARIAN METRO 24  
JAM

MAHASISWA : SUHELMI

NIM : 09 860 0019

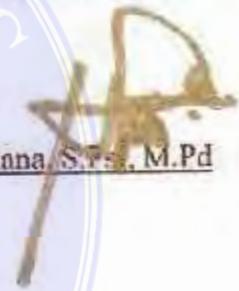
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Nini Sri Widyayuni, S.Psi, M.Pd

  
Istiana, S.Psi, M.Pd

MENGETAHUI

Ketua Jurusan

Dekan

  
Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi



  
Alauddin, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

---

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Dekan

R. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi. M.Si

2. Nini Sri Wahyuni. S.Psi, MPd

3. Istiana, S.Psi. M.Pd

4. Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi

5. Salmiah Sari Dewi, S.Psi. M.Psi

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.

Medan, 10 Desember 2021



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUHELMI  
NPM : 098600019  
Program Studi : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI  
Fakultas : PSIKOLOGI  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **"Hubungan *Self Efficacy* Dengan Stress Kerja Pada Wartawan Hrian Metro 24 Jam"**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat Medan  
Pada tanggal 12 Juni  
2013

Yang menyatakan



Suhelmi

## ABSTRAK

### HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DENGAN STRES KERJA PADA WARTAWAN HARIAN METRO 24 JAM

Oleh:

**SUHELMI**

No. Stambuk : 09 860 0019

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *self efficacy* dengan stres kerja, dimana yang menjadi subjek penelitian ini adalah para wartawan Harian Metro 24 Jam di Medan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja pada wartawan. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki wartawan, semakin rendah stres kerjanya. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki, stres kerjanya akan semakin tinggi. Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data korelasi *Product Moment*, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,503$  ;  $p < 0,010$ . Semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah *self efficacy*, maka semakin tinggi stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. 2). *Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap stres kerja sebesar 25,3%. Hal ini berarti bahwa masih terdapat 74,7% pengaruh dari faktor lain terhadap stres kerja, antara lain faktor internal yang meliputi karakteristik kepribadian (ekstrovert-introvert, *locus of control*, dan sebagainya), intelektual, usia dan jenis kelamin. Sedangkan faktor eksternal yang meliputi tuntutan yang berat dan mendesak terhadap tugas-tugas, hubungan dengan lingkungan sosial dan perubahan hidup yang terlalu cepat atau lambat. Diketahui bahwa *self efficacy* yang dimiliki para wartawan Metro 24 Jam Medan berada pada kategori cenderung tinggi, sebab mean empirik (100,500) lebih besar dari mean hipotetik (95), namun selisih kedua mean tersebut tidak sampai melebihi bilangan 1 SD (13,231). Kemudian dalam hal stres kerja, para wartawan dinyatakan memiliki stres kerja yang juga cenderung tinggi, karena selisih antara mean empirik (160,619) dengan mean hipotetik (157,5) hanya terpaut 2 sampai 3 point.

**Kata Kunci:** *self efficacy*, stres kerja, Harian Metro 24 Jam

## ABSTRACT

### SELF EFFICACY'S RELATIONSHIP WITH WORK STRESS ON THE DAILY JOURNALIST METRO 24 HOURS

By: SUHELMI

No. Stam : 098600019

This study aims to see the relationship between self-efficacy and stresswork, where the subject of this research is the journalist Harlan Metro 24 Hours in Medan. The hypothesis proposed in this study reads: there is a negative relationship between self-efficacy and job stress on journalists. The higher the self-efficacy of journalists, the lower the stresswork. On the other hand, the lower the self-efficacy, the work stress will be higher. In an effort to prove this hypothesis, we use Product Moment correlation data analysis method, which is based on processing data, the following results were obtained: 1). There is a negative relationship that very significant relationship between self-efficacy and work stress. This result is proven with correlation coefficient  $r_{xy} = -0.503$  ;  $P < 0.010$ . The higher self-efficacy, the lower the work stress, and conversely the lower self-efficacy, the higher the work stress, thus the hypothesis that has been submitted in this study, declared accepted, 2). Self efficacy gives contribution to work stress by 25.3%. This means that still there are 74.7% of the influence of other factors on work stress, among others: internal which includes personality characteristics (extrovert-introvert, locus of control, and so on), intellectual, age and gender. While the factor external which includes heavy and urgent demands on tasks, relationships with the social environment and rapidly changing life or slow. It is known that the self-efficacy of the 24 Hour Metro journalists The field is in the category of tending to be high, because the empirical mean (100,500) greater than the hypothetical mean (95), but the difference between the two means is not until it exceeds the number 1 SD (13,231). Then in terms of work stress, the journalists are stated to have work stress which also tends to be high, because the difference between the empirical mean (160.619) and the hypothetical mean (157.5) is much 2 to 3 points adrift.

Keywords: self efficacy, work stress, Harlan Metro 24 Hours

## MOTTO

*Dan janganlah kamu berputus asa daripada  
rahmat Allah  
(Q. S. Yusuf 87)*

*Sesungguhnya disamping kesukaran itu ada  
kemudahan dan apabila engkau telah selesai  
(mengerjakan suatu pekerjaan), maka  
bersusahpayahlah (mengerjakan yang lain)  
(Q. S. Al Ansyirah 6-7)*

**PERSEMBAHAN**



## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji dan syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala nikmat, berkat, rahmat dan karunianya yang telah memberikan kesehatan, kesempatan sehingga saya mendapatkan pengetahuan dan pengalaman serta kekuatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini saya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, dan kerja sama dari beberapa pihak yang ikut turut membantu saya. Pada kesempatan ini, saya ingin membahagikan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
2. Ibu Nini Sri Wahyui, S.Psi. M.Pd selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk dan masukan-masukan yang sangat bermanfaat di sela-sela kepadatan aktifitasnya berkenan mencurahkan ilmunya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Istiana, S.Psi. M.Pd selaku pembimbing II, yang dengan sabar mengarahkan, memotivasi penulis selama menyusun skripsi.
4. Ibu Hj, Anna Wati Dewi Purba, S.Psi. M.Si selaku Ketua Sidang yang telah meluangkan waktu dan memberikan masukan dan nasihat serta semangat kepada saya.
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi, selaku dosen tamu saya yang telah bersedia meluangkan waktu hari ini dan memberikan masukan, nasihat, dan arahnya.

6. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku sekretaris. Terimakasih telah bersedia meluangkan waktu menjadi sekretaris pada hari ini.
7. Pimpinan Harian Metro 24 Jam beserta para wartawan yang telah berkenan membantu penulis mengadakan penelitian. Terima kasih yang tidak terhingga.
8. Seluruh staff dosen dan tata usaha di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya ucapkan terima kasih atas ilmu pengetahuan yang telah diberikan.
9. Semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi ini, akan selalu dikenang sepanjang masa. Semoga Allah SWT membalas segala amal kebaikan yang telah diberikan kepadaku.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Hanya kepada Allah Swt penulis serahkan segalanya, yang dapat membalas bantuan dan kebaikan yang telah penulis terima. Amin.

Medan, Nopember 2013  
Penulis

Suhelmi

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan Masalah .....	12
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II. LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Wartawan .....	14
B. Stres Kerja.....	14
1. Pengertian Stres.....	14
2. Pengertian Stres Kerja .....	16

3.	Gejala-gejala Stres Kerja .....	17
4.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Stres Kerja .....	19
C.	<i>Self efficacy</i> .....	21
1.	Pengertian <i>Self efficacy</i> .....	21
2.	Sumber-sumber Informasi <i>Self efficacy</i> .....	23
3.	Dimensi-dimensi <i>Self efficacy</i> .....	25
4.	Pengaruh <i>Self efficacy</i> .....	26
5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self efficacy</i> .....	28
D.	Hubungan <i>Self efficacy</i> dengan Stres Kerja.....	30
E.	Kerangka Konseptual .....	31
F.	Hipotesis .....	31
<b>BAB</b>	<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A.	Tipe Penelitian .....	32
B.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	32
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	32
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	33
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	34
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	35
G.	Metode Analisis Data .....	37
<b>BAB</b>	<b>IV. PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian .....	39
B.	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	44

C. Pembahasan .....	49
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	53
B. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala <i>Self efficacy</i> Sebelum Uji Coba .....	40
2. Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba .....	41
3. Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala <i>Self efficacy</i> Setelah Uji Coba .....	43
4. Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba .....	43
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	44
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....	45
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment.	46
8. Statistik Induk .....	46
9. Perbandingan Antara Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Self efficacy*
- B. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja
- C. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- D. Skala *Self efficacy*
- E. Skala Stres Kerja
- F. Surat Keterangan Bukti Penelitian



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan sumber daya terpenting yang diperlukan sebuah negara untuk berkembang. Termasuk di Negara Indonesia, kemajuan bangsa Indonesia tidak lepas dari seberapa besar potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara kualitas. Segala bentuk kemajuan yang dicapai sebuah negara berkembang untuk menjadi negara maju tidak mungkin tanpa adanya peranan manusia, baik itu dalam hal yang sederhana ataupun yang kompleks. Sumber daya manusia perlu dijadikan fokus utama melihat pentingnya pengaruh yang disebabkan dari sumber daya manusia yang berkualitas itu sendiri. Upaya untuk meningkatkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja harus dilaksanakan karena diharapkan dengan tenaga kerja yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dalam melakukan segala pekerjaan.

Tuntutan pekerjaan yang semakin berat, target waktu penyelesaian pekerjaan yang cepat dan persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan menerapkan berbagai cara untuk tetap bertahan. Berbagai jenis perusahaan mulai dari perusahaan besar sampai dengan perusahaan yang kecil mengakui bahwa sumber daya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan media massa misalnya, secara berkala harian atau mingguan memproduksi koran, tabloid, dan majalah. Hal ini tentu membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan untuk menghadapi tuntutan waktu yang mengharuskan bekerja ekstra. Terutama bagi seorang wartawan atau

penulis berita yang merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan media massa.

Kualitas sumber daya wartawan merupakan salah satu aset yang berharga bagi instansi perusahaan media massa. Hal itu menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan ini untuk mengupayakan wartawannya agar mampu bekerja dengan optimal dan menunjukkan produktifitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan perusahaan. Jika tujuan perusahaan tersebut tercapai maka media massa dapat menjadi sumber berita terpercaya bagi masyarakat dan tentunya mengundang keuntungan. Media massa kini menjadi bisnis yang menggiurkan bagi beberapa kalangan, sehingga kini banyak bermunculan media massa baru yang semakin memperketat persaingan. Akan tetapi banyaknya media massa yang muncul ke permukaan, penilaiannya tetap diserahkan pada masyarakat pembaca. Penilaian baik tidaknya sebuah media massa dilihat dari seberapa aktual berita yang ditampilkan dan semenarik apakah tulisan yang ditawarkan. Kembali lagi wartawan sebagai tolok ukur maju tidaknya sebuah perusahaan media massa memiliki peranan yang penting. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan kata lain, mutu produk perusahaan media massa sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan dari perusahaan, sehingga wartawan sebagai ujung tombak sebuah penerbitan dalam perusahaan media massa, merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari

perusahaan. Hal ini membuat wartawan harus bekerja secara optimal sekaligus bersaing dengan wartawan lainnya untuk mencapai target yang diberikan kepadanya. Media massa saat ini bukan hanya berfungsi untuk memenuhi rasa ingin tahu, tetapi juga digunakan sebagai landasan untuk bersikap, mengambil keputusan, dan berperilaku.

Informasi saat ini menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Rasa ingin tahu yang merupakan sifat dasar manusia menjadi faktor pendorong terbesar akan kebutuhan tersebut. Manusia mencari informasi untuk berbagai tujuan hidup. Selain menambah pengetahuan yang dapat memperluas cakrawala berpikir, informasi juga berperan sebagai salah satu sumber pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Hidayat & Prakosa, 1997).

Media pers sebagai penyedia informasi bagi masyarakat tidak dapat melakukan perannya tanpa adanya wartawan. Wartawan dengan pengetahuan jurnalistiknya dapat mengolah informasi yang berguna dan memilah informasi yang sesuai dengan kaidah jurnalistik (Hidayat dan Prakosa, 1997). Hubungan itu jelas menempatkan wartawan sebagai faktor terpenting karena mereka yang paling berperan dalam memberikan informasi yang perlu disampaikan kepada masyarakat (Ishwara, 2005).

Bekerja sebagai wartawan memiliki tantangan yang cukup berat, banyak kendala yang sering muncul dalam usahanya mengumpulkan informasi untuk membuat sebuah berita, di antaranya waktu yang terbatas, sulitnya mendapatkan sudut pandang dari peristiwa yang diliput, serta sumber-sumber yang tidak kooperatif (Ishwara, 2005).

Profesi wartawan juga mempunyai persaingan yang cukup ketat, sedangkan media pers yang dapat menampung tenaga profesional tersebut memiliki jumlah yang sedikit. Wartawan yang tidak mampu menyampaikan informasi secepatnya ke kantor dan menyebabkan berita tidak muncul di media tempat ia bekerja keesokan harinya akan beresiko kehilangan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena surat kabar mereka akan berisi berita-berita yang tidak aktual sehingga pada akhirnya akan ditinggal pembaca (Mufflih, 1997).

