

# **HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA PADA GURU SLB DAERAH TAPANULI BAGIAN SELATAN**

## **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

Diajukan oleh  
**Bunga Faramita Siregar**  
188600232



FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022

**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 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22

# **HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA PADA GURU SLB DAERAH TAPANULI BAGIAN SELATAN**

## **SKRIPSI**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**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 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22

i

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA PADA GURU  
SLB DAERAH TAPANULI BAGIAN SELATAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Bunga Faramita Siregar  
188600232

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal, 16 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua  (Babby Husnawati S.Psi, M.Si)	Sekretaris  (Anggi Tri Lestari Purni S.Psi, M.Psi)
Pembimbing  (Ayudia Popy Sasilia, S.Psi, M.Si)	Penguji Tambah  (Drs. Maryanti, S.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
pada tanggal 16 September 2022

  
Ketua Dewan  
(Ayudia Popy Sasilia, S.Psi, M.Si)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

  
(Wahid, Ph.D)

**LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bunga Faramita Siregar

NPM : 188600232

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Pendidikan

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdaftar bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah skripsi ini bebas unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini dikemudian hari terbukti plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 16 September 2022



METERAI  
TEMPEL  
4DAAX041680443

Bunga Faramita Siregar

188600232

Dipindai dengan CamScanner

**HALAMAN PESETUJUAN PUBLIKASI**

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

Nama : Bunga Faramita Siregar

NPM : 188600232

Program Studi : Psikologi Pendidikan

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Hubungan Antara Efikasi Diri dan Stres Kerja Pada Guru SLB Daerah Tapanuli Bagian Selatan**

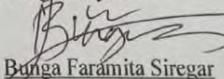
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya,

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 16 September 2022

Yang Menyatakan

  
Bunga Faramita Siregar

188600232

Dipindai dengan CamScanner



## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini yang berjudul: **“Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Guru SLB Daerah Tabagsel”**. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliyyah ke alam berilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area Bapak Drs. M. Erwin, MBA selaku ketua yayasan.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.sc, M Eng selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si selaku Kabag Psikologi Pendidikan Universitas Medan Area sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si, selaku pembanding dalam seminar proposal dan seminar hasil peneliti, serta ketua dalam sidang meja hijau saya yang telah memberikan masukan terhadap tulisan peneliti.
6. Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi, selaku sekretaris dalam seminar proposal, seminar hasil peneliti dan sidang meja hijau yang telah memberikan masukan terhadap tulisan peneliti.
7. Bapak Drs. Maryono, M.Psi, selaku penguji tamu dalam sidang meja hijau saya yang telah memberikan masukan terhadap tulisan peneliti.
8. Seluruh staf pengajar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Skripsi ini peneliti persembahkan bagi orang – orang yang peneliti sayangi serta senantiasa mendukung peneliti. Kedua orangtua tercinta Ayahanda H. Tua Siregar, S.Pd dan Ibunda Hj. Aminah Hasibuan, S.Pd.I.
10. Skripsi ini juga peneliti persembahkan kepada abang dan kakak tercinta Hidayat Syahputra Siregar, S.Kom, Putri Helena Siregar, dr.Lisa Afriani Siregar, dr. Isnan Fadly Situmorang dan Muhammad Idris Siregar, S.Pd.
11. Kepada Yusrawati Hasibuan, M.Kes selaku ibu peneliti.
12. Kepada keponakan – keponakan tersayang Kaysan Afnan Khalis Situmorang dan Dinka Dreya Laneka Situmorang.
13. Teman-teman dekat peneliti Ghaniya Ilmi, Saskia Sherina, Meganauli Wibowo, Amirah Kurnia, Ghina Salsabila, Soraya Mayori, Salsabila,

Rahmatunnisa yang telah menjadi tempat curhat dalam lika-liku perskripsian ini.

14. Teman-teman mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan seluruh teman-teman angkatan 2018 yang telah banyak memberikan dukungan kepada peneliti hingga akhir masa pendidikan.
15. Kepada seluruh sampel dalam penelitian kepada guru-guru SLB Angkola Timur, SLB Padangsidempuan, dan SLB Padang Lawas Utara yang telah menyediakan waktu dan tenaga sebagai subjek penelitian peneliti.
16. Yang terakhir dan yang paling utama peneliti berterimakasih kepada diri sendiri Bunga Faramita Siregar karena telah melawan kemalasan yang sangat besar sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti telah berupaya seoptimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini dan peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi isi maupun penulisan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan masukan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan pengembangan dimasa yang mendatang.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Aamiin Ya Robbal'Alamin.

Medan, 16 September 2022

Bunga Faramita Siregar  
188600232

## RIWAYAT HIDUP

### **A. Identitas Pribadi**

Nama : Bunga Faramita Siregar  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat & Tanggal Lahir : Sipirok, 14 Mei 1999  
Alamat : Jl. Jamin Ginting Pasar 7 No.50 Padang Bulan, Medan  
Email : bungasiregar14@gmail.com

### **B. Jenjang Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 3 Sipirok
2. SMP Negeri 1 Sipirok
3. SMA Negeri 2 Plus Sipirok



## **DAFTAR ISI**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	ii
HALAMAN PESETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
1. Manfaat Teoritis .....	12
2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II.....	18
TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. Stres Kerja .....	18

1.1	Pengertian stres kerja.....	18
1.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja .....	20
1.3	Aspek-aspek stres kerja .....	23
1.4	Jenis stres kerja .....	25
B.	Efikasi Diri.....	28
1.1	Pengertian efikasi diri.....	28
1.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri .....	30
1.3	Aspek-aspek Efikasi Diri.....	32
1.4	Dimensi Efikasi Diri.....	34
C.	GURU.....	37
1.1	Pengertian Guru .....	37
1.2	Pengertian Guru SLB .....	38
1.3	Kompetensi Guru SLB .....	39
D.	Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja.....	40
E.	Kerangka Konseptual .....	44
F.	Hipotesis .....	45
BAB III.	.....	46
METODOLOGI PENELITIAN	.....	46
A.	Tipe Penelitian .....	46
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
C.	Defenisi Operasional .....	47
1.	Stres Kerja .....	47
2.	Efikasi Diri .....	48
D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	48
1.	Populasi .....	48
2.	Teknik Pengambilan Sampel.....	49
E.	Metode Pengumpulan Data.....	49
F.	Validitas dan Reliabilitas.....	50
1.	Validitas .....	50
2.	Reliabilitas.....	50

G. Metode Analisis Data.....	51
1. Uji Normalitas .....	51
2. Uji Linearitas .....	52
3. Uji Hipotesis Korelasi.....	52
BAB IV .....	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	54
B. Persiapan Penelitian .....	55
1. Persiapan Administrasi .....	55
2. Persiapan Alat Ukur.....	56
a. Alat Ukur .....	56
1) Skala Stres Kerja.....	56
2) Skala Efikasi Diri .....	57
a) Proses <i>Backtranslate</i> .....	58
b) Uji Keterbacaan.....	58
b. Hasil Uji Coba Alat Ukur .....	59
c. Uji Validitas .....	59
1) Skala Stres Kerja.....	60
2) Skala Efikasi Diri .....	60
d. Reliabilitas Skala Stres Kerja dan Skala Efikasi Diri .....	61
C. Pelaksanaan Penelitian .....	62
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	63
1. Hasil Uji Normalitas .....	64
2. Hasil Uji Linearitas.....	65
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	65
a. Mean Hipotetik .....	65
b. Mean Empirik .....	66
c. Kriteria Variabel .....	66
4. Hasil Uji Korelasi .....	72
E. Pembahasan .....	74

BAB V.....	81
KESIMPULAN DAN SARAN .....	81
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA .....	84
LAMPIRAN .....	88



## DAFTAR GAMBAR

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/11/22

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)17/11/22

Gambar II. 1 Kerangka Konseptual .....	45
Gambar IV. 1 Kurva Normal Variabel Efikasi Diri .....	68
Gambar IV. 2 Grafik Distribusi Frekuensi Kategori Efikasi Diri .....	69
Gambar IV. 3 Kurva Normal Variabel Stres Kerja .....	71
Gambar IV. 4 Grafik Distribusi Frekuensi Kategorisasi Stres Kerja .....	72



## DAFTAR TABEL

UNIVERSITAS MEDAN AREA

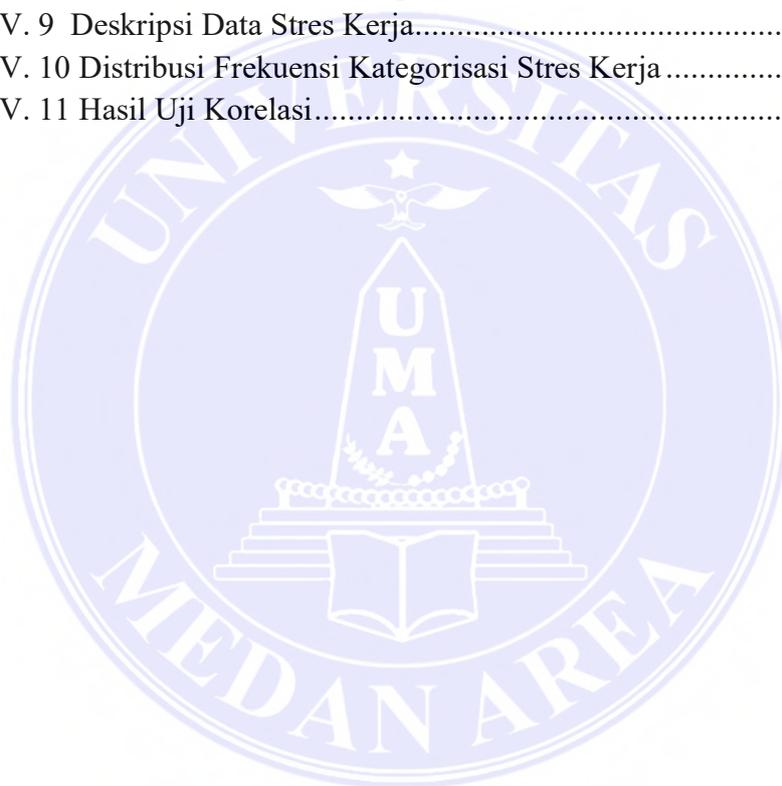
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/11/22

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)17/11/22

Tabel IV. 1 Blueprint Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba .....	57
Tabel IV. 2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sesudah Uji Coba .....	60
Tabel IV. 3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Efikasi Diri Sesudah Uji Coba .....	61
Tabel IV. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	64
Tabel IV. 5 Hasil Uji Analisis Statistik Test for Linearity .....	65
Tabel IV. 6 Rangkuman Nilai Empirik dan Hipotetik.....	66
Tabel IV. 7 Deskripsi Data Efikasi Diri.....	67
Tabel IV. 8 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Efikasi Diri .....	68
Tabel IV. 9 Deskripsi Data Stres Kerja.....	70
Tabel IV. 10 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Stres Kerja .....	71
Tabel IV. 11 Hasil Uji Korelasi.....	73



## DAFTAR LAMPIRAN

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 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22

SKALA .....	88
SKALA I.....	89
SKALA II.....	92
TABULASI DATA SKALA EFIKASI DIRI.....	96
TABULASI DATA SKALA STRES KERJA.....	98
1. Validitas Skala Efikasi Diri.....	101
2. Validitas Stres Kerja.....	103
3. Reliabilitas Efikasi Diri.....	111
4. Reliabilitas Skala Stres Kerja.....	111
5. Uji Normalitas.....	113
5. Uji Korelasi.....	115
6. Perhitungan Frekuensi Kategori.....	115
7. Nilai Empirik.....	117
1. Surat Izin Penelitian.....	119
2. Surat Selesai Penelitian.....	122
3. Surat Izin Adaptasi Skala.....	125
4. Gambar Pelaksanaan Penelitian.....	129

## ABSTRAK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/11/22

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)17/11/22

## HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA PADA GURU SLB DAERAH TAPANULI BAGIAN SELATAN

Bunga Faramita Siregar

18.860.0232

Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara efikasi diri dan stres kerja pada guru SLB daerah Tapanuli Bagian Selatan di 3 daerah berbeda yaitu Kabupaten Tapanuli Selatan, Kota Padangsidempuan, dan Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, subjek penelitian adalah guru di SLB Angkola Timur, SLB Padangsidempuan, SLB Padang Lawas Utara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang beserta sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan program komputer IBM SPSS 24. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian korelasi pearson product moment. Nilai reliabilitas dalam penelitian ini diambil dari nilai 'cronbach's' alpha' efikasi diri' sebesar 0,602 dan stres kerja sebesar 0,786. Penelitian ini melakukan uji normalitas dan linearitas, dimana hasil yang didapatkan bahwa data bersifat normal dan memiliki linear terhadap kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif antara efikasi diri dan stres kerja pada guru SLB daerah Tapanuli Bagian Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,608 dan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ), artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah efikasi diri semakin tinggi stres kerja. Sumbangsi efikasi diri terhadap stres kerja sebesar 75,1%.

**Kata Kunci** : Efikasi Diri, Stres Kerja, Guru SLB

### ABSTRACT

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/11/22

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)17/11/22

***THE CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICIENCY AND WORK  
STRESS IN SPECIAL NEEDS SCHOOL TAPANULI TEACHERS IN THE  
SOUTH PART OF TAPANULI***

**Bunga Faramita Siregar**

**18.860.0232**

***Thesis***

***Faculty of Psychology, University of Medan Area***

*This research aims to see the correlation between self-efficacy and work stress for SLB teachers in the Southern Tapanuli Area. This research uses quantitative methods, the subjects are teachers at Special School Angkola Timur, Special Schools Padangsidempuan, Special School Padang Lawas Utara. The total population in this study were 56 people and the sample in this study was 56 people. The sampling technique in this study used non-probability sampling using a total sampling technique. This research uses data analysis using IBM SPSS 24 computer program. This research uses Pearson product moment correlation research type. The reliability value in this study was taken from Cronbach's alpha self-efficacy value of 0.602 and work stress of 0.786. This study carried out normality and linearity tests, where the results obtained were that the data were normal and had linearity on both variables. The results showed that there was a negative relationship between self-efficacy and work stress for Special Needs School teachers in the Southern Tapanuli area. This is indicated by the correlation coefficient ( $r$ ) of -0.608 and  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ), meaning that the higher the self-efficacy, the lower the work stress, the lower the self-efficacy the higher the work stress. Contribution of self-efficacy to work stress is 75,1%.*

***Keyword : Self Efficacy, Special Needs Teachers, Work Stress***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal penting yang dibutuhkan setiap individu. Pendidikan juga tidak pandang bulu terhadap siapa penerima pendidikan tersebut, karena setiap manusia membutuhkan pendidikan sebagai sarana untuk membentuk kualitas dan intelektualitas diri pada individu. Semua warga negara memiliki hak untuk menerima pendidikan tanpa kualifikasi tertentu dalam perbedaan fisik, kelas sosial, asal-usul, dan pada anak berkebutuhan khusus sekalipun. Pendidikan bagi anak harus terjamin sebagai pemenuhan hak dengan tidak membatasinya meskipun pada anak berkebutuhan khusus, sehingga dibutuhkan individu yang mampu memberikan pengetahuan yang berkualitas yang pada akhirnya mendatangkan manfaat bagi seluruh individu yang membutuhkan sebab pendidikan dianggap penting bagi masyarakat dan hal ini mengacu pada hak tiap-tiap individu untuk mendapatkannya demi merintis perkembangan yang diharapkan dalam diri mereka.