Wartawan memiliki pola kerja yang tidak mengenal waktu, mereka harus siap meliput kapanpun ada peristiwa penting terjadi. Hal tersebut membuat waktu istirahat mereka berkurang, terlebih lagi mereka harus memenuhi tenggat waktu (*deadline*) pengumpulan berita yang diberikan perusahaan. Penelitian membuktikan bahwa desakan waktu memberikan pengaruh tidak baik pada sistem *cardiovascular* sehingga menyebabkan terjadinya serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi (Friedman dan Rosenman dalam Munandar, 2001). Selain itu, pekerjaan wartawan yang selalu dikejar *deadline* telah mendorong akumulasi stres yang bisa menimbulkan penyakit syaraf (Broto, 2008).

Selain secara fisik, wartawan juga rentan mengalami gangguan psikologis. Seringnya menyaksikan kejadian-kejadian traumatis seperti kerusuhan, korban pembunuhan atau bencana alam dapat menimbulkan pengaruh psikologis dalam diri wartawan. Sebuah penelitian menyebutkan tiga dari 10 wartawan mengalami *post-traumatic stress disorder* (PTSD) setelah bekerja dalam tugas-tugas yang berbahaya, depresi, kecemasan, dan masalah dalam hubungan interpersonal juga dilaporkan terjadi (Witchel, 2005). Penemuan tersebut didukung oleh penelitian dari Feinstein dkk (2002) yang menemukan bahwa hampir 30 persen wartawan

yang ditempatkan di daerah konflik menunjukkan tanda-tanda *post-traumatic stress*.

Profesi wartawan juga memiliki resiko ancaman keselamatan yang tinggi. Banyak kejadian yang menimpa wartawan saat meliput berita di daerah konflik, seperti yang di alami reporter RCTI Ersya Siregar yang tewas dalam baku tembak antara TNI dengan GAM di wilayah Peureulak NAD pada tahun 2003 (Molkan, 2007).

Permasalahan lain yang juga menambah beban kerja wartawan adalah rendahnya tingkat kesejahteraan. Hasil penelitian terakhir Aliansi Jurnalis Independen (AJI) tentang kesejahteraan wartawan menunjukkan masih rendahnya tingkat pendapatan wartawan. Penelitian yang dilakukan di 17 kota tersebut mengungkap penghasilan rata-rata wartawan antara Rp 900 ribu sampai Rp 1,4 juta per bulan. Namun yang menyedihkan masih dijumpai wartawan yang gajinya di bawah Rp 200 ribu per bulan (Hanggoro dan Irianti, 2006).

Stres kerja adalah respon terhadap stimulus yang ada pada pekerjaan yang mengarahkan pada konsekuensi negatif, secara fisik atau psikologis, bagi orang yang mengalaminya (Muchinsky, 2003). Stres kerja terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara karakteristik individu (keterampilan dan kemampuannya) dengan kebutuhan pekerjaan dan lingkungan kerjanya (french dalam Landy & Conte, 2004). Hidayat dan Prakosa (1997) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif antara motivasi berprestasi dengan stres kerja pada wartawan, sedangkan Sedianingsih dan Herachwati (2000) membuktikan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada wartawan.

Stres kerja dapat ditimbulkan oleh dua hal, yaitu kondisi kerja dan kualitas personal. Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja di antaranya desain tugas atau pekerjaan yang *stressful*, gaya manajemen yang *stressful*, hubungan interpersonal yang tidak kondusif, peranan kerja yang tidak jelas, nasib karir yang tidak jelas dan kondisi lingkungan yang mengancam keselamatan (Ubaidillah, 2006). Sedangkan faktor yang berasal dari kualitas personal salah satunya adalah kepribadian individu itu sendiri (Aamodt, 2004; Muchinsky 2003). Kepribadian merupakan pola berpikir, emosi dan perilaku yang berbeda serta karakteristik yang mendefinisikan gaya pribadi individual yang mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan (Atkinson dkk, 1987). Besarnya stres dipengaruhi oleh penilaian subjektif individu terhadap situasi kerja yang dianggap sebagai *stressor*. Berdasarkan hasil tanya jawab peneliti dengan beberapa orang wartawan di Harian Metro 24 jam, ditemukan indikasi stres kerja yang cukup tinggi. Mereka mengeluhkan sulitnya mendapatkan data dari sumber-sumber yang dapat dipercaya. Banyaknya halangan yang ditemui saat akan meliput berita penting, belum lagi ancaman yang diterima jika berani meliput berita.

McLuhan (1994) mengatakan media sebagai ekstensi manusia. Wartawan merupakan bagian dari media massa itu sendiri yang telah menjadikan diri mereka sebagai faktor penentu, karena wartawan telah menjadi ujung tombak dari penyelenggaraan penerbitan pers. Tekanan dan tantangan yang harus dihadapi oleh wartawan sebagai penyelenggara pers tidaklah kecil. Dimana wartawan harus memenuhi keinginan masyarakat untuk memberikan informasi, persaingan antar perusahaan media juga dengan sendirinya akan meningkatkan tuntutan kerja wartawan untuk lebih profesional dan produktif.

Selain itu dalam pekerjaannya wartawan seringkali menghadapi berbagai hambatan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila hambatan tersebut tidak diatasi, maka hal tersebut akan menjadi stressor dalam memicu tingkat stresnya. Bagi wartawan, menghadapi deadline merupakan saat-saat yang menegangkan dan membutuhkan stamina yang luar biasa, karena itu tidak jarang wartawan harus bergadang semalam suntuk untuk menyelesaikan berita yang harus ditulis. Tuntutan pekerjaan yang terlalu berat dan deadline yang diberikan kepada wartawan dapat menjadi stressor bagi wartawan. Wartawan tidak memiliki jam kerja seperti karyawan pada umumnya yang bekerja di depan komputer dan berada di dalam kantor. Wartawan lebih banyak bekerja di lapangan, dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari berbentuk tulisan dengan dokumentasi berupa rekaman audio atau foto. Wartawan bertugas untuk mencari sebuah berita yang menarik, dengan cara terjun langsung ke lapangan dan mewawancarai narasumber terkait. Tidak ada hari libur untuk wartawan, yang ada hanya sistem shift pada hari libur, misalnya saja untuk hari sabtu dan minggu beberapa wartawan bertugas untuk melakukan aktivitas mencari berita.

Selain itu, seorang wartawan diharuskan untuk mengaktifkan telepon selularnya selama 24 jam penuh. Tujuannya agar memudahkan komunikasi dalam penyampaian berita yang sifatnya tidak terencana seperti bencana alam, perampokan, kecelakaan dan kerusuhan. Aktivitas pekerjaannya menuntut wartawan untuk mengolah ide-ide kreatif dan mengolah sebuah peristiwa kedalam tulisan dalam bentuk yang menarik dan informatif.

Menurut Sumadiria (2008), ada dua hal penting dalam menulis berita, ketika berita tersebut akan dimasukkan ke dalam media cetak, yakni kualitas dan

kredibilitas. Tanpa berkomitmen pada kedua hal tersebut, maka akan membuat media cetak mengalami permasalahan yang serius. Sebagai wartawan atau reporter, tidak akan dihargai dan bahkan dilecehkan. Sebagai institusi pers, kredibilitas medianya akan jatuh.

Sebuah sumber media massa nasional mengungkapkan bahwa jurnalis atau wartawan rentan terhadap stres. Psikolog Irma S. Martam dalam pelatihan psikologi pers bertajuk "Menjaga Kesejahteraan Psikologis Jurnalis" mengatakan, jurnalis memiliki kerentanan yang tinggi terhadap stres, depresi, hingga trauma. Menjaga psikologis jurnalis adalah tugas bersama dari semua pihak, baik dari si jurnalis sendiri, redaktur, maupun rekan jurnalis lainnya. jurnalis adalah manusia biasa, memiliki kebutuhan-kebutuhan psikologis serta hak yang perlu diketahui, dihormati, dan dilindungi (Damanik, 2009).

Banyak fakta yang menunjukkan bahwa kehidupan wartawan dengan pekerjaannya memicu timbulnya stressor tersendiri. AntaraNews, juga menyebutkan profesi wartawan yang selalu bekerja dan menjalani kehidupan di bawah tekanan, rawan terkena penyakit syaraf dan stres akut. Kehidupan wartawan yang selalu dikejar deadline telah mendorong akumulasi stres yang bisa menimbulkan penyakit syaraf. Kondisi ini diperparah dengan pola hidup wartawan yang selalu terburu-buru sehingga melupakan beberapa hal terutama makan-makanan yang bergizi. Karena itu seringkali wartawan mengalami stres akut pada stadium yang sulit untuk disembuhkan (AntaraNews.com, 26 Januari 2008).

Tidak hanya pada wartawan, stres merupakan hal yang melekat dalam kehidupan. Stres dapat dialami oleh siapa saja, dalam keadaan tertentu dan dalam

jangka waktu tertentu setiap individu pasti pernah mengalami stres. Stres tidak dapat diartikan negatif, karena terkadang stres bahkan menjadi potensi pendorong dalam pelaksanaan pekerjaan.

Handoko (2001), menjelaskan bahwa pada dasarnya stres dapat bersifat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah satu disfungsional yang dapat merusak prestasi kerja. Pemicu stres (stressor) yang sama dapat dipersepsikan secara berbeda pada setiap individu, yaitu dapat dianggap sebagai peristiwa yang positif, atau sebaliknya menjadi peristiwa negatif. Penilaian kognitif individu dalam hal ini nampaknya sangat menentukan apakah stressor itu dapat berakibat positif atau negatif.

Doelhadi (1997), menjelaskan bahwa stres merupakan suatu anggapan yang dimiliki oleh individu terhadap suatu sumber atau keadaan yang dinilai memberikan tekanan, rangsangan dan beban tertentu yang tidak sepadan dengan dirinya, sehingga dirasakan menjadi ancaman bagi kesejahteraan hidupnya. Stres tidak hanya mengancam kesejahteraan hidup namun dapat berakibat fatal juga bagi tubuh manusia, bahkan hingga mampu menyebabkan kematian.

Robert S. Eliot, penulis buku *From Stress to Strength*, menuturkan mengapa stres disebut sebagai penyakit yang diam-diam mematikan. Sebab, tanpa disadari, tekanan jiwa yang bertumpuk dari tahun ke tahun, menumpuk, dan akhirnya mengundang kematian dengan cara memberikan kejutan pada jantung atau sakit lainnya. Inilah alasan mengapa dokter-dokter di Kanada memperkirakan sekitar 50-70% pasien yang punya penyakit seperti pusing, insomnia, kelelahan, dan aneka penyakit lain disebabkan adanya tekanan batin.

Seorang wartawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya juga karena stressor yang dialaminya, sehingga ada keinginan untuk melepaskan stresnya dengan cara menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, kasus lain menunjukkan bahwa stres mengakibatkan pekerjaan yang perlu diselesaikan malah menjadi terabaikan. Hal ini disebut stres kerja yang disfungsional atau negatif. Menurut Maramis (dalam Doelhadi, 1997) mengartikan stres sebagai segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri, yang bila tidak diatasi dengan baik akan mengganggu keseimbangan hidup manusia.

Dalam upaya menjalankan tugas-tugas berat tersebut, maka bagi seorang wartawan dibutuhkan rasa percaya terhadap kemampuan diri yang disebut dengan *self efficacy*. Menurut Bandura (dalam Siagian 2004), *self efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu.

*Self efficacy* mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang dapat menerangkan tentang mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan dan atau yang berhasil. Dari pengalaman itu, ia akan mampu untuk mengungkapkan *self efficacy*, yang menurut Kurniawan (2004) *self efficacy* merupakan panduan untuk tindakan, yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu. *Self efficacy* yang berasal dari pengalaman tersebut yang akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri. Lebih lanjut lagi Crick & Dodge menjelaskan *self efficacy* merupakan representasi mental individu atas realitas, terbentuk oleh

pengalaman-pengalaman masa lalu dan masa kini dan disimpan dalam memori jangka panjang, yang mana skema-skema spesifik, keyakinan-keyakinan, ekspektansi-ekspektansi yang terintegrasikan dalam sistem keyakinan akan mempengaruhi interpretasi individu terhadap situasi spesifik. Proses interpretasi individu terhadap situasi spesifik ini pada gilirannya diprediksi akan mempengaruhi perilaku seseorang.

*Self efficacy* yang tinggi berperan dalam hal mengubah *stressor* menjadi sesuatu yang menekan atau sebagai tantangan yang pada akhirnya menentukan apakah individu akan mengalami stres atau tidak (Schultz, 1985). Fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan pada diri peneliti apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada wartawan? Berkenaan dengan pertanyaan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara *Self efficacy* dengan Stres Kerja Pada Wartawan Harian Metro 24 jam".