Institusi yang memberikan pendidikan tanpa melihat kualifikasi tertentu adalah Sekolah Luar Biasa (SLB) ataupun pendidikan luar biasa merupakan lembaga pendidikan yang dipersiapkan untuk menangani dan memberikan pelayanan pendidikan secara khusus bagi penyandang jenis kelainan tertentu. Dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 72 tahun 1991 tentang pendidikan luar biasa (LN.1991, LL Setkab), dijelaskan bahwa pendidikan luar

biasa adalah pendidikan yang khusus diselenggarakan bagi peserta didik yang menyanggah kelainan fisik dan atau mental. Sistem pendidikan di sekolah luar biasa merupakan sistem unit yaitu dari tingkat pendidikan persiapan, tingkat pendidikan dasar dan tingkat pendidikan lanjutan atau kejuruan. Sistem ini diterapkan mengingat masih langkanya pendidikan lanjutan yang dapat menampung anak-anak tersebut. Selain itu kekhasan kelainannya memerlukan pelayanan pendidikan khusus.

Sekolah luar biasa memiliki beberapa jenis golongan tergantung dari kebutuhan yang diderita oleh anak. SLB A, yaitu lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan secara khusus untuk peserta didik yang menyanggah kelainan pada penglihatan (Tunanetra). SLB B, yaitu lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan secara khusus untuk peserta didik yang menyanggah kelainan pada pendengaran (Tunarungu). SLB C, yaitu lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan secara khusus untuk peserta didik tunagrahita ringan dan SLB C1, yaitu lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan secara khusus untuk peserta didik tunagrahita sedang. SLB D, yaitu lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan secara khusus untuk peserta didik tunadaksa tanpa adanya gangguan kecerdasan dan SLB D1, yaitu lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan secara khusus untuk peserta didik tunadaksa yang disertai dengan gangguan kecerdasan. SLB E, yaitu lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan secara khusus untuk peserta didik tunalaras. SLB G, yaitu lembaga

pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan secara khusus untuk peserta didik tunaganda.

Di Indonesia terdapat 2.017 Sekolah Luar Biasa sementara di Sumatera Utara ada 58 Sekolah Luar Biasa berikut rinciannya (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021). Dibeberapa daerah, SLB tidak mengklasifikasikan sesuai dengan kebutuhan melainkan menggabungkan siswa dengan berbagai kebutuhan kedalam satu kelas.

Dibeberapa daerah SLB hanya ada satu setiap kabupaten maupun kota yang berstatus negeri yang dikelola oleh pemerintah langsung. SLB yang diteliti peneliti juga merupakan SLB yang berada didaerah kabupaten dan kota, sekolahnya pula tidak mengklasifikasikan kelas sesuai dengan kebutuhan melainkan menggabungkan siswa dengan berbagai kebutuhan kedalam satu kelas. Sekolah tersebut pula terdapat 1 guru mengawasi 7 bahkan 8 Anak Berkebutuhan Khusus (ABK), sementara berdasarkan peraturan pemerintah no 72 tahun 1991 pasal 18 ayat 1 bagian 1 dan 8 disebutkan bahwa peserta didik mempunyai hak memperoleh perlakuan sesuai dengan bakat, minat, kemampuan, dan kelainannya dan memperoleh pelayanan khusus sesuai dengan jenis kelainan yang disandang (Peraturan Pemerintah). Berdasarkan pasal tersebut bahwa setiap anak berkebutuhan khusus membutuhkan seorang guru untuk mendampinginya dalam memaksimalkan bakat yang dimilikinya sesuai dengan jenis kelainan yang disandangnya. Berdasarkan undang-undang Pendidikan Luar Biasa idealnya 1 orang guru menangani 5 ABK yang memiliki gangguan yang sama. Bahkan, untuk

anak penyandang gangguan autis, idealnya ditangani oleh 1 orang guru secara khusus. Sementara, faktanya guru mengajarkan 7 sampai 8 jenis gangguan yang berbeda sehingga membuat para guru tersebut merasakan bahwa mereka tidak mampu dalam memberikan pengawasan sepenuhnya terhadap peserta didik (Pendidikan Luar Biasa, 1991).

Kurangnya tenaga pendidik membuat para guru mengeluarkan tenaga dan pikiran yang lebih untuk memberikan layanan khusus pada siswanya sehingga mereka tidak dapat mengoptimalkan potensinya secara sempurna. Memberikan tenaga dan pikiran yang lebih membuat para guru menunjukkan perilaku-perilaku stres mulai dari kelelahan menahan sikap agar tidak mengeluarkan emosi marah saat mengajarkan pengetahuan kepada siswa. Melakukan hal-hal yang seharusnya tidak dilakukan guru lainnya di sekolah biasa. Hal itu dapat dilihat dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru di SLB tempat peneliti melakukan penelitian, wawancara tersebut sebagai berikut.

“Saya’ terkadang mengalami’ tekanan’ batin’ karena’ tingkah’ laku’ para siswa yang tidak seperti siswa umumnya membuat saya harus ekstra dalam mengeluarkan tenaga dan pikiran, dimana terkadang mereka buang air besar di celana yang membuat saya stres setiap harus membersihkannya” (wawancara tanggal 23 Agustus 2021)

“Saya’ menghadapi’ bermacam’ – macam model siswa yang memiliki gangguan kelainan terkadang mereka bahkan memberikan perilaku seperti mengancam keselamatan diri saya, yang terkadang saya merasa ingin menyerah dalam pekerjaan saya” (wawancara tanggal 23 Agustus 2021)

Peneliti melakukan wawancara kepada 56 orang guru dan mendapati bahwa sebagian besar guru memiliki jawaban yang sama, dimana para guru

menunjukkan gejala-gejala stres. Stres yang dihadapi guru juga bermacam-macam ada yang mulai merasakan rasa kecemasan, memiliki tekanan darah yang tidak menentu, suka marah-marah kepada orang-orang disekitarnya. Hal itu didapatkan dari hasil observasi pra-penelitian yang dilakukan peneliti, sehingga bisa diambil kesimpulan dari wawancara bahwa sebagian besar guru Peneliti juga mendapati bahwa para guru memiliki banyak tantangan dalam menghadapi para siswanya. Tantangan yang dialami guru diantaranya dengan menghadapi berbagai macam kebutuhan anak berkebutuhan khusus dan harus menyesuaikan tindakan yang diberikan kepada setiap anak didiknya, agar mempermudah anak berkebutuhan khusus menerima perilaku yang diberikan.

Para Guru menghadapi berbagai karakteristik siswanya seperti *down syndrome* dan tunalaras. *Down syndrome* merupakan gangguan genetika yang menyebabkan perbedaan kemampuan belajar dan ciri-ciri fisik yang tidak bisa disembuhkan, namun jika diberikan dukungan dan perhatian yang maksimal, maka mereka bisa tumbuh secara bahagia (Bayona-Bafaluy, 2021). Menurut peraturan pemerintah nomor 72 tahun 1991 Tuna laras adalah gangguan atau hambatan atau kelainan tingkah laku sehingga kurang dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat (Peraturan Presiden Republik Indonesia). Setiap hari guru menghadapi berbagai perilaku anak didiknya seperti perilaku merusak properti ataupun tantrum, seperti kesulitan berkonsentrasi, perilaku obsesif-kompulsif, sifat yang keras, serta sulitnya siswa dalam mengendalikan emosi. Menghadapi siklus seperti itu terus menerus, membuat para guru mengalami kelelahan yang berkepanjangan serta mendatangkan sikap

menyerah mengajar di sekolah luar biasa. Aktivitas yang dilakukan oleh guru setiap hari hingga bertahun-tahun mengakibatkan guru mengalami stres dalam melakukan pekerjaannya.

Guru yang diteliti merasa dirinya mudah marah, depresi, cemas, bingung, stres mulai bosan dengan yang dikerjakannya, hal tersebut merupakan ciri-ciri dari stres. Para guru mulai mengabaikan pekerjaannya dimana terkadang mulai membiarkan ABK menunjukkan perilaku yang seharusnya tidak dibiarkan sebagai contoh dari hasil observasi dimana ABK yang berlari-larian dilapangan yang seharusnya dikawal mereka lebih memilih membiarkannya. Hasil wawancara yang didapatkan menunjukkan hasil kecenderungan guru mengalami penurunan energi. Guru merasa energi yang dikeluarkan setiap harinya terasa terkuras lebih banyak, sehingga membuat mereka sering tidak hadir dengan alasan sakit. Guru juga terkadang tidak hadir tanpa meminta izin kepada kepala sekolah dengan alasan tidak memiliki sinyal saat ingin mengirim kabar bahwa mereka tidak hadir.

Stres kerja yang dialami oleh guru dapat berdampak negatif bagi siswa, karena guru akan kehilangan konsentrasi dan semangat kerja dalam melakukan pengajaran dan pendampingan pada siswa, selain itu guru juga tidak dapat fokus mengarahkan siswa pada tujuan pembimbingan yang efektif sesuai misi sekolah. Bahkan siswa mungkin akan menjadi demotivasi karena melihat reaksi negatif dari guru dalam merespon perilaku anak yang dapat memicu emosi negatif guru. Guru yang kehilangan semangat kerja akibat dari terkurasnya energi saat menghadapi

anak berkebutuhan khusus akan menunjukkan kurangnya tindakan atau perilaku yang seharusnya diberikan kepada siswanya.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins & Judge, 2013). Stres kerja pada guru SLB ditempat penelitian ini muncul karena adanya tekanan yang berasal dari tuntutan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilaksanakan guru di tempat penelitian ini memiliki perbedaan dengan sekolah luar biasa di kota-kota besar, dimana para guru harus menangani berbagai macam jenis anak berkebutuhan khusus dalam satu kelas yang sama, sehingga muncul rasa kelelahan yang tinggi. Guru SLB dituntut untuk menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus yang beragam-ragam. Guru juga merasa bahwa energi yang diberikannya untuk menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus lebih cepat berkurang, dimana salah satu ciri-ciri stres adalah energi seseorang akan cepat berkurang dalam menghadapi suatu masalah.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (*occupational stress*) timbul karena tuntutan lingkungan kerja dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Tuntutan kerja yang terus menerus meningkat membuat guru mengalami penurunan keyakinan dalam

melaksanakan tugas menangani anak berkebutuhan khusus. Keyakinan yang menurun membuat guru mengalami stres, kecenderungan dalam mempersepsikan tugas berat dan sulit menurunkan produktivitas kinerja guru yang berdampak pada siswa. Sementara keyakinan sangat dibutuhkan oleh setiap individu, tidak terkecuali oleh seorang guru. Guru yang memiliki keyakinan pada dirinya akan mampu menempatkan diri dalam situasi dan kondisi serta mampu mengatasi hambatan yang dilaluinya, sementara guru yang kurang memiliki keyakinan pada dirinya akan membuat dirinya mengalami kemunduran sehingga guru tersebut tidak mampu menghadapi hambatan yang datang yang membuat dia stres.

Keyakinan dalam menyelesaikan suatu tugas berkaitan dengan efikasi diri. Efikasi diri merupakan hal yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tugas atau keberfungsian individu itu sendiri dalam lingkungannya. Melalui efikasi diri itu membuat manusia dapat yakin untuk dapat melakukan sesuatu atas potensi dalam dirinya dengan baik dalam mengubah hal-hal atau kejadian di lingkungan sekitarnya (Pertiwi & Handayani, 2017).

Keyakinan diri sangat penting untuk dimiliki seseorang, keyakinan diri diperoleh dengan berbagai macam cara, dimana apabila seseorang memiliki keyakinan diri akan membantu individu dalam menghadapi berbagai macam situasi dan masalah, menurut Bandura tokoh yang memperkenalkan efikasi diri itu adalah keyakinan individu dalam kemampuan untuk melaksanakan tugas/situasi untuk mencapai suatu tujuan (Ghufron dan Risnawati, 2010). Memberikan pengajaran kepada anak berkebutuhan khusus pula dibutuhkan keyakinan yang tinggi untuk

dapat mengendalikan seluruh emosi yang ada dalam diri individu sehingga dapat membantu pengoptimalan pembelajaran siswa berkebutuhan khusus.

Sebuah penelitian dari Mahdizadeh, Daihimfar & Kahouei (2016), Penelitian ini berjudul “*The relationship of job stress with self-efficacy among nurses working in hospitals of Semnan University of Medical Sciences*”. Partisipan dalam penelitian tersebut adalah staf perawat rumah sakit afiliasi Ssemnan University of Medical Sciences di Iran pada tahun 2015-2016. Temuan menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kemampuan perawat dalam mengontrol dan menangani masalah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja di kalangan perawat berpengaruh pada efektivitas pribadi, emosional dan kognitif pada perawat dan dapat membawa beberapa hasil organisasi seperti berkurangnya fungsi yang semestinya di tempat kerja. Pada akhirnya, situasi ini dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran, pengunduran diri, penurunan kepuasan kerja, komitmen organisasi pada perawat.

Zetli (2019) berpendapat semakin tinggi tuntutan kerja mental maka semakin besar juga tingkat risiko stres kerja guru. Hal ini di sebabkan karena dalam mengajar anak berkebutuhan khusus guru terlebih dahulu harus memahami karakter dari setiap anak berkebutuhan khusus agar dapat lebih mudah dalam mengajar. Untuk mengajar anak sekolah dasar biasa saja guru kadang merasa kesulitan terutama mengajar anak berkebutuhan khusus yang baru mulai masuk. Guru harus pandai mengatur keadaan kelas agar proses belajar mengajar dapat berjalan, meskipun dalam suasana yang kurang kondusif. Beberapa ABK juga ada yang

harus di dampingi orang tua didalam kelas, tidak mau ditinggal orang tuanya, kadang jika ABK bosan mereka bisa saja tiba tiba keluar kelas, guru benar-benar harus mempunyai tingkat kesabaran yang ekstra dalam menghadapi ABK ini tentunya menyebabkan stres kerja pada guru.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya terkait stres kerja dengan efikasi diri, maka peneliti tertarik untuk melakukan 'penelitian' berdasarkan 'fenomena' yang 'muncul' yaitu "**Hubungan Antara Efikasi Diri dan Stres Kerja Pada Guru SLB Daerah Tapanuli Bagian Selatan**".

## **B. Identifikasi Masalah**

Seorang guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki dua kali tanggung jawab lebih besar dari pada guru biasanya, guru yang mampu menghadapi anak berkebutuhan khusus, mampu memberikan pengetahuan yang membantu menemukan diri mereka sendiri. Guru SLB harus mampu mengendalikan emosi maupun keterampilannya dalam menerapkan pengetahuan yang ada kepada siswanya. Guru yang terus-menerus menghadapi anak berkebutuhan khusus membuat mereka kehilangan rasa percaya diri dalam menghadapi diri mereka sendiri. Pikiran yang menumpuk dimana mereka harus melakukan hal terbaik dalam menghadapi anak berkebutuhan khusus membuat beban pikiran mereka bertambah yang mengakibatkan stres.