## B. Identifikasi Masalah

Berbagai pemaparan mengenai tantangan serta resiko kerja wartawan di atas membuktikan bahwa profesi wartawan memiliki beban kerja yang tinggi. Pekerjaan yang memiliki beban kerja yang tinggi serta tekanan waktu (*deadline*) yang tinggi membuat individu merasa tertekan dan menimbulkan stres (Davis & Newstrom, 1989). Hal tersebut sesuai dengan Filippo (Wijaya 1990) yang mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi, jam kerja yang menekan serta pekerjaan yang mengandung resiko tinggi merupakan faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Mengacu pada pernyataan para pakar tersebut, maka

wartawan dapat dikategorikan ke dalam pekerjaan yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi karena memiliki beban kerja, desakan waktu serta resiko kerja yang tinggi. Dari berbagai penyebab tinggi rendahnya stres kerja wartawan, *self efficacy* yang dimiliki oleh para wartawan akan membantu wartawan tersebut untuk dapat mengelola stres yang dialami.

### C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah stres kerja pada wartawan, dimana salah satu penyebab dari stres kerja tersebut adalah *self efficacy* yang dimiliki wartawan. Oleh karena itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada *self efficacy* dengan stres kerja, dimana penelitian ini dilakukan terhadap para wartawan Metro 24 jam.

Dikenakannya wartawan ini disebabkan wartawan yang bekerja di harian Metro 24 jam, selalu bekerja tanpa mengenal waktu, apalagi orientasi surat kabarnya merupakan surat kabar kriminal dan dalam mengerjakan pekerjaannya, wartawan di harian Metro 24 jam biasanya mengalami tingkat stres yang cukup tinggi, apalagi berpacu dengan *deadline* yang ditentukan redaksi.

### D. Rumusan Masalah

Dari batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan sebagai berikut: apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada wartawan?

### E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada Wartawan Harian Metro 24 jam.

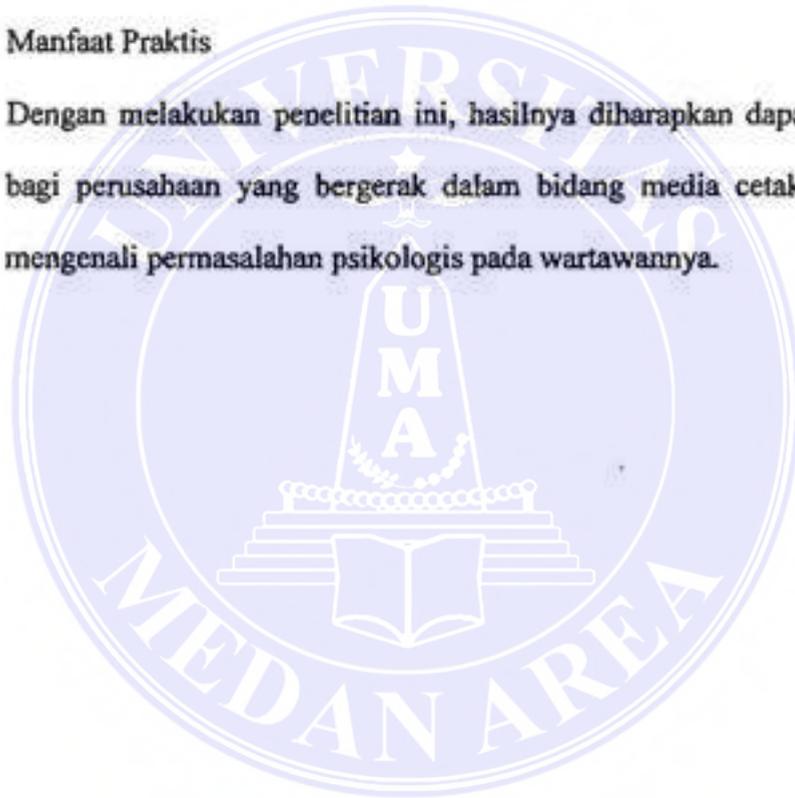
## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi disiplin psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi serta psikologi kesehatan mental yang berkaitan dengan hubungan *self efficacy* dengan stres kerja pada Wartawan Harian Metro 24 jam.

### **2. Manfaat Praktis**

Dengan melakukan penelitian ini, hasilnya diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang media cetak untuk lebih mengenali permasalahan psikologis pada wartawannya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Wartawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) Jurnalis atau wartawan adalah orang yang pekerjaannya mengumpulkan dan menulis berita, surat kabar, dan sebagainya. Sedangkan Uchjana (dalam Sumadiria, 2005) mengemukakan, secara sederhana jurnalistik dapat didefinisikan sebagai teknik mengelola berita mulai dari mendapatkan bahan sampai kepada menyebarluaskannya kepada masyarakat. Menurut Suhandang (2004) jurnalistik adalah seni dan atau keterampilan mencari, mengumpulkan, mengolah, menyusun dan menyajikan berita tentang peristiwa yang terjadi sehari-hari secara indah, dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hati nurani khalayaknya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa wartawan atau jurnalis adalah seseorang yang melakukan kegiatan jurnalistik, yaitu membuat berita (berupa laporan) mengenai peristiwa yang terjadi setiap harinya mulai dari mencari hingga tersaji dalam bentuk tulisan dan tulisannya dikirimkan atau dimuat pada media massa secara teratur.

#### B. Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres

Davis dan Newstrom (1987) mengatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Wood, dkk (1998) bahwa

stres adalah suatu keadaan tegang yang dialami individu ketika menghadapi tuntutan, paksaan dan kesempatan yang luar biasa.

Selanjutnya Luthans (1998) menyebutkan bahwa stres adalah suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang berakibat pada penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku pada anggota organisasi. Sementara Robins (2001) memandang stres sebagai kondisi dinamis individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraint*) atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan hal-hal yang diinginkan dan hasilnya dipersepsi sebagai tidak pasti namun penting.

Pendapat lain dikemukakan Handoko (1999) yang mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individu. Lebih lanjut disebutkan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Selanjutnya dalam Hans Selye (dalam Hawari, 2006) menambahkan bahwa stres adalah respon yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan badan atasnya, misalnya sebagaimana respon tubuh manakala yang bersangkutan mengalami ribuan pekerjaan yang berlebihan, bila ia sanggup mengatasinya berarti tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh maka tidak mengalami stres.

Menurut Handoko (2000) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Maramis (2000) menambahkan definisi stres adalah segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri karena itu sesuatu yang mengganggu keseimbangan kita. Bila kita tidak dapat mengatasinya dengan baik, maka akan muncul gangguan badan atau gangguan jiwa.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah keadaan tegang yang dialami individu dalam posisi tertekan ketika menghadapi

tuntutan yang ikut mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang.

## 2. Pengertian Stres Kerja

Menurut Sarafino (dalam Smet, 1994) stres didefinisikan sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber-sumber sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

Pendapat lain dikemukakan oleh Pervin (dalam Doelhadi, 1997) yang mengartikan stres sebagai persepsi seseorang terhadap keadaan yang dianggap melebihi kemampuannya atau sumber-sumber yang dianggap membahayakan atau mengancam kesejahteraan dirinya (*well being*).

Stres kerja menurut Durbrin (dalam Doelhadi dan Salima, 1995) dapat diartikan sebagai stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu (kelelahan, mental, fisik, dan emosional yang berlebihan). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan individu terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dirasakan tidak menyenangkan, seperti beban kerja yang terlalu banyak, kondisi lingkungan pekerjaan, prestasi dan gaji yang tidak sesuai, sehingga individu merasa tertekan dan menimbulkan stres dalam bekerja.

Arsenault dan Dolan (1988) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang timbul karena karyawan merasa terancam dalam bekerja. Perasaan terancam ini merupakan hasil persepsi dan penilaian karyawan yang menunjukkan ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sistem kepribadian karyawan. Sementara Beehr dan Newman (1989) mendefinisikan stres

kerja sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik, dan tingkah laku karyawan. Stres menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada wartawan adalah suatu bentuk tanggapan wartawan terhadap berbagai urusan pekerjaannya yang dirasakan tidak menyenangkan, seperti beban kerja yang terlalu banyak, kondisi lingkungan pekerjaan, deadline waktu yang singkat, prestasi dan gaji yang tidak sesuai, sehingga individu merasa tertekan dan menimbulkan stres dalam bekerja.

### 3. Gejala-gejala Stres Kerja

Setiap individu yang mengalami stres, memiliki gejala yang berbeda-beda. Beehr dan Newman (dalam Diahsari, 2001) mengelompokkan gejala stres ke dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Gejala Fisik, berkaitan dengan detak jantung dan peredaran darah yang meningkat, timbulnya gangguan pencernaan, kelelahan fisik, keringat berlebihan, sakit kepala, dan gangguan tidur.
- b. Gejala Psikis, berkaitan dengan kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, mudah marah, kelelahan mental, menurunnya konsentrasi, mudah lupa, serta menurunnya spontanitas dan kreativitas.
- c. Gejala Perilaku, berkaitan dengan bermalas-malasan dan menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas menurun, makan berlebihan atau hilangnya nafsu makan dan agresif terhadap orang lain.

Braham (dalam Handoyo, 2001) mengutarakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung dan kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis, dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, dan pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji kepada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa gejala-gejala yang terjadi karena stres dapat meliputi gejala fisik, emosional, intelektual dan interpersonal. Gejala tersebut tidak muncul secara bersamaan, melainkan muncul dengan meliputi beberapa gejala saja. Penelitian ini menggunakan pendapat Braham (dalam Handoyo, 2001) dengan pertimbangan bahwa gejala tersebut dapat mewakili semua gejala yang ditemukan dari berbagai teori yang telah disebutkan di atas.

#### 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres yang dialami individu mampu berdampak serius bagi kesehatan fisik dan psikologisnya. Dampak dari stres tersebut berasal dari faktor-faktor yang penyebabnya berbeda pada masing-masing individu.

Menurut Doelhadi (1997) stres dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

##### a. Faktor pribadi

- 1) Intelektual: Individu yang memiliki cara berpikir subyektif, pesimis, negatif, dan tidak rasional cenderung lebih mudah mengalami stres berat. Bila dibandingkan dengan individu yang memiliki pola pikir yang obyektif, optimistis dan rasional.
- 2) Motivasi : Bila individu mengalami peristiwa yang dapat menimbulkan stres karena mengancam tujuan hidupnya, dapat mengakibatkan individu tersebut *down* (jatuh), tidak bersemangat membangun kembali upaya-upaya untuk mencapai tujuan hidupnya.
- 3) Kepribadian : Individu yang memiliki harga diri rendah cenderung lebih mudah mengalami stres karena pengelolaan emosi yang kurang disadari.
- 4) Kemampuan individu dalam mengendalikan hal-hal yang dapat menimbulkan stres.

##### b. Faktor situasi

- 1) Keadaan yang mengandung tuntutan yang berat dan mendesak. Individu yang tidak merasakan adanya tuntutan dari lingkungan sebagai stressor maka individu tersebut tidak mengalami stres.
- 2) Perubahan hidup yang terlalu cepat atau terlalu lambat, yang biasanya dianggap aneh atau tidak wajar bagi individu. Misalnya: awal masuk kerja,

kematian salah satu sanak saudara, kelahiran anak pertama dan sebagainya.

- 3) Situasi yang tidak jelas (*ambiguity*), misalnya pembagian tugas dan kewenangan yang tidak jelas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Smet (1994) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres adalah:

- a. Variabel dalam kondisi individu, seperti: umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor genetik, intelegensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi, kondisi fisik, dan sebagainya.
- b. Karakteristik kepribadian, seperti: ekstrovert-introvert, stabilitas emosi secara umum, tipe A, kepribadian ketabahan (*hardiness*), *self efficacy*, *locus of control*, kekebalan dan ketahanan.
- c. Variabel sosio-kognitif, seperti: dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial dan kontrol pribadi yang dirasakan.
- d. Hubungan dengan lingkungan sosial, seperti : dukungan sosial yang diterima dan integrasi dalam jaringan sosial.
- e. Strategi coping, seperti: *emotion-focused coping* dan *problem-focused coping*.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor internal yang meliputi karakteristik kepribadian (ekstrovert-introvert, *self efficacy*, *locus of control*, dsb), intelektual, usia dan jenis kelamin. Sedangkan faktor eksternal yang meliputi tuntutan yang berat dan mendesak terhadap tugas-tugas, hubungan dengan lingkungan sosial dan perubahan hidup yang terlalu cepat atau lambat.

### C. *Self efficacy*

#### 1. Pengertian *Self efficacy*

Meyers (1999) mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan seseorang terhadap kompetensi dirinya untuk berhasil. Sedangkan Baron dan Byrne (1997) menggambarkan *self efficacy* sebagai evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasinya rintangan. Sementara Robins (2001) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Norwich (1987) mengatakan bahwa *self efficacy* dikembangkan oleh Bandura berdasarkan teori belajar sosial (*social learning theory*) yang menekankan hubungan kausal timbal balik (*reciprocal determinism*) antara faktor lingkungan, perilaku dan faktor personal yang saling berkaitan. Ia menemukan suatu sistem yang tersusun dari struktur-struktur kognitif, sub fungsi persepsi, evaluasi dan pengendalian perilaku. Sedangkan Bandura (1994) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan kemampuan yang dirasakan untuk mengatasi situasi khusus yang menghubungkan penilaian yang dibuat orang mengenai kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Lebih lanjut Bandura (1994) menjelaskan bahwa *self efficacy* yang kuat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Seseorang yang memiliki kepastian akan kapasitasnya akan lebih menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan efikasi seperti itu akan membantu perkembangan minat

instrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka ketika menghadapi kegagalan. Mereka dengan cepat akan memulihkan rasa efikasinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran. Robins (2001) mengatakan bahwa semakin tinggi efikasi seseorang semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam suatu tugas. *Self efficacy* yang tinggi itu juga akan membuat seseorang lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika mendapat umpan balik yang negatif.