Siswa yang bermacam-macam tingkah lakunya yang setiap hari dihadapi oleh guru, mulai dari anak autisme, *down syndrome*, mental retardasi, dan masih banyak lainnya. Guru yang menghadapi hal tersebut mengalami stres ringan bahkan stres berat, sehingga dibutuhkan penanggulangan yang baik dan tepat untuk penanganan stres tersebut, sehingga dapat mengurangi bahkan mencegah stres terjadi, karena stres seorang guru dapat berdampak kepada guru tersebut dan siswanya seperti yang diuraikan didalam latar belakang diatas. Sehingga peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara efikasi diri serta stres kerja pada guru yang berda di SLB tersebut.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, perlu dilakukan batasan masalah agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam. Hal yang ingin diteliti yaitu guru SLB dimana berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dari data yang didapat masa kerja dari guru yang akan diteliti memiliki perbedaan ada yang masih di tahun pertama dan ada pula yang sudah lebih dari 10 tahun. Dari masa kerja yang berbeda- beda bisa jadi muncul stres kerja yang berbeda pula. Guru juga memiliki latar pendidikan yang berbeda serta usia yang berbeda. Oleh sebab itu, peneliti fokus hanya meneliti berkaitan dengan stres kerja dan efikasi diri guru SLB di sekolah SLB Angkola Timur, SLB Padangsidimpuan, dan SLB Padang Lawas Utara.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menguji “Apakah terdapat hubungan antara Efikasi Diri dengan Stres Kerja Pada Guru SLB di Daerah Tapanuli Bagian Selatan?”.

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dibuatnya penelitian ini untuk menguji secara empiris adakah hubungan antara Efikasi Diri dan Stres Kerja Pada Guru SLB Daerah Tapanuli Bagian Selatan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan dalam psikologi, khususnya psikologi bidang pendidikan, untuk para guru SLB pula dapat menambah pengetahuan bahwa efikasi diri salah satu hal penting yang dapat mengurangi efikasi diri, selain itu diharapkan bisa memperkaya hasil penelitian yang sudah ada dan menjadi bahan masukan khususnya terkait variabel efikasi diri dan stres kerja untuk peneliti selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan kepada peneliti terutama tentang efikasi diri dan stres kerja, kepada sekolah diharapkan dapat memberikan

sumbangan dalam upaya peningkatan mutu dan efektivitas kelangsungan pembelajaran, serta hasil belajar siswa tersebut akan berdampak pada kualitas sekolah, skripsi ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi guru sebagai sumbangsi pengetahuan bahwa efikasi diri itu penting dan dapat mengurangi stres kerja, terakhir, skripsi ini juga diharapkan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dimana penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber pendukung untuk penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Stres Kerja**

##### **1.1 Pengertian stres kerja**

Stres kerja menurut Mangkunegara dan Anwar (2019) bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan (Enny, 2019).

Menurut Charles D. Spielberger mengatakan bahwa stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari diri seseorang, sedangkan menurut Gibson, James, dkk (2012) stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, yang dimediasi oleh perbedaan-

perbedaan individual, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau bahkan peristiwa yang menetapkan permintaan khusus kepada seseorang (Rondeau, 2012).

Stres kerja (*occupational stress*) menurut Wijono (2010) didefinisikan sebagai suatu keadaan akibat dari apresiasi emosional individu yang dapat berupa kerjasama antar manusia dan tempat kerja yang dapat merusak dan menurunkan perspektif mental, fisiologis dan individu. Stres kerja (*occupational stress*) merupakan indikasi ketidakjelasan pekerjaan, perjuangan kerja, dan tanggung jawab yang ekstrem. Kondisi ini kemudian dapat menghambat pencapaian dan kapasitas individu. Kata terkait tekanan dikonseptualisasikan menurut perspektif, menjadi tekanan spesifik sebagai peningkatan, stres sebagai reaksi dan stres sebagai reaksi dorongan. Stres sebagai peningkatan adalah metodologi yang menyoroti iklim. Makna dorongan melihat tekanan sebagai kekuatan yang memaksa orang untuk menjawab stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu (Wijono, 2010).

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari seseorang yang diakibatkan adanya ketidakseimbangan antara harapan dan hasil yang tidak sesuai seperti yang diinginkan individu tersebut.

## 1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Greenberg (2002) stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi:

- a. Faktor efikasi diri, berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengelola tingkat kecemasan terhadap situasi yang dihadapinya.
- b. Faktor kecerdasan emosi, secara umum berhubungan dengan tidak stabilnya emosi individu, bahwa individu dengan kadar neuroticism yang tinggi umumnya mudah cemas, khawatir, kurang mampu mengontrol emosinya dan sebaliknya.
- c. Faktor kepribadian, berkaitan dengan tipe kepribadian dan karakteristik individu dalam menghadapi tekanan, misalnya toleransi terhadap hal yang ambigu atau ketidakjelasan pola tingkah laku kepribadian.

Menurut Nevid, Rathus dan Greene stres adalah kondisi sebuah tekanan atau individu yang membuat harus menyesuaikan diri. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja (Nevid Rathus & Greene., 2018):

### 1. Cara Coping Stres

Coping stres terbagi menjadi coping yang berfokus pada emosi (*emotion-focused coping*) dan coping yang berfokus pada masalah (*problem-focused coping*). Dalam *emotion-focused coping*, individu mengurangi dampak dari stresor yang dihadapi dengan cara menghindari situasi tersebut. Coping ini tidak menghilangkan stresor atau membantu individu dalam mencari cara untuk mengatasi stresor tersebut. Sebaliknya pada *problem-focused coping*, individu mencari cara untuk mengubah dan mengurangi stresor yang dihadapi. Penggunaan pada dua jenis coping tersebut juga harus disesuaikan dengan keadaan yang sedang terjadi.

## 2. Harapan Akan Efikasi Diri

Harapan akan efikasi diri berkaitan dengan harapan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan, melakukan suatu tindakan tertentu dengan terampil, dan menghasilkan perubahan yang positif dalam kehidupan. Individu lebih mampu mengatasi stres yang dihadapi jika memiliki kepercayaan dan keyakinan dalam diri yang lebih baik.

## 3. Ketahanan Diri

Ketahanan diri ini membantu individu dalam mengatasi stres. Terdapat tiga dasar yang membentuk ketahanan dalam diri individu, yaitu komitmen, tantangan, dan mengendalikan hidup. Individu yang memiliki ketahanan diri yang tinggi dapat lebih baik mengatasi stres

serta memiliki gejala sakit fisik dan depresi yang rendah dibandingkan individu yang memiliki ketahanan diri yang rendah.

#### 4. Optimisme

Optimisme merupakan keyakinan dalam diri individu dalam memandang segala sesuatu dengan positif. Penelitian mengatakan bahwa individu yang memiliki optimisme cenderung lebih cepat sembuh dari penyakit dibandingkan individu yang pesimis. Individu yang pesimis cenderung lebih mengalami kesulitan dibandingkan individu yang optimis.

#### 5. Dukungan sosial

Individu yang memiliki jaringan relasi yang luas, seperti memiliki pasangan, teman dekat, dan berada pada kelompok sosial cenderung memiliki hidup yang lebih lama dibandingkan individu dengan jaringan relasi yang sempit. Jaringan relasi yang luas juga membantu individu untuk menghadapi dan mengatasi stres.

#### 6. Identitas Etnik

Individu yang memiliki kebanggaan terhadap ras atau identitas etniknya lebih dapat mengatasi stres yang disebabkan oleh rasisme. Sebaliknya pada individu yang terasingkan dari ras atau identitas etniknya cenderung lebih merasakan dampak dari stres yang berujung pada

meningkatnya risiko mengalami permasalahan dalam kesehatan secara fisik dan mental.

Penelitian ini menggunakan salah satu faktor menurut Greenberg (2002) yaitu faktor efikasi diri selain itu peneliti juga menggunakan faktor harapan efikasi diri menurut Nevid, Rathus dan Greene (2005). Peneliti menggunakan faktor ini karena dalam pengertiannya dikatakan bahwa kemampuan individu dalam mengelola tingkat kecemasan terhadap situasi yang dihadapinya.

### 1.3 Aspek-aspek stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu:

#### 1. Fisiologis

Dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.

#### 2. Psikologis

Psikologis yang mencakup depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-maraha, bingung, dan kebosanan.

#### 3. Perilaku

Perilaku yang mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi ketidakhadiran, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2016) sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi 4 aspek, yaitu:

1. Stres dapat di alami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman

Peluang adalah sesuatu yang memiliki potensi bagi keuntungan seseorang, sedangkan tantangan adalah sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa pembelajaran keahlian-keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak akan mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat di terima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatan kerjanya akan membuat karyawan mengalami stres karena adanya ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis dan pengembangan karir karyawan.

2. Aspek stres yang berupa ancaman atau peluang yang di alami dianggap penting oleh seseorang

Ancaman atau peluang tersebut dianggap penting karena memiliki potensi yang mempengaruhi kesejahteraan seseorang yang dapat membuat seseorang bahagia, sehat dan makmur.

### 3. Aspek stres yang berupa ketidakpastian

Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang penting tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.

### 4. Aspek stres yang berasal dalam persepsi

Seseorang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang merasakan peluang-peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasa perubahan jabatan atau promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas penelitian ini mengacu pada aspek stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu aspek psikologis yang mencakup depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung, dan kebosanan.

## 1.4 Jenis stres kerja

Menurut Priyoto (2014) menurut gejalanya stres dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Stres Ringan

Stres ringan adalah stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja. Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadangkala terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

b. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stres ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan finansial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negatifistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat, perasaan takut meningkat.

Menurut Quick dalam Rivai (2017) mengatakan stres dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Eustres (stres positif)

Eustres merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performa yang tinggi.

b. Distres (stres negatif)

Distres merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran (absenteesm) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Stres memiliki beberapa jenis tingkatan yang berbeda menurut Priyoto (2014) dimulai dari stres ringan, sedang, sampai berat. Sementara menurut Quick dalam Rivai (2017) stres dibagi menjadi dua yaitu eus dan distres. Dari pernyataan ahli tersebut para guru mengalami jenis stres yang dimulai dari tingkatan stres ringan, sedang sampai berat. Kemudian, guru juga mengalami jenis stres distres yang memiliki arti hasil dari respon stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan bersifat merusak.

## **B. Efikasi Diri**

### **1.1 Pengertian efikasi diri**

Efikasi diri merupakan keyakinan diri seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah, menyelesaikan tugas tanpa membandingkan dengan kemampuan orang lain sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam prestasi belajar (Ningsih & Hayati, 2020). Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri. Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu, sedangkan menurut Ormrod (2009)

efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya mampu menjalankan tugas tertentu atau meraih sasaran tertentu. Singkatnya bahwa efikasi diri itu sendiri merupakan komponen dari keseluruhan perasaan diri seseorang (Ormrod & Jeanne, 2009). Tschannen-Moran & Hoy mengartikan efikasi diri guru sebagai sebuah penilaian guru atas kemampuan dirinya untuk membuahkan hasil sesuai yang diharapkan atas hasil belajar dan keterlibatan siswa nya, meski pada siswa yang sulit atau tidak termotivasi sekalipun (Tschannen-Moran & Hoy 2001).

Alwisol (2009) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri menurut Alwisol (2009) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan (Alwisol, 2009). Sementara itu, Baron dan Byrne (2004) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan (A. Baron, R., & Byrne, 2004).

Cherian dan Jolly (2013) berpendapat bahwa Efikasi diri berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan seseorang dalam menghadapi sebuah kegagalan, kinerja dan tugas upaya dalam pemecahan sebuah masalah (Cherian Jacob dan Jacob Jolly, 2013). Sementara itu, menurut Medhayanti dan Alit (2015) bahwa Individu yang mempunyai efikasi diripastinya akan lebih aktif menyelesaikan tugas dengan kata lain akan lebih meningkatkan partisipasi dalam menyusun sebuah anggaran ataupun kinerja manajerialnya akan meningkat (Medhayanti, 2015). Menurut Aini, Purwana & Saptono (2015) Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi besarnya motivasi. Efikasi diri sangatlah penting untuk seseorang karena suatu keyakinan pada diri seseorang sangat berguna di masa depan (Aini, S. N., Purwana ES., D., & Saptono, 2015).

Dari penjelasan diatas efikasi diri dapat diartikan bahwa keyakinan yang ada pada individu mengenai kemampuan-kemampuan yang dapat mengatasi segala macam situasi yang muncul dalam kehidupan individu tersebut.

## **1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri**

Bandura (1997) menyatakan bahwa ada 4 hal-hal yang mempengaruhi efikasi diri pada diri individu, yaitu:

### 1. Pengalaman menguasai sesuatu

Sumber yang paling berpengaruh dari efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu, yaitu performa masa lalu, secara umum performa

yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan, dan hal ini mempunyai enam dampak yaitu, meningkatkan efikasi diri secara proporsional, tugas dapat di selesaikan dengan baik, menurunnya kegagalan, kegagalan tidak menimbulkan emosi, kegagalan mengukuhkan rasa menguasai diri, kegagalan yang terjadi mempunyai dampak sedikit.

## 2. Modeling sosial

Modeling sosial yaitu *vicarious experiences*, secara umum dampak dari modeling sosial tidak sekuat dampak yang di berikan oleh performa pribadi dalam meningkatkan level efikasi diri, tetapi mempunyai dampak yang kuat saat memperhatikan penurunan efikasi diri.

## 3. Persuasi sosial

Dampak dari sumber ini cukup terbatas, tetapi di bawah kondisi yang tepat, persuasi diri orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri.

## 4. Kondisi fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa saat orang mengalami ketakutan yang kuat dan kecemasan atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri menurut Greenberg dan Baron (2004) ada 2, yaitu:

1. Pengalaman langsung, sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas dimasa lalu (sudah melakukan tugas yang dimasa lalu).
2. Pengalaman tidak langsung, sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama (pada waktu individu mengerjakan sesuatu dan bagaimana individu tersebut menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan menurut Bandura bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi melalui 4 faktor yaitu pengalaman menguasai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial, dan kondisi fisik dan emosional, selain itu menurut Greenberg dan Baron ada 2 hal yang mempengaruhi efikasi diri yaitu pengalaman langsung dan pengalaman tidak langsung.

### 1.3 Aspek-aspek Efikasi Diri

Aspek efikasi diri khusus pada guru menurut Tschannen-Moran & Hoy (2001) yaitu:

### 1. Keyakinan Untuk Strategi Pengajaran (Efficacy for Instructional Strategies)

Keyakinan guru dalam menyampaikan materi kepada siswanya dalam berbagai strategi agar siswa dapat memahami apa yang disampaikan oleh guru.

### 2. Keyakinan Untuk Manajemen Kelas (Efficacy for Classroom Management)

Keyakinan guru dalam menciptakan suasana dan menjaga kegiatan pembelajaran dalam kelas berjalan dengan lancar.