Lebih lanjut Bandura (1994) mengatakan bahwa seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau kurangnya pengetahuan dan keahlian, yang semuanya masih dapat mereka peroleh. Mereka menghadapi situasi yang mengancam dengan kepastian bahwa mereka dapat berlatih untuk mengontrol situasi tersebut. *Self efficacy* yang tinggi tersebut akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam.

Pada sisi lain, Robins (2001) mengatakan bahwa *self efficacy* yang rendah akan membuat seseorang mengurangi upayanya ketika harus menghadapi tantangan atau mendapat umpan balik negatif. Bandura (1994) menjelaskan bahwa seseorang yang meragukan kapasitas diri mereka sendiri akan melarikan diri dari tugas-tugas sukar yang mereka pandang sebagai ancaman pribadi. Selanjutnya Bandura (1994) mengatakan bahwa seseorang dengan *self efficacy* yang rendah

akan memandang prestasinya kurang sebagai akibat dari kelemahan kecerdasan otaknya yang tidak mungkin lagi diperbaiki. Pandangan yang pesimis tersebut akhirnya membuat seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan semakin kehilangan kepercayaan terhadap kapasitas dirinya. Mereka mudah menjadi korban stres dan depresi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali terhadap keadaan-keadaan di sekitarnya demi mencapai hasil tersebut.

## 2. Sumber-sumber Informasi *Self efficacy*

Menurut Bandura (1994) pengetahuan tentang *self efficacy* seseorang akurat atau tidak, tergantung pada:

1. Pencapaian performansi. Hasil pencapaian prestasi sebelumnya akan mempengaruhi penghayatan akan *self efficacy* yang pada gilirannya akan mempengaruhi usaha dengan ketekunannya dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan *self efficacy* tinggi tidak akan memandang performansi yang rendah sebagai ketidakmampuan diri melainkan lebih dipandang sebagai kesalahan dalam menentukan strategi sebelumnya atau karena faktor situasional atau usaha yang kurang mendukung pada saat itu. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan efikasi yang utama karena didasarkan pada pengetahuan langsung yang dialami oleh individu. Apabila individu pernah berhasil mencapai suatu prestasi tertentu maka *self efficacy* akan meningkat.
2. Pengalaman orang lain. Individu tidak hanya mengandalkan atas pencapaian performansi dirinya sendiri saja sebagai sumber informasi, melainkan juga

dipengaruhi oleh penilaiannya terhadap pengalaman orang lain. Bila orang lain mampu mencapai prestasi tertentu mengapa dirinya tidak. Melalui pengamatan terhadap performansi orang lain tersebut yang dipandanginya memiliki kemampuan sebanding maka motivasi individu untuk mencapai performansi tertentu akan akan meningkat. Hal ini tergantung pula pada karakteristik model, kesamaan antara individu dengan model, tingkat kesulitan tugas, keadaan situasional dan keanekaragaman hasil yang mampu dicapai oleh model. Dengan mengamati keberhasilan orang lain yang sama dengan dirinya maka seseorang dapat memiliki kemampuan dirinya sesuai dengan keyakinannya.

3. Persuasi verbal. Persuasi verbal diterapkan secara luas untuk meyakinkan pada seseorang dengan mengatakan bahwa dirinya cukup memiliki kemampuan yang sepadan guna mencapai suatu prestasi atau target sebagaimana yang telah ditetapkan. Performansi verbal memiliki kontribusi terhadap peningkatan *self efficacy* terutama dengan individu yang memiliki keraguan diri dan tinggal dalam defisiensi personal, namun demikian peningkatan *self efficacy* tetap tergantung pada keyakinan diri seseorang. Melalui persusasi verbal individu diarahkan lewat sugesti dan bujukan agar percaya bahwa dirinya dapat mengatasi masalah-masalah dimasa yang akan datang dengan cara didorong agar giat, ulet dan tekun serta berusaha lebih keras untuk meraih sukses.
4. Kondisi psikologis. Individu harus bisa membaca "*somatic arousal*"nya dalam kondisi stres dan juga situasi-situasi yang tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi pengharapan efikasi. Individu akan lebih mengharapkan berhasil jika tidak mengalami gejala fisiologis daripada jika mereka

mengalami tekanan, guncangan, dan kegelisahan yang mendalam. Hal ini disebabkan pengalaman tersebut akan menurunkan performansinya. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami akan memberikan suatu isyarat akan terjadinya sesuatu yang tidak diharapkan. Oleh sebab itu situasi-situasi yang menekan akan cenderung dihindari.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan produk dari suatu proses persuasi diri yang mengandalkan bermacam-macam sumber informasi efikasi yang harus dipilih dan ditimbang secara terpadu. Bila keyakinan *self efficacy* orang sungguh-sungguh dikembangkan maka ia akan tetap ulet dan tekun dalam menghadapi rintangan. Sebaliknya individu yang lemah dalam mengembangkan keyakinan dirinya sangat rentan terhadap perubahan. Akibatnya dengan pengalaman negatif sedikit saja dapat mengembalikan ketidakpercayaan kemampuan dirinya.

### 3. Dimensi-dimensi *Self efficacy*

Schwarzer dan Renner (1995) menguraikan ada tiga dimensi yang menggambarkan *self efficacy* seseorang. Dimensi-dimensi tersebut adalah: a) keyakinan untuk bertahan yaitu keyakinan untuk tetap melaksanakan tugas tertentu dalam segala situasi dan kondisi. b) keyakinan untuk meningkatkan kemampuan yaitu keyakinan untuk dapat mempelajari suatu kemampuan tertentu dalam segala situasi dan kondisi. c) keyakinan untuk mengendalikan diri yaitu keyakinan untuk mengekang perasaan atau keinginan-keinginan demi mencapai tujuan tertentu.

Sementara Bandura (1997) mengatakan bahwa *self efficacy* seseorang dibedakan atas dasar beberapa dimensi yang memiliki implikasi penting terhadap prestasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah:

- a). *Magnitude* atau tingkat kesulitan tugas, Hal ini berdampak pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukan. Sebaliknya ia akan menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya.
- b) *Generality* atau luas bidang perilaku. Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu. Beberapa pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus sedangkan beberapa pengharapan mungkin menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- c) *Strenght* atau kemantapan keyakinan. Hal ini berkaitan dengan keteguhan hati terhadap keyakinan pada diri individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Dimensi ini seringkali harus menghadapi rasa frustasi, luka dan berbagai rintangan lainnya dalam mencapai suatu hasil tertentu.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut di atas maka efikasi diri dalam penelitian ini akan diungkap berdasarkan ketiga dimensi yang diuraikan oleh Bandura (1997) yaitu *magnitude* atau tingkat kesulitan tugas, *generality* atau luas bidang perilaku, dan *strenght* atau kemantapan keyakinan.

#### 4. Pengaruh *Self efficacy*

Bandura (1997) menguraikan ada empat proses psikologis yang terjadi ketika *self efficacy* mempengaruhi fungsi manusia. Keempat proses tersebut adalah proses kognitif, proses motivasional, proses afektif dan proses seleksi.

Dampak *self efficacy* pada proses kognitif terjadi dalam beberapa bentuk. Banyak perilaku manusia yang diatur oleh pemikiran untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang bernilai. Penetapan tujuan seseorang dipengaruhi oleh

penilaian diri terhadap kapasitas. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan lebih senang menetapkan tujuan-tujuan yang bersifat menantang dan mengokohkan komitmennya terhadap tujuan tersebut. Mereka akan tetap mengarahkan orientasi pemikirannya terhadap tugas ketika menghadapi situasi yang menekan, kegagalan dan umpan balik yang negatif, sebab mereka senantiasa membayangkan scenario keberhasilan yang mendukung penampilannya.

Sebaliknya seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak akan menyukai tujuan-tujuan yang menantang. Mereka senantiasa membayangkan skenario kegagalan dan serba salah, sehingga orientasi dan analisa pemikirannya jadi tidak jelas (Bandura, 1997).

*Self efficacy* memainkan peran utama dalam pengaturan motivasi. Sebagian besar motivasi manusia dihasilkan oleh kognitif. Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan antisipasi-antisipasi tindakannya melalui pemikiran. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang dapat mereka lakukan. *Self efficacy* memberi sumbangan terhadap motivasi melalui beberapa cara yaitu dengan menentukan tujuan-tujuan bagi diri mereka sendiri, menentukan besar usaha yang akan diberikan, menentukan kegigihan dalam menghadapi kesulitan kegagalan yang akhirnya mempengaruhi pula prestasi mereka. Bandura (1994) *Self efficacy* terhadap kapasitas dalam mengatasi permasalahan akan berpengaruh pada tingkat stres dan depresi yang akan dialami seseorang ketika menghadapi situasi-situasi yang sukar dan mengancam. *Self efficacy* untuk mengatasi stresor memainkan peran utama dalam menentukan tingkat kecemasan.

Seseorang yang yakin dapat mengatasi ancaman-ancaman tidak akan mengalami gangguan pola berpikir dan berani menghadapi tekanan dan ancaman.

Sebaliknya mereka yang tidak yakin dapat mengatasi ancaman akan mengalami tingkat kecemasan yang tinggi (Bandura, 1994).

Jenis-jenis aktivitas dengan lingkungan yang dipilih oleh seseorang akan mempengaruhi *self efficacy*nya. Seseorang akan menghindari berbagai kegiatan dan situasi yang mereka anggap melampaui kapasitas untuk mengatasinya. Sebaliknya mereka siap melakukan kegiatan-kegiatan dalam situasi menantang yang mereka tentukan berdasarkan keyakinan akan kapasitas mereka untuk mengatasi situasi tersebut. Lingkungan sosial tersebut secara terus-menerus akan mempromosikan kompetensi-kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tertentu yang akan lebih menentukan *self efficacy* selanjutnya. (Bandura, 1994).

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* terjadi melalui empat proses psikologis yaitu proses kognitif, proses motivasional, proses afektif, dan proses seleksi.

### **5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Bandura (1997) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

#### **a. Sifat tugas yang dihadapi**

Derajat kompleksitas dan kesulitan tugas yang dihadapinya oleh individu akan mempengaruhi penilaian terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks dan rumit suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka semakin rendah individu itu dalam menilai kemampuannya. Sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu menilai kemampuannya.

**b. Insentif eksternal**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperoleh dari seseorang. Insentif adalah reward yang diberikan orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai tugas. Sebaliknya insentif eksternal diberikan seminimal mungkin. Hal ini untuk mencegah adanya pandangan bahwa faktor eksternal adalah yang mengakibatkan keberhasilan itu tercapai bukannya kemampuan diri. *Self efficacy* akan meningkat apabila individu dapat menguasai tugas yang menantang tanpa atau dengan insentif eksternal yang minimal, karena hal tersebut mencerminkan kemampuan pribadi yang dimiliki seseorang.

**c. Status atau peran individu dalam lingkungan**

Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki *self efficacy* yang rendah pula.

**d. Informasi tentang kemampuan dalam diri**

*Self efficacy* akan menjadi tinggi apabila individu memperoleh informasi tentang kemampuan dirinya sendiri. Sebaliknya *self efficacy* individu akan menurun apabila individu tersebut memperoleh informasi dari luar yang menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat sedikitnya empat faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu sifat tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan dan informasi tentang kemampuan dalam diri.

#### D. Hubungan *Self Efficacy* dengan Stres Kerja

*Self efficacy* merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Robins, 2001). Selanjutnya Bandura (1994) menjelaskan bahwa *self efficacy* yang kuat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Seseorang yang memiliki kepastian akan kapasitasnya akan lebih menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan efikasi seperti itu akan membantu perkembangan minat intrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka ketika menghadapi kegagalan. Mereka dengan cepat akan memulihkan rasa efikasinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran sehingga mereka tidak mudah terkena stres.

Selain itu Bandura (1994) juga mengatakan bahwa seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau kurangnya pengetahuan dan keahlian, yang semuanya masih dapat mereka peroleh. Mereka menghadapi situasi yang mengancam dengan kepastian bahwa mereka dapat berlatih untuk mengontrol situasi tersebut. *Self efficacy* yang tinggi tersebut akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam.

*Self efficacy* terhadap kapasitas dalam mengatasi permasalahan akan berpengaruh pada tingkat stres dan depresi yang akan dialami seseorang ketika menghadapi situasi-situasi yang sukar dan mengancam. Efikasi diri untuk mengatasi stresor memainkan peran utama dalam menentukan tingkat kecemasan.

Seseorang yang yakin dapat mengatasi ancaman-ancaman tidak akan mengalami gangguan pola berpikir dan berani menghadapi tekanan dan ancaman. Sebaliknya mereka yang tidak yakin dapat mengatasi ancaman akan mengalami tingkat kecemasan yang tinggi (Bandura, 1994).

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja pada wartawan. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki wartawan, semakin rendah stres kerjanya. Sebaliknya semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki, stres kerjanya akan semakin tinggi.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu tipe kepribadian *conscientiousness* dan stres kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk kedua variabel tersebut. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (*self efficacy*) dengan satu variabel terikat (stres kerja).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sesuai dengan judul dan tujuan peneliti, maka variabel-variabel utama yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas : *Self efficacy*
2. Variabel terikat : Stres kerja

#### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada dasarnya definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. *Self Efficacy*

*Self efficacy* adalah keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali terhadap keadaan-keadaan di sekitarnya demi mencapai

hasil tersebut. Pengukuran *self efficacy* dilakukan dengan menggunakan skala *self efficacy* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan pada dimensi-dimensi *self efficacy* yang dikemukakan Bandura (1997), yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *generality* (luas bidang perilaku), dan *strength* (kemantapan keyakinan). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *self efficacy*. Sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah pula tingkat *self efficacy*.

## 2. Stres kerja

Stres kerja adalah merupakan kondisi frustrasi dan ketegangan emosional yang dialami wartawan sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan. Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala yang akan dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan gejala-gejala stres kerja yang dikemukakan Braham (dalam Handoyo, 2001), yakni gejala fisik, emosional, intelektual dan interpersonal. Semakin tinggi skor pada skala stres kerja, maka semakin tinggi stres kerja dan semakin rendah skor pada skala stres kerja, maka semakin rendah stres kerja.

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2002) Lebih lanjut Hadi (1989) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan individu yang akan diselidiki dan mempunyai minimal satu sifat yang sama atau ciri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek penelitian hendak digeneralisasikan. Adapun yang dimaksud dengan menggeneralisasikan itu

sendiri yaitu mengangkat kesimpulan sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto, 1992).

Menurut Azwar (1999), populasi adalah seluruh individu yang hendak dikenai generalisasi suatu penelitian. Kelompok ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang membedakan dari subjek yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wartawan Metro 24 Jam yang berjumlah 42 orang.

## 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang bersifat mewakili. Penelitian didasarkan pada data sampel, sedangkan kesimpulan akan diterapkan pada populasi, maka sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya (Azwar, 1997). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Hal ini disebabkan bahwa jumlah populasi yang ada relatif sedikit, yakni di bawah 100 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan teknik atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 1997).

### 1. Skala *Self Efficacy*

Untuk mengungkap *self efficacy* digunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *self efficacy* yang dikemukakan Bandura (1997), yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *generality* (luas bidang perilaku), dan *strength* (kemantapan keyakinan).

## 2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja yang dikemukakan Brabam (dalam Handoyo, 2001) yaitu gejala fisik, emosional, intelektual dan interpersonal.

Kedua skala dalam penelitian ini disusun berdasarkan model skala Likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau yang tidak mendukung (*unfavourable*). Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Pada skala stres kerja, untuk butir *favourable*, jawaban "SS (Sangat Sesuai)" diberi nilai 4, jawaban "S (Sesuai)" diberi nilai 3, jawaban "TS (Tidak Sesuai)" diberi nilai 2, dan jawaban "STS (Sangat Tidak Sesuai)" diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban "SS (Sangat Sesuai)" diberi nilai 1, jawaban "S (Sesuai)" diberi nilai 2, jawaban "TS (Tidak Sesuai)" diberi nilai 3, dan jawaban "STS (Sangat Tidak Sesuai)" diberi jawaban 4.

### F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum sampai pada pengolahan data, yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan reliabilitas).

#### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukur melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu

dengan yang lain (Azwar, 1992). Rumus yang digunakan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\Sigma X^2) - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\right\} \left\{(\Sigma Y^2) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total  
 $\Sigma XY$  = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total  
 $\Sigma X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap butir  
 $\Sigma Y$  = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor X  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y  
 $N$  = Jumlah subjek

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik korelasi *product moment* di atas sebenarnya masih perlu dilakukan pengkorelasiannya karena kelebihan bobot, artinya indeks korelasi *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

$$r_{kt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan:

- $r_{kt}$  = Angka korelasi setelah dikoreksi  
 $r_{xy}$  = Angka korelasi sebelum dikoreksi  
 $SD_x$  = Standar deviasi skor total  
 $SD_y$  = Standar deviasi skor butir

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan,

keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2  
 $Sx^2$  = Varians skor skala

### G. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk melihat hubungan antara *self efficacy* (variabel bebas X) dengan stres kerja (variabel terikat Y). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left( \Sigma X^2 \right) - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \left( \Sigma Y^2 \right) - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

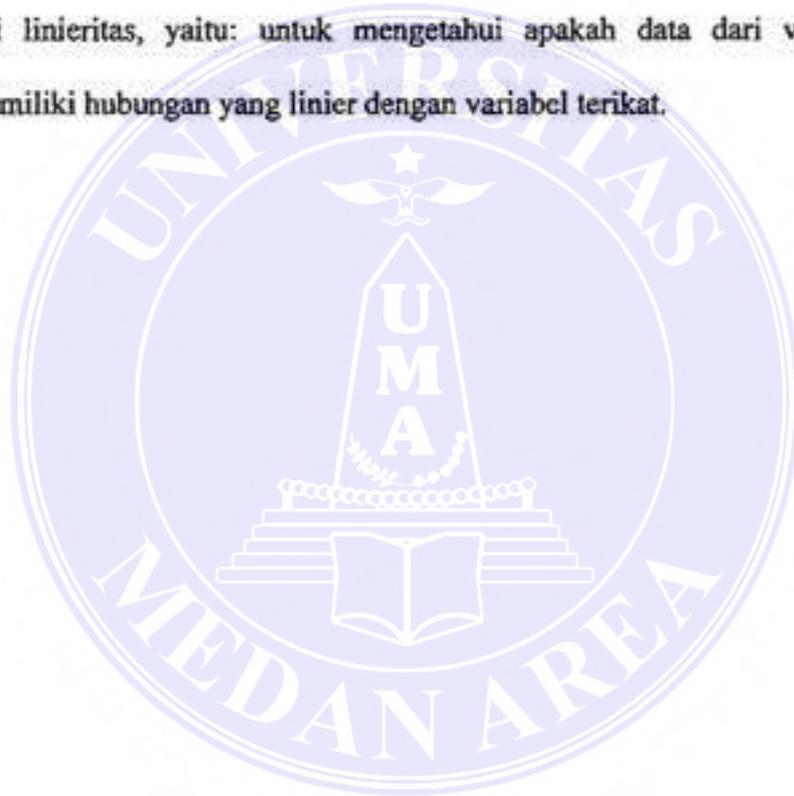
Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat  
 $\Sigma XY$  = Jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel terikat  
 $\Sigma X$  = Jumlah skor variabel X  
 $\Sigma Y$  = Jumlah skor variabel Y  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel Y  
N = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil-hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,503$  ;  $p < 0,010$ . Semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah *self efficacy*, maka semakin tinggi stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. *Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap stres kerja sebesar 25,3%. Hal ini berarti bahwa masih terdapat 74,7% pengaruh dari faktor lain terhadap stres kerja, antara lain faktor internal yang meliputi karakteristik kepribadian (ekstrovert-introvert, *locus of control*, dsb), intelektual, usia dan jenis kelamin. Sedangkan faktor eksternal yang meliputi tuntutan yang berat dan mendesak terhadap tugas-tugas, hubungan dengan lingkungan sosial dan perubahan hidup yang terlalu cepat atau lambat.
3. Bahwa *self efficacy* yang dimiliki para wartawan Metro 24 Jam Medan berada pada kategori cenderung tinggi, sebab mean empirik (100,500) lebih besar dari mean hipotetik (95), namun selisih kedua mean tersebut tidak sampai melebihi bilangan 1 SD (13,231). Kemudian dalam hal stres kerja, para wartawan dinyatakan memiliki stres kerja yang juga cenderung

tinggi, karena selisih antara mean empirik (160,619) dengan mean hipotetik (157,5) hanya terpaut 2 sampai 3 point.

## B. Saran

### 1. Kepada Para Wartawan

Melihat hasil penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja para wartawan tergolong cenderung tinggi, maka disarankan kepada para wartawan untuk dapat menurunkan kondisi tersebut agar jangan sampai meningkat, sebab stres kerja yang terlalu tinggi akan dapat mengganggu berbagai aktivitas. Salah satu cara menurunkan stress kerja adalah melakukan relaksasi sehingga dapat lebih santai dan tidak mengalami ketegangan yang dapat mengganggu pekerjaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka diharapkan para wartawan dapat meningkatkan *self efficacy*, salah satunya adalah dengan menanamkan keyakinan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan untuk mengerjakan banyak hal.

### 2. Saran Kepada Harian Metro 24 Jam

Melihat kondisi *self efficacy* dan stres kerja yang dirasakan para wartawan masih kondusif, maka disarankan kepada pihak Harian Metro 24 Jam untuk terus memantau kondisi para wartawan khususnya dalam hal stres. Jika ditemukan wartawan merasakan stres yang terlalu tinggi, maka hendaknya pihak Harian Metro 24 Jam dapat mengambil langkah-langkah atau kebijakan agar stres kerja para wartawan dapat diminimalisir, misalnya dengan mengadakan liburan, *sharing* antar pribadi dan lain-lain.

3. *Self efficacy* dalam penelitian ini hanya memberikan kontribusi sebesar 25,3% terhadap stres kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diketahui masih terdapat 74,4% pengaruh dari faktor lain terhadap stres kerja, antara lain faktor internal yang meliputi karakteristik kepribadian (ekstrovert-introvert, *locus of control*, dsb), intelektual, usia dan jenis kelamin. Sedangkan faktor eksternal yang meliputi tuntutan yang berat dan mendesak terhadap tugas-tugas, hubungan dengan lingkungan sosial dan perubahan hidup yang terlalu cepat atau lambat. Oleh sebab itu, disarankan kepada peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini agar mengkaji faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, sehingga diperoleh hasil yang lebih lengkap mengenai stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. 2004. *Applied Industrial/Organizational Psychology*. Canada: Wadsworth
- Arikunto, 1992. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik Dalam Berbagai Bagiannya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arsenault, A., & Dolan, S. 1998, "The Role of Personality, Occupation, and Organization in Understanding the Relationship between Job Stress, Performance, and Abstentecism," *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 56, pp.227-240.
- Atkinson, R. L, Atkinson, R. C, Smith, E. E. dan Bem, D. J. 1987. *Pengantar Psikologi: Edisi kesebelas. Jilid dua*. Batam Centre: Interaksara.
- Azwar, S, 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 1997. *Psikometri*. Jakarta : Liberty.
- Azwar , S. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bandura A 1994. *Self Efficacy: The Exercise of Controll*. New York: Freeman.
- Baron, R.A., & Byrne, D. 1997. *Sosial Psychology. Undestanding Human Interaction*. Boston : Allyn & Bacon.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. 1989, *Psychological Stress in the Workplace*, London: Routledge.
- Davis, K. dan Newstrom, J. W. 1989. *Human Behavior at Work 8<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill
- Feinstein, A., Owen, M. D. J. dan Blair, N. 2002. A Hazardous Profession: War, Journalists, and Psychopathology. *American Journal Psychiatry*. 159, 1570-1575.
- Hadi, S, 1989. *Statistik Jilid 2*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta. BPFE. UGM.
- Hanggoro, W. & Iriawati, I. 2006. Wartawan dan Mutu Jurnalistik yang Rendah. <http://jakarta.indymedia.org/newswire.php>
- Hanggoro, W. T, 2008. Kualitas dan Kesejahteraan Wartawan. [www.suaramerdeka.com](http://www.suaramerdeka.com)

- Hawari, Dadang. 2006. *Manajemen Stres, Cemas, dan Depresi*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Ishwara, L. 2005. *Catatan-Catatan Jurnalisme Dasar*. Jakarta: Kompas.
- Kurniawan, J.A. 2004., "Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan Langsung dan Iklim Organisasi dengan Efikasi Diri pada Tenaga Penjualan Asuransi di PT. AIG Lippo BAD Jateng II. Tesis, Fakultas Psikologi UGM (tidak dipublikasikan).
- Landy, R. J. & Conte, E. M. 2004. *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill
- Luthans, F. 1998. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A. 1999. Commitment Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78: 538-55.
- Molkan, D. 2007. Profesi Jurnalistik dan Garis Kematian. <http://jurnalistikuinsgd.wordpress.com/2007/04/16/profesi-jurnalis-dan-garis-kematian>
- Muchinsky, P. M. 2003. *Psychology Applied to Work*. Canada: Wadsworth.
- Muflih, I. 1997. Kecenderungan Perilaku Pengambilan Resiko dan Pemberitaan yang Cover Both Side pada Wartawan Surat Kabar Harian. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Norwich, B. 1987. Self Efficacy & Mathematics Achievement a Study of their Relation. *Journal of Educational Psychology*, vol. 79.no.4,pp.384-389.
- Robins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Schults, Duane, & Schults, Sydney, Ellen. 1985. *Theory of psychology*. USA : Brooks / Colle Publishing Company.
- Schwarzer, R & Renner, B. 1995. *Healt Specific Self Efficacy Scales*. [www.ralfschwarzer.de](http://www.ralfschwarzer.de).
- Siagian, S. P. 2002. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Grasindo.
- Ubaidillah, A. N. 2006. Mengantisipasi Stress Kerja. <http://www.e-psikologi.com/masalah/111206.htm>

Wijaya. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Aksara Baru.