### 3. Keyakinan Untuk Keterlibatan Siswa (Efficacy for Student Engagement)

Keyakinan guru dalam menangani hal-hal yang terkait keterlibatan siswa dalam proses belajar, termasuk memotivasi siswa untuk aktif dalam setiap pembelajaran yang diberikan.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri tiap individu berdasarkan tiga aspek, yaitu:

#### 1. Inisiatif (*Initiative*)

Initiative merupakan kemampuan individu untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang diffftuntut dari suatu tugas.

## 2. Usaha (*Effort*)

*Effort* menunjukkan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik, merupakan suatu keinginan untuk mengeluarkan usaha yang lebih dalam mencapai hasil tertentu, dalam hal ini berkaitan dengan tercapai tujuan.

## 3. Kegigihan (*Persistence*)

*Persistence* adalah suatu keinginan dan kemauan yang kuat, serta ketekunan individu dalam mengerjakan tugas atau mencapai sesuatu hingga berhasil dan kemantapan individu dalam menyelesaikan masalah. Tingkat efikasi diri individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki efikasi diri yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek efikasi menurut Tschannen-Moran & Hoy ada tiga komponen yaitu strategi pembelajaran, manajemen kelas, dan keterlibatan siswa dan menurut Bandura adalah inisiatif (*initiative*), usaha (*effort*), kegigihan (*persistence*), sedangkan.

### 1.4 Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) efikasi diri tiap individu berdasarkan tiga dimensi, yaitu:

1. Tingkat (*Level*)

Tingkat efikasi diri individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki efikasi diri yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. Efikasi diri menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. Efikasi diri menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

3. Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki

efikasi diri pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Dimensi efikasi diri menurut A. Baron, R., & Byrne (2004) dkk, yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras gigih dan tekun adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Berdasarkan pernyataan Bandura diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi-dimensi efikasi diri adalah dimensi tingkat, dimensi kekuatan, dan dimensi generalisasi, dan menurut Baron dkk pula bahwa keyakinan terhadap kemampuan sendiri dalam melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan.

## C. GURU

### 1.1 Pengertian Guru

Menurut Suparlan (2008) guru adalah sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Sementara itu, Suparlan juga menambahkan bahwa secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mengajar (Suparlan, 2008). Menurut Rahman dan Amri (2013) guru adalah tenaga profesional di bidang kependidikan yang memiliki tugas mengajar, mendidik, dan membimbing anak didik agar menjadi manusia yang berprilaku (Pancasila). Wahyudi (2012) menyatakan bahwa guru sebagai pendidik tidak hanya sebagai penyalur dan pemindah kebudayaan bangsa kepada generasi penerus, akan tetapi lebih dari itu yaitu pembina mental, membentuk moral dan membangun

kepribadian yang baik dan integral, sehingga keberadaannya kelak berguna bagi nusa dan bangsa.

Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan Pendidikan (Undang-Undang). Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 (pasal 1) memaparkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang). Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah individu yang memiliki kemampuan dalam membimbing, mengayomi, mengajar maupun mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik sehingga dimana peserta didik mampu meningkatkan kompetensinya.

## 1.2 Pengertian Guru SLB

Guru SLB adalah orang yang bertanggung jawab dalam pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus di sekolah (Ineuspita, 2008). Permendiknas RI No. 32 pasal 1 (2008) menyebutkan bahwa guru SLB merupakan tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik bagi peserta didik yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, sosial

dan/atau potensi kecerdasan dan bakat istimewa pada satuan pendidikan khusus, satuan pendidikan umum, dan/atau satuan pendidikan kejuruan. Peraturan Pemerintah (PP) RI No. 72 pasal 20 (1991) juga memberikan pengertian mengenai guru SLB yaitu, tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa.

Berdasarkan uraian diatas guru SLB adalah individu yang memiliki kualifikasi akademik, memiliki kualifikasi khusus sebagai guru pada satuan pendidikan luar biasa, memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa pada satuan pendidikan khusus, satuan pendidikan umum, dan/atau satuan pendidikan kejuruan, dan sertifikasi pendidik bagi anak berkebutuhan khusus sehingga potensi yang dimiliki berkembang dengan optimal.

### 1.3 Kompetensi Guru SLB

Mangunsong (1998) menjelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru pendidikan khusus didasari oleh tiga kemampuan, yakni:

#### 1. Kemampuan Umum (*General Ability*)

Kemampuan umum (*general ability*) yaitu kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik pada umumnya (anak normal).

#### 2. Kemampuan Dasar (*Basic Ability*)

Kemampuan dasar (*basic ability*) adalah kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik berkebutuhan khusus.

### 3. Kemampuan Khusus (*Specific Ability*)

Kemampuan khusus (*specific ability*) merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mendidik peserta didik berkebutuhan khusus jenis tertentu.

## D. Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja

Stres Kerja merupakan respon terhadap tekanan dari lingkungan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi stres salah satunya yaitu faktor harapan akan efikasi diri dimana berkaitan dengan harapan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan, melakukan suatu tindakan tertentu dengan terampil, dan menghasilkan perubahan yang positif dalam kehidupan. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Penelitian Rania. A. Zaki (2016) yang berjudul "*Job Stress and Self-Efficacy among Psychiatric Nursing Working in Mental Health Hospitals at Cairo, Egypt*" menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan secara statistik antara stres dan efikasi diri antara perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa di Kairo, Mesir dimana penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 98 perawat jenis kelamin perempuan dan laki-laki dengan kriteria usia 20-

60 tahun dan bekerja minimal setahun dengan status setiap hari dan pekerjaan penuh waktu. Skala yang digunakan untuk mendapatkan data adalah skala efikasi diri umum dan skala stres kerja perawat jiwa. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan 4 tahapan yaitu tahap observasi, kemudian, tahap *study setting*, kemudian pemilihan subjek sesuai dengan kriteria yang disebutkan, yang terakhir pelaksanaan penelitian. Dengan hasil yang didapat menunjukkan semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin rendah tingkat stresnya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat stresnya (Zaki, 2016).

Hasil penelitian lain oleh Rusdi (2015) yang berjudul "Hubungan Antara Efikasi Diri dan Manajemen Waktu Terhadap Stres Mahasiswa" dengan menggunakan penelitian metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 78 mahasiswa dengan menggunakan teknik *random sampling* dan menggunakan 3 alat ukur yaitu dengan skala stres, skala efikasi diri, dan skala manajemen waktu dan memberikan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres mahasiswa Farmasi semester IV Universitas Mulawarman. Hal ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin rendah tingkat stresnya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat stresnya, dengan nilai  $rx1y = -0,553$  dan  $p = 0,000$  (Rusdi, 2015).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Andriyani (2019) yang berjudul "Hubungan Efikasi Diri terhadap Stres Kerja Pada Petani Tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember" mengenai hubungan antara efikasi diri dan stres kerja

dengan menggunakan sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu *general self efficacy* dan *depression anxietas stres scale* sehingga menghasilkan bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat efikasi diri maka semakin tinggi stres yang dialami mahasiswa dengan nilai  $p = 0,000$  dan nilai korelasi sebesar  $-0,419$  (Andriyani, 2019).

Pada penelitian Vaezi & Fallah (2011) yang berjudul “*The Relationship between Self-efficacy and Stress among Iranian EFL Teachers*” dengan menggunakan sampel sebanyak 108 orang guru dimana 52 orang perempuan dan 56 orang laki-laki, rentan usia 20-47 tahun dengan masa kerja 1 sampai 19 tahun. Skala pengukuran yang digunakan adalah *teacher’s stress inventory* dan *self efficacy scale*. Hasil menunjukkan bahwa meningkatkan efikasi diri guru cenderung memiliki pengaruh positif untuk mengurangi stres mereka. Ini pada gilirannya dapat mengarah pada perbaikan kesejahteraan guru, prososial, perilaku, motivasi, dan efektifitas pengajaran dan prestasi siswa yang sesuai, hasil dari penelitian tersebut didapatkan nilai korelasi =  $-0,47$  dan  $p < 0,01$  (Vaezi, 2011).

Penelitian Ferdianto (2014) yang berjudul “‘Hubungan’ Antara ‘Efikasi’ Diri Dengan ‘Stres’ Kerja Pada ‘Karyawan’ Solopos” menggunakan 100 orang dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *product moment* dari person. Dari penelitian ini berhasil membuktikan adanya

pengaruh negatif yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan. Hasil ini juga dapat diartikan bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka akan menyebabkan semakin rendah pula stres kerja pada karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka akan semakin tinggi stres kerja pada karyawan dengan nilai  $r_{xy} = -0,600$  dan nilai  $p < 0,001$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang ikut mengurangi stres kerja pada karyawan yang bersangkutan (Ferdianto, 2014).

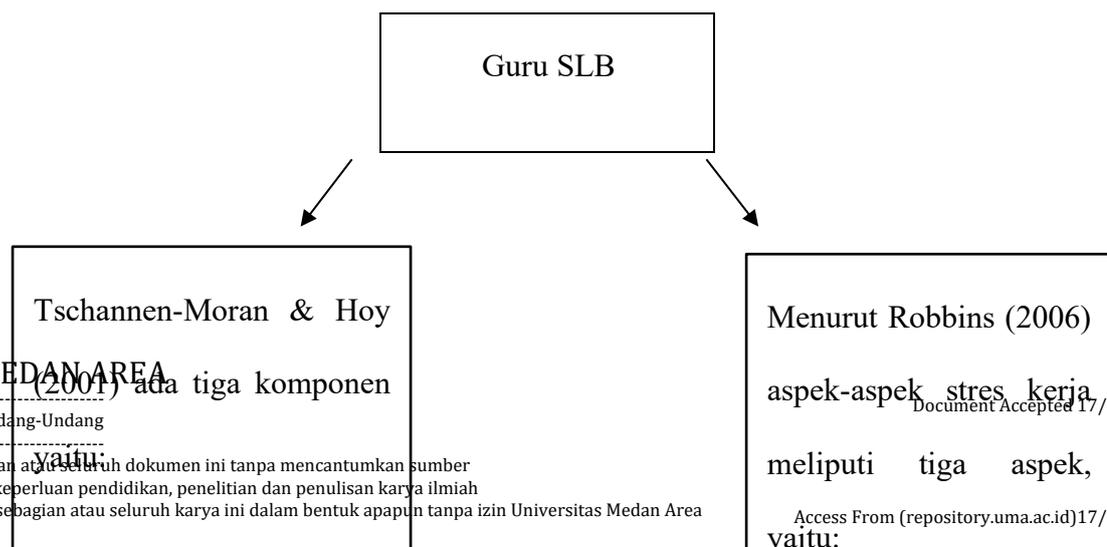
Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Rahmawati dan Jati Arianti (2015) yang berjudul "Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Relawan PMI Kabupaten Boyolali" dengan sampel yang berjumlah 41 orang. Skala yang digunakan ada 2 skala yaitu skala stres kerja dan skala efikasi diri. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja pada relawan PMI Kabupaten Boyolali dengan hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi  $-0,392$  dengan  $p=0,006$  ( $p<0,05$ ). Efikasi diri memberikan sumbangan efektif dalam mempengaruhi stres kerja (Permatasari & Ariati, 2015).

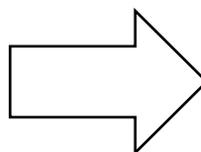
Penelitian diatas merupakan penelitian yang sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, ada beberapa hasil penelitian yang tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dhea Karina Pramesta dan Damajanti Kusuma Dewi yang berjudul hubungan antara efikasi diri dan stres akademik pada siswa sma x dengan jumlah populasi sebanyak 250 siswa kelas xi teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan instrumen yaitu *General Self-Efficacy Scale* untuk mengukur efikasi

diri dan *Perceived Academic Stress* untuk mengukur stres akademik. Data dianalisis menggunakan uji Spearman Rho dengan bantuan SPSS 25.0 for Windows, dengan hasil 0,345 ( $>0,05$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $\text{sig}<0,05$ ). Hasil penelitian tersebut adalah hubungan antara efikasi diri dengan stres akademik bersifat lemah dan efikasi diri tidak memberikan kontribusi yang besar bagi stres akademik siswa, dimana hubungan efikasi diri dan stres kerja memiliki hubungan yang positif (Pramesta & Dewi, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Syahputra dan Rahmi Nidia Putri dimana penelitian tersebut memiliki judul “Hubungan ‘Self Efficacy’ Terhadap ‘Stres Pada Dosen Pemula Di Universitas ‘Ubudiyah’ Indonesia”. Penelitian tersebut dilakukan pada dosen di Universitas Ubudiyah Indonesia dengan jumlah subjek sebanyak 40 orang, alat pengumpulan data berupa kuesioner self efficacy yang terdiri dari 25 item dan kuesioner stres yang terdiri dari 23 item. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara self efficacy dengan stres pada dosen yang sedang mengerjakan penelitian ( $r=0,005$ ;  $p= 0,928>0,05$ ) (Andi & Putri, 2017).

### E. Kerangka Konseptual





Gambar II. 1 Kerangka Konseptual

### F. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu “adanya hubungan negatif antara efikasi diri dan stres kerja pada guru SLB” diasumsikan semakin tinggi efikasi diri guru maka semakin rendah stres kerja yang ada, sebaliknya semakin rendah efikasi diri guru maka semakin tinggi stres kerja yang dialami guru.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam suatu penelitian ilmiah ada yang disebut sebagai unsur penting, yaitu adanya suatu metode tertentu yang digunakan untuk memecahkan persoalan yang ada pada penelitian ilmiah hingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Atas dasar tersebut maka dalam bab ini akan diuraikan mengenai: (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Defenisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel, (E) Metode Pengumpulan Data, (F) Validitas dan Reliabilitas, dan (G) Metode Analisis Data.

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah tipe penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif, Fraenkel dan Wallen menyebutkan penelitian korelasi ke dalam penelitian deskripsi karena penelitian tersebut merupakan usaha menggambarkan kondisi yang sudah terjadi. Penelitian model ini mengharuskan seorang peneliti berusaha menggambarkan kondisi sekarang dalam konteks kuantitatif yang direfleksikan dalam variabel. Menurut Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun (2017) kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan dapat diolah (Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, 2017).

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

Variabel terikat (y) : Stres Kerja

Variabel bebas (x) : Efikasi Diri

## C. Defenisi Operasional

### 1. Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi yang ditimbulkan individu terhadap penekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaannya yang mengakibatkan emosi individu tersebut menumpuk, emosi yang menumpuk tersebut dikatakan sebagai stres. Selain itu, stres kerja memiliki arti individu yang tidak mampu menghadapi ancaman yang diterimanya dari luar stres juga dibagi menjadi beberapa tingkatan yang berbeda sesuai dengan yang disebutkan oleh Priyoto (2014) ada stres ringan, stres sedang, dan stres berat.

## 2. Efikasi Diri

Individu yang mengetahui sejauh mana kemampuan dan kepercayaan dirinya dalam mengatasi sebuah tugas, permasalahan ataupun rintangan yang dialaminya sehingga yang didapatkan hanya dampak