Wood, J. Wallace, J., Zeffance, R.M., Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. 1998, *Organizational Behavior, An Asia-Pasific Perspective*. John Wiley and Sons. Brisbane.







## SUHELMI

### Reliability

#### Scale: self efficacy

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	50

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.9762	.51741	42
VAR00002	2.0714	.60052	42
VAR00003	2.0238	.46790	42
VAR00004	2.1905	.59420	42
VAR00005	1.5952	.49680	42
VAR00006	3.2143	.81258	42
VAR00007	3.4048	.62701	42
VAR00008	2.5714	.88739	42
VAR00009	2.3571	.82111	42
VAR00010	3.6190	.49151	42
VAR00011	3.0238	.84068	42
VAR00012	3.0952	.93207	42
VAR00013	2.9286	.97262	42
VAR00014	3.4048	.79815	42
VAR00015	3.0714	.89423	42
VAR00016	3.3571	.57685	42
VAR00017	2.8095	.83339	42
VAR00018	2.7381	.88509	42
VAR00019	2.8333	.82393	42
VAR00020	3.0238	.84068	42
VAR00021	3.2619	.73450	42
VAR00022	2.9048	.90553	42
VAR00023	2.5952	.82815	42
VAR00024	1.7619	.69175	42
VAR00025	1.9762	.51741	42
VAR00026	2.0476	.53885	42
VAR00027	1.9524	.49151	42
VAR00028	2.1667	.82393	42
VAR00029	1.8571	.64662	42

VAR00030	1.7619	.48437	42
VAR00031	1.9762	.51741	42
VAR00032	2.3571	.82111	42
VAR00033	3.6190	.49151	42
VAR00034	3.0238	.84068	42
VAR00035	2.0714	.60052	42
VAR00036	2.1905	.63392	42
VAR00037	2.0238	.46790	42
VAR00038	2.5238	.50549	42
VAR00039	2.1905	.59420	42
VAR00040	1.5952	.49680	42
VAR00041	3.2143	.81258	42
VAR00042	3.4048	.62701	42
VAR00043	2.4048	.91223	42
VAR00044	2.5952	.82815	42
VAR00045	1.8810	.39524	42
VAR00046	2.0714	.51290	42
VAR00047	1.7619	.69175	42
VAR00048	2.7381	.88509	42
VAR00049	2.8333	.82393	42
VAR00050	3.0238	.84068	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	125.1190	208.059	.618	.898
VAR00002	125.0238	208.463	.503	.898
VAR00003	125.0714	212.166	.379	.900
VAR00004	124.9048	208.137	.529	.898
VAR00005	125.5000	212.402	.339	.900
VAR00006	123.8810	206.985	.424	.899
VAR00007	123.6905	211.243	.325	.900
VAR00008	124.5238	208.597	.319	.900
VAR00009	124.7381	207.076	.415	.899
VAR00010	123.4762	211.329	.419	.899
VAR00011	124.0714	203.824	.542	.897
VAR00012	124.0000	207.317	.349	.900
<del>VAR00013</del>	<del>124.1667</del>	<del>208.533</del>	<del>.287</del>	<del>.901</del>
VAR00014	123.6905	206.316	.462	.898
VAR00015	124.0238	205.292	.447	.899
VAR00016	123.7381	209.808	.443	.899
<del>VAR00017</del>	<del>124.2857</del>	<del>214.014</del>	<del>.117</del>	<del>.903</del>
VAR00018	124.3571	202.772	.555	.897
VAR00019	124.2619	207.418	.398	.899
VAR00020	124.0714	204.263	.524	.898
VAR00021	123.8333	209.752	.341	.900
VAR00022	124.1905	208.353	.321	.901
VAR00023	124.5000	206.939	.417	.899
VAR00024	125.3333	208.423	.433	.899
VAR00025	125.1190	208.059	.618	.898
<del>VAR00026</del>	<del>125.0476</del>	<del>213.168</del>	<del>.260</del>	<del>.901</del>
<del>VAR00027</del>	<del>123.1429</del>	<del>213.443</del>	<del>.269</del>	<del>.901</del>
<del>VAR00028</del>	<del>124.9286</del>	<del>211.239</del>	<del>.235</del>	<del>.901</del>

<u>VAR00029</u>	<u>125.2381</u>	<u>215.308</u>	<u>.096</u>	<u>.902</u>
<u>VAR00030</u>	<u>125.3333</u>	<u>214.569</u>	<u>.194</u>	<u>.901</u>
VAR00031	125.1190	208.059	.618	.898
VAR00032	124.7381	207.076	.415	.899
VAR00033	123.4762	211.329	.419	.899
VAR00034	124.0714	203.824	.542	.897
VAR00035	125.0238	208.463	.503	.898
<u>VAR00036</u>	<u>124.9048</u>	<u>216.137</u>	<u>.054</u>	<u>.903</u>
VAR00037	125.0714	212.166	.379	.900
<u>VAR00038</u>	<u>124.5714</u>	<u>217.178</u>	<u>.008</u>	<u>.903</u>
VAR00039	124.9048	208.137	.529	.898
VAR00040	125.5000	212.402	.339	.900
VAR00041	123.8810	206.985	.424	.899
VAR00042	123.6905	211.243	.325	.900
<u>VAR00043</u>	<u>124.6905</u>	<u>213.097</u>	<u>.136</u>	<u>.903</u>
VAR00044	124.5000	206.939	.417	.899
<u>VAR00045</u>	<u>125.2143</u>	<u>214.416</u>	<u>.257</u>	<u>.901</u>
<u>VAR00046</u>	<u>125.0238</u>	<u>214.268</u>	<u>.201</u>	<u>.901</u>
VAR00047	125.3333	208.423	.433	.899
VAR00048	124.3571	202.772	.555	.897
VAR00049	124.2619	207.418	.398	.899
VAR00050	124.0714	204.263	.524	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
127.0952	217.552	14.74963	50





## SUHELMI

### Reliability

#### Scale: stres kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	74

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.8095	.39744	42
VAR00002	1.8333	.53723	42
VAR00003	2.0476	.66083	42
VAR00004	2.1429	.75131	42
VAR00005	2.9048	.61721	42
VAR00006	2.8810	.77152	42
VAR00007	2.1429	.52132	42
VAR00008	1.8810	.55005	42
VAR00009	2.0714	.55843	42
VAR00010	1.7381	.70051	42
VAR00011	2.0476	.62283	42
VAR00012	1.8810	.39524	42
VAR00013	2.7857	.89812	42
VAR00014	3.4762	.74041	42
VAR00015	3.6905	.81114	42
VAR00016	2.9048	.98301	42
VAR00017	3.2857	.80504	42
VAR00018	3.3810	.98655	42
VAR00019	2.9286	.80828	42
VAR00020	3.5000	.67173	42
VAR00021	1.7857	.41530	42
VAR00022	2.1667	.53723	42
VAR00023	2.0476	.62283	42
VAR00024	2.3095	.81114	42
VAR00025	2.0714	.60052	42
VAR00026	1.7143	.50778	42
VAR00027	1.9762	.46790	42
VAR00028	2.8571	.97709	42
VAR00029	1.7381	.70051	42

VAR00030	1.7857	.41530	42
VAR00031	3.0238	.99971	42
VAR00032	3.4524	.73923	42
VAR00033	3.5238	.77264	42
VAR00034	3.2381	.82075	42
VAR00035	2.1429	.52132	42
VAR00036	1.8810	.55005	42
VAR00037	2.0714	.55843	42
VAR00038	3.1667	.85302	42
VAR00039	2.8571	.97709	42
VAR00040	3.3333	.72134	42
VAR00041	2.1667	.58086	42
VAR00042	1.8810	.39524	42
VAR00043	1.8095	.39744	42
VAR00044	2.1429	.81365	42
VAR00045	1.8571	.64662	42
VAR00046	1.7619	.48437	42
VAR00047	2.0476	.62283	42
VAR00048	2.0476	.49151	42
VAR00049	2.0000	.38255	42
VAR00050	1.9286	.34165	42
VAR00051	3.4762	.99359	42
VAR00052	3.2619	.82815	42
VAR00053	3.1190	.91605	42
VAR00054	3.3333	.81650	42
VAR00055	3.0238	.99971	42
VAR00056	3.4524	.73923	42
VAR00057	3.5238	.77264	42
VAR00058	3.2381	.82075	42
VAR00059	2.3095	.81114	42
VAR00060	1.7857	.41530	42
VAR00061	2.0476	.62283	42
VAR00062	3.1667	.85302	42
VAR00063	2.8571	.97709	42
VAR00064	3.3333	.72134	42
VAR00065	2.8810	.80251	42
VAR00066	2.9048	.61721	42
VAR00067	2.8810	.77152	42
VAR00068	1.9524	.69677	42
VAR00069	2.1429	.75131	42
VAR00070	1.8810	.55005	42
VAR00071	2.0714	.55843	42
VAR00072	1.7381	.70051	42
VAR00073	2.1667	.53723	42
VAR00074	2.0476	.66083	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	182.9048	489.893	.372	.938
<del>VAR00002</del>	<del>182.8810</del>	<del>490.693</del>	<del>.236</del>	<del>.939</del>
VAR00003	182.6667	481.837	.494	.938
VAR00004	182.6667	477.666	.559	.937

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

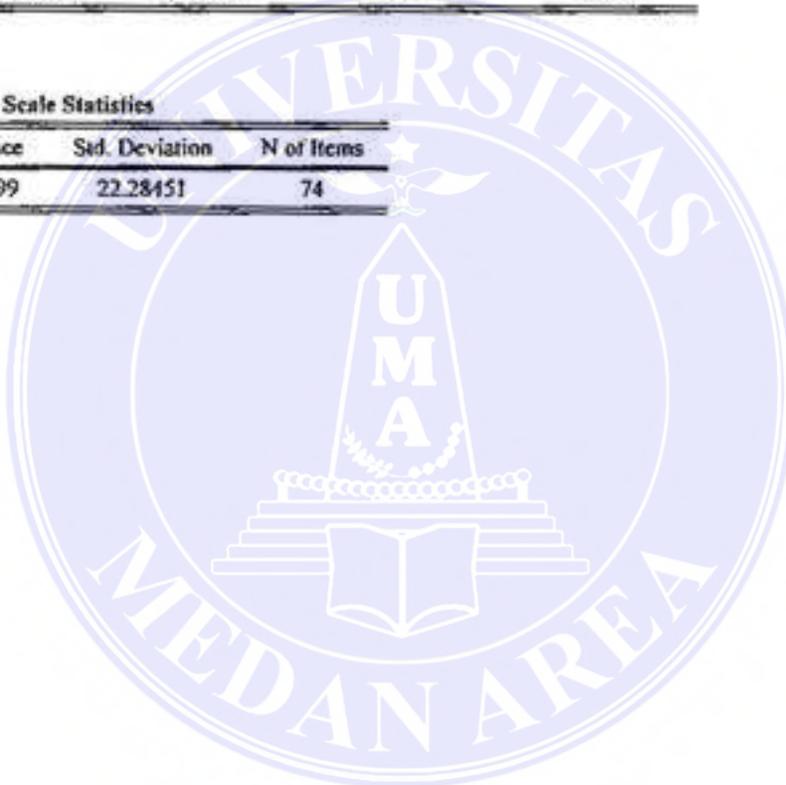
Document Accepted 10/5/22

Access From (repository.uma.ac.id)10/5/22

VAR00005	181.8095	486.451	.359	.938
VAR00006	181.8333	479.069	.501	.937
VAR00007	182.5714	487.373	.389	.938
VAR00008	182.8333	486.045	.423	.938
VAR00009	182.6429	485.601	.434	.938
VAR00010	182.9762	483.634	.405	.938
VAR00011	182.6667	483.106	.479	.938
VAR00012	182.8333	488.191	.472	.938
VAR00013	181.9286	482.263	.343	.938
VAR00014	181.2381	474.430	.670	.937
VAR00015	181.0238	484.804	.312	.939
VAR00016	181.8095	470.304	.594	.937
VAR00017	181.4286	484.544	.322	.938
<u>VAR00018</u>	<u>181.3333</u>	<u>483.057</u>	<u>.290</u>	<u>.939</u>
VAR00019	181.7857	477.197	.531	.937
<u>VAR00020</u>	<u>181.2143</u>	<u>504.416</u>	<u>-.274</u>	<u>.941</u>
VAR00021	182.9286	489.922	.354	.938
VAR00022	182.5476	485.473	.458	.938
VAR00023	182.6667	483.106	.479	.938
VAR00024	182.4048	482.979	.364	.938
<u>VAR00025</u>	<u>182.6429</u>	<u>492.674</u>	<u>.134</u>	<u>.939</u>
<u>VAR00026</u>	<u>183.0000</u>	<u>492.537</u>	<u>.169</u>	<u>.939</u>
VAR00027	182.7381	488.881	.362	.938
VAR00028	181.8571	470.516	.593	.937
VAR00029	182.9762	483.634	.405	.938
VAR00030	182.9286	489.922	.354	.938
VAR00031	181.6905	476.512	.437	.938
VAR00032	181.2619	474.539	.668	.937
VAR00033	181.1905	483.865	.357	.938
VAR00034	181.4762	480.012	.442	.938
VAR00035	182.5714	487.373	.389	.938
VAR00036	182.8333	486.045	.423	.938
VAR00037	182.6429	485.601	.434	.938
VAR00038	181.5476	477.034	.506	.937
VAR00039	181.8571	470.516	.593	.937
VAR00040	181.3810	479.559	.523	.937
VAR00041	182.5476	488.303	.310	.938
VAR00042	182.8333	488.191	.472	.938
<u>VAR00043</u>	<u>182.9048</u>	<u>492.625</u>	<u>.216</u>	<u>.939</u>
<u>VAR00044</u>	<u>182.5714</u>	<u>490.446</u>	<u>.152</u>	<u>.939</u>
VAR00045	182.8571	487.540	.303	.938
<u>VAR00046</u>	<u>182.9524</u>	<u>491.900</u>	<u>.208</u>	<u>.939</u>
VAR00047	182.6667	483.106	.479	.938
VAR00048	182.6667	489.301	.325	.938
<u>VAR00049</u>	<u>182.7143</u>	<u>492.111</u>	<u>.256</u>	<u>.939</u>
<u>VAR00050</u>	<u>182.7857</u>	<u>496.221</u>	<u>.017</u>	<u>.939</u>
VAR00051	181.2381	477.844	.409	.938
VAR00052	181.4524	477.717	.503	.937
VAR00053	181.5952	479.418	.407	.938
VAR00054	181.3810	478.339	.493	.938
VAR00055	181.6905	476.512	.437	.938
VAR00056	181.2619	474.539	.668	.937
VAR00057	181.1905	483.865	.357	.938
VAR00058	181.4762	480.012	.442	.938

VAR00059	182.4048	482.979	.364	.938
VAR00060	182.9286	489.922	.354	.938
VAR00061	182.6667	483.106	.479	.938
VAR00062	181.5476	477.034	.506	.937
VAR00063	181.8571	470.516	.593	.937
VAR00064	181.3810	479.559	.523	.937
VAR00065	181.8333	477.411	.529	.937
VAR00066	181.8095	486.451	.359	.938
VAR00067	181.8333	479.069	.501	.937
<u>VAR00068</u>	<u>182.7619</u>	<u>496.283</u>	<u>.505</u>	<u>.940</u>
VAR00069	182.5714	477.666	.559	.937
VAR00070	182.8333	486.045	.423	.938
VAR00071	182.6429	485.601	.434	.938
VAR00072	182.9762	483.634	.405	.938
VAR00073	182.5476	485.473	.458	.938
VAR00074	182.6667	481.837	.494	.938

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
184.7143	496.599	22.28451	74









## SUHELMI

### NPar Tests

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
self efficacy	42	100.5000	13.23198	73.00	130.00
stres kerja	42	160.6190	21.43391	110.00	193.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		self efficacy	stres kerja
N		42	42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	100.5000	160.6190
	Std. Deviation	13.23198	21.43391
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.073
	Positive	.105	.065
	Negative	-.081	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.680	.475
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744	.978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Curve Fit

Model Description		
Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	stres kerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		self efficacy
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary	
	N
Total Cases	42
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

**Variable Processing Summary**

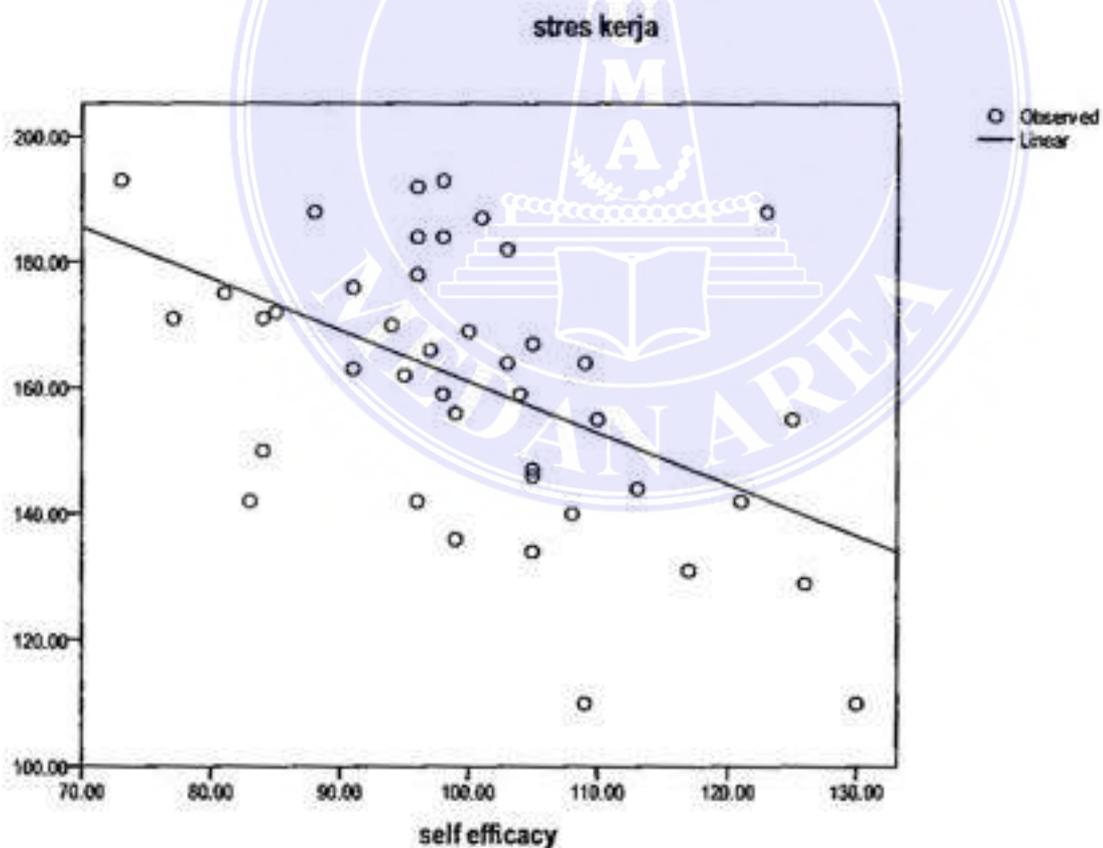
	Variables	
	Dependent	Independent
	stres kerja	self efficacy
Number of Positive Values	42	42
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: stres kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.253	13.580	1	40	.001	242.576	-.815

The independent variable is self efficacy.



## Regression

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
stres kerja	160.6190	21.43391	42
self efficacy	100.5000	13.23198	42

Correlations			
		stres kerja	self efficacy
Pearson Correlation	stres kerja	1.000	-.503
	self efficacy	-.503	1.000
Sig. (1-tailed)	stres kerja	.	.000
	self efficacy	.000	.
N	stres kerja	42	42
	self efficacy	42	42

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	self efficacy <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: stres kerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.235	18.74968	.253	13.580	1	40	.001

- a. Predictors: (Constant), self efficacy

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4773.883	1	4773.883	13.580	.001 <sup>*</sup>
	Residual	14062.022	40	351.551		
	Total	18835.905	41			

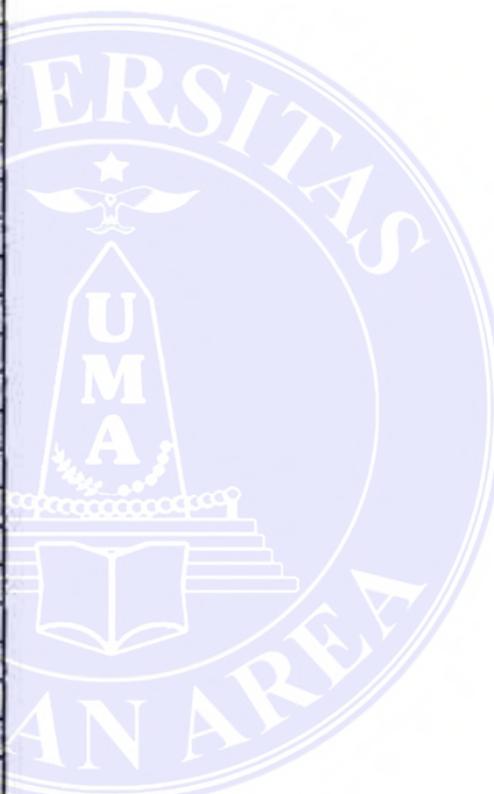
- a. Predictors: (Constant), self efficacy  
 b. Dependent Variable: stres kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	242.576	22.428		10.816	.000
	self efficacy	-.815	.221	-.503	-3.685	.001

- a. Dependent Variable: stres kerja

### Data Penelitian

Subjek	Self Efficacy	Stres Kerja
1	84	150
2	109	110
3	98	184
4	77	171
5	103	164
6	97	166
7	105	167
8	125	155
9	96	178
10	91	163
11	130	110
12	121	142
13	96	192
14	105	134
15	85	172
16	91	176
17	84	171
18	117	131
19	100	169
20	81	175
21	105	147
22	113	144
23	99	156
24	95	162
25	104	159
26	110	155
27	88	188
28	108	140
29	99	136
30	96	142
31	83	142
32	109	164
33	98	193
34	105	146
35	98	159
36	73	193
37	96	184
38	126	129
39	101	187
40	94	170
41	123	188
42	103	182





**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
MEDAN**

Rekan-rekan Wartawan yang saya hormati,

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas diberikan-Nya kesempatan kepada saya untuk bertemu dengan rekan-rekan wartawan sekalian.

Saya Suhelmi, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sepenuhnya menyadari bahwa tugas-tugas yang rekan-rekan laksanakan sangatlah berat. Namun saya yakin bahwa rekan-rekan sekalian berkenan membantu saya. Dalam hal ini saya mengadakan sebuah penelitian dengan cara menyebarkan daftar pernyataan (Skala). Tugas rekan-rekan wartawan adalah mengisi daftar pernyataan yang saya lampirkan disini. Jawaban yang rekan-rekan berikan akan dijaga kerahasiaannya. Untuk itu rekan-rekan tidak perlu merasa takut atau khawatir, sebab jawaban yang rekan-rekan berikan tidak ada kaitannya dengan kondisi atau penilaian terhadap hasil kerja. Data yang saya peroleh nantinya semata-mata untuk tujuan ilmiah.

Bantuan yang rekan-rekan berikan merupakan partisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan teori psikologi pada khususnya. Atas segala pengorbanan waktu dan tenaga rekan-rekan serta atas kerja sama yang baik selayaknya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

**Suhelmi**

## DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri rekan-rekan:

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_
3. Usia : \_\_\_\_\_
4. Masa Kerja : \_\_\_\_\_

## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam daftar pernyataan. Rekan-rekan adik diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

- SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- S = Bila merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan
- STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Rekan-rekan hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang bila diberi tugas meliput berita para pejabat yang bermasalah

SS    S    TS    STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SESUAI terhadap pernyataan yang diajukan

**SELAMAT BEKERJA**

## SKALA SELF EFFICACY

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	SS	S	TS	STS
2.	Saya sering ragu-ragu dalam meliput berita.	SS	S	TS	STS
3.	Sebelum berhasil meliput berita, maka saya tidak akan berhenti.	SS	S	TS	STS
4.	Biasanya saya cepat merasa lelah dalam meliput berita-berita penting.	SS	S	TS	STS
5.	Saya suka mengerjakan pekerjaan meliput berita yang sulit didapatkan rekan kerja lain.	SS	S	TS	STS
6.	Pekerjaan sebagai wartawan, hanya membuat saya menjadi pusing.	SS	S	TS	STS
7.	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya walaupun tugas itu berat.	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak yakin dengan hasil kerja saya sendiri sebagai wartawan.	SS	S	TS	STS
9.	Saya selalu merasa penasaran apabila belum mendapatkan berita yang diharapkan.	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak memiliki keinginan untuk terus berupaya mendapatkan berita.	SS	S	TS	STS
11.	Saya belum mau berhenti sebelum bertemu dengan narasumber yang diharapkan.	SS	S	TS	STS
12.	Jika sudah bosan mencari berita, maka saya akan memilih menghentikannya.	SS	S	TS	STS
13.	Saya yakin mampu meraih prestasi yang lebih baik dari rekan kerja yang lain.	SS	S	TS	STS
14.	Sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan masalah saya sendiri.	SS	S	TS	STS
15.	Saya harus mampu meliput berita penting seperti yang bisa dilakukan teman-teman.	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa bahwa saya tidak mampu meliput berita penting seperti yang dilakukan teman-teman.	SS	S	TS	STS
17.	Saya akan bekerja dengan serius bila menghadapi narasumber yang sulit berbicara.	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa sangat kesulitan apabila disuruh menghimpun berita dalam waktu singkat.	SS	S	TS	STS
19.	Sekalipun sedang meliput berita penting namun saya untuk tetap tenang dalam mengerjakannya.	SS	S	TS	STS
20.	Pekerjaan saya akan terbengkalai jika saya sedang ada masalah.	SS	S	TS	STS
21.	Walaupun banyak rintangan, saya akan tetap berusaha mendapatkan berita yang saya inginkan.	SS	S	TS	STS
22.	Jika bertemu dengan suatu rintangan dalam meliput berita, maka saya langsung menjadi malas.	SS	S	TS	STS

23.	Saya merasa bahwa bidang pekerjaan yang tengah saya tekuni dapat saya kerjakan tanpa kesulitan.	SS	S	TS	STS
24.	Apabila diminta menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, maka biasanya saya akan banyak melakukan kesalahan.	SS	S	TS	STS
25.	Walaupun teman-teman meragukan kemampuan saya dalam meliput berita, namun saya yakin mampu menyelesaikannya dengan baik.	SS	S	TS	STS
26.	Jika teman-teman tidak mendukung, maka tugas-tugas saya tidak akan selesai.	SS	S	TS	STS
27.	Saya siap mengorbankan apa saja untuk mendapatkan berita.	SS	S	TS	STS
28.	Saya akan bersikap menerima saja jika sumber berita menolak untuk bertemu.	SS	S	TS	STS
29.	Saya berusaha semaksimal mungkin menghimpun berita dalam waktu yang singkat.	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan sebagai wartawan sehari-hari.	SS	S	TS	STS
31.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya yakin mampu mendapatkan berita yang diharapkan.	SS	S	TS	STS
32.	Saya sering kesulitan dalam menghimpun berita.	SS	S	TS	STS
33.	Saya banyak belajar dalam meliput dari rekan kerja yang lebih berpengalaman	SS	S	TS	STS
34.	Tidak perlu rasanya kerja ekstra keras untuk mendapatkan berita yang diperlukan	SS	S	TS	STS
35.	Saya akan belajar mengerjakan tugas yang saya anggap sulit untuk dikerjakan.	SS	S	TS	STS
36.	Jika rekan kerja tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka sayapun yakin tidak mampu.	SS	S	TS	STS
37.	Saya merasa bangga bekerja sebagai wartawan dengan kemampuan yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
38.	Saya sering merasa bimbang dengan masukan berita yang disampaikan narasumber.	SS	S	TS	STS
39.	Saya tidak mundur sekalipun pekerjaan yang saya jalani penuh tantangan	SS	S	TS	STS
40.	Saya mencoba menghindari dari pekerjaan yang memiliki resiko	SS	S	TS	STS
41.	Saya penasaran bila belum mampu menyelesaikan suatu berita.	SS	S	TS	STS
42.	Saya mudah bosan jika dalam bekerja ada rintangannya.	SS	S	TS	STS
43.	Dalam mengatasi masalah, saya tidak begitu bergantung kepada orang lain.	SS	S	TS	STS
44.	Jika tidak didukung oleh teman yang lain, maka saya yakin saya tidak mampu mendapatkan berita.	SS	S	TS	STS
45.	Saya memahami betul resiko dari pekerjaan saya sebagai wartawan.	SS	S	TS	STS
46.	Saya berusaha mengelak agar jangan diterjunkan di daerah	SS	S	TS	STS

	yang penuh konflik.				
47.	Saya harus mampu mengerjakan suatu pekerjaan yang dianggap orang lain sulit.	SS	S	TS	STS
48.	Pengalaman orang lain membuat saya berfikir lebih jauh menekuni pekerjaan sebagai wartawan.	SS	S	TS	STS
49.	Meskipun banyak pengalaman pahit yang saya alami, namun hal tersebut tidak mempengaruhi semangat kerja saya dalam meliput berita.	SS	S	TS	STS
50.	Pengalaman pahit yang saya alami wartawan sebelumnya selama ini membuat saya jera.	SS	S	TS	STS





**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/5/22

Access From (repository.uma.ac.id)10/5/22

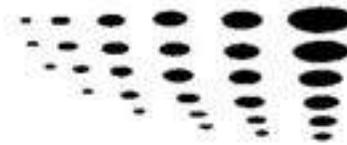
### SKALA STRES KERJA

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Akhir-akhir ini saya merasa kepala mudah sekali pusing.	SS	S	TS	STS
2.	Tidak ada gangguan pada kepala saya, sekalipun banyak yang saya pikirkan.	SS	S	TS	STS
3.	Setelah dimarahi oleh atasan biasanya saya menjadi gelisah selama meliput berita.	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak gelisah, sekalipun atasan baru memarahi saya.	SS	S	TS	STS
5.	Saya merasa sangat sulit memusatkan pikiran pada saat meliput berita.	SS	S	TS	STS
6.	Tidak ada gangguan bagi saya jika ingin konsentrasi pada saat menghimpun berita.	SS	S	TS	STS
7.	Lebih baik saya meliput berita sendiri daripada saya serahkan ke orang lain.	SS	S	TS	STS
8.	Jika ada yang berkenan menggantikan saya meliput berita, maka saya akan sangat bersyukur.	SS	S	TS	STS
9.	Apabila memikirkan sumber berita yang harus saya temui, saya langsung menjadi sulit tidur.	SS	S	TS	STS
10.	Sekalipun ada persoalan selama mencari berita, namun tidur saya tidak terganggu.	SS	S	TS	STS
11.	Saya suka merasa cemas sebelum bertemu dengan narasumber.	SS	S	TS	STS
12.	Jika sesuatu belum jelas untuk dicemaskan, maka saya akan mengusir rasa cemas itu.	SS	S	TS	STS
13.	Apabila ada yang menyela pembicaraan saya, saya bisa langsung lupa apa yang sedang saya bicarakan.	SS	S	TS	STS
14.	Saya akan menyambung pembicaraan yang terputus tanpa ada rasa terganggu.	SS	S	TS	STS
15.	Saya curiga pada orang yang mau menawarkan bantuan kepada saya dalam memberikan berita.	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak memiliki rasa curiga pada orang yang mau membantu mendapatkan berita kepada saya.	SS	S	TS	STS
17.	Sedikit saja ada persoalan dalam meliput berita, maka saya langsung ke kamar mandi.	SS	S	TS	STS
18.	Saya jarang-jarang ke kamar mandi untuk buang air kecil, meskipun sumber berita sulit ditemui.	SS	S	TS	STS
19.	Bila sedang tidak ada pekerjaan, saya sering merasa sedih.	SS	S	TS	STS
20.	Walaupun saya sendiri meliput berita, namun saya tidak merasa sedih.	SS	S	TS	STS
21.	Jika dihadapkan pada dua pilihan, maka sangat sulit bagi saya untuk memilihnya.	SS	S	TS	STS
22.	Bagi saya menentukan pilihan tidaklah terlalu sulit, karena saya mampu memilih dengan tepat.	SS	S	TS	STS
23.	Berat rasanya bagi saya untuk meminta bantuan kepada orang lain untuk mendapatkan berita.	SS	S	TS	STS

24.	Saya tidak merasa malu jika harus meminta bantuan kepada orang lain untuk mendapatkan data.	SS	S	TS	STS
25.	Apabila belum mendapatkan berita dalam satu hari, tak terhitung saya buang air kecil ke kamar mandi.	SS	S	TS	STS
26.	Walaupun sedang ada masalah mendapatkan berita, namun saya tidak selalu buang air kecil ke kamar mandi.	SS	S	TS	STS
27.	Jika ada masalah, langsung saja saya ingin menangis.	SS	S	TS	STS
28.	Jika ada masalah, langsung saja saya menyelesaikannya.	SS	S	TS	STS
29.	Pikiran saya untuk saat ini tak menentu.	SS	S	TS	STS
30.	Pikiran saya setelah membuat berita, menjadi sangat tenang.	SS	S	TS	STS
31.	Jika sedang malas, maka lebih baik rasanya membatalkan janji.	SS	S	TS	STS
32.	Tidak ada alasan bagi saya untuk tidak menepati janji.	SS	S	TS	STS
33.	Tanpa tau apa sebabnya tiba-tiba saya sering merasa sakit perut.	SS	S	TS	STS
34.	Saya merasa persoalan pekerjaan tidak membuat perut saya menjadi sakit.	SS	S	TS	STS
35.	Apabila sedang berbicara dengan narasumber, saya langsung merasa gugup.	SS	S	TS	STS
36.	Saya senang jika ada orang lain yang mengajak saya berbicara.	SS	S	TS	STS
37.	Entah mengapa saat ini saya menjadi orang yang sangat pelupa.	SS	S	TS	STS
38.	Ingatan saya tidak terganggu sekalipun banyak berita yang akan saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
39.	Bagi saya orang akan mengerti jika saya membatalkan janji.	SS	S	TS	STS
40.	Saya tidak ingin orang tersinggung karena saya tidak menepati janji.	SS	S	TS	STS
41.	Saya bingung, sebab tanpa diketahui kulit saya sering terasa gatal.	SS	S	TS	STS
42.	Tidak ada gangguan pada kulit saya, walaupun saya sedang memiliki banyak masalah.	SS	S	TS	STS
43.	Saya merasa tidak aman akhir-akhir ini, serasa berita yang saya buat tidak benar.	SS	S	TS	STS
44.	Setelah selesai meliput berita, saya merasa sangat nyaman.	SS	S	TS	STS
45.	Jika sedang tidak ada kegiatan, saya suka melamun sampai lama.	SS	S	TS	STS
46.	Saya tidak suka membayangkan hal-hal yang belum jelas.	SS	S	TS	STS
47.	Bila saya disudutkan, maka saya akan lebih menyudutkan orang yang berbuat seperti itu kepada saya.	SS	S	TS	STS
48.	Saya berusaha untuk memahami apa yang diinginkan orang lain.	SS	S	TS	STS
49.	Saya mudah sekali marah tanpa tau sebab yang pasti.	SS	S	TS	STS
50.	Jika belum pasti penyebabnya, maka saya tidak akan mengambil tindakan.	SS	S	TS	STS
51.	Saya tidak suka melihat teman-teman saya bercanda.	SS	S	TS	STS

52.	Saya akan ikut serta jika teman-teman berkumpul membicarakan suatu berita	SS	S	TS	STS
53.	Saya tidak suka diganggu jika saya sedang menghimpun berita.	SS	S	TS	STS
54.	Saya lebih memilih ngobrol dengan siapa saja daripada melamun.	SS	S	TS	STS
55.	Saya tidak ingin disalahkan orang lain selama membuat berita.	SS	S	TS	STS
56.	Saya akan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan.	SS	S	TS	STS
57.	Jika ada yang menyinggung perasaan saat saya sedang menghimpun berita, maka saya langsung marah tak menentu	SS	S	TS	STS
58.	Walaupun atasan sering marah-marah, namun saya mampu tetap bersabar.	SS	S	TS	STS
59.	Dalam membuat berita, saya tidak mampu berpikir dengan jernih.	SS	S	TS	STS
60.	Walaupun sedang sibuk, namun saya tetap mampu berfikir dengan jernih.	SS	S	TS	STS
61.	Saat sedang menghimpun berita, terkadang saya sambil melamun.	SS	S	TS	STS
62.	Saya akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.	SS	S	TS	STS
63.	Saya akan berusaha agar saya tidak terlihat salah dihadapan orang lain.	SS	S	TS	STS
64.	Sekalipun tidak suka, namun saya berusaha untuk tidak mengeluarkan kata-kata kasar.	SS	S	TS	STS
65.	Saya merasakan denyut jantung saya berdebar keras belakangan ini.	SS	S	TS	STS
66.	Tidak ada keluhan mengenai debaran jantung saya selama ini.	SS	S	TS	STS
67.	Tanpa pikir panjang, saya akan langsung marah kepada orang yang menjadi sumber berita.	SS	S	TS	STS
68.	Bagi saya tidak perlu gelisah, sekalipun data yang saya butuhkan belum lengkap.	SS	S	TS	STS
69.	Mudah sekali bagi saya menyampaikan kata-kata tak suka kepada orang yang saya benci.	SS	S	TS	STS
70.	Saya memilih diam saja jika orang menyudutkan posisi saya.	SS	S	TS	STS
71.	Saat ini, banyak pekerjaan yang tidak mampu saya selesaikan.	SS	S	TS	STS
72.	Walaupun atasan suka marah-marah, namun pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya tetap saya selesaikan.	SS	S	TS	STS
73.	Saya tidak mampu menahan kemarahan saya apabila berita yang saya inginkan tidak saya peroleh.	SS	S	TS	STS
74.	Setiap masalah yang ada, harus dapat diselesaikan dengan kepala dingin.	SS	S	TS	STS





**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAHMAT HIDAYAT, SE  
Jabatan : PIMPINAN REDAKSI  
Alamat : Jl. Raya Menteng No. 11 Medan

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : SUHELMI  
NPM : 09.860.0019  
Fakultas : Psikologi  
Jurusan : Psikologi  
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian pada HARIAN METRO 24JAM selama 2 (dua) minggu, terhitung mulai tanggal 06 September 2013 sampai dengan 20 September 2013 untuk memperoleh data dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "HUBUNGAN SELF EFFICACY DENGAN STRES KERJA PADA WARTAWAN HARIAN METRO 24 JAM".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 September 2013

**METRO**  
  
*Selalu Ada Yang Unik*  
(RAHMAT HIDAYAT, SE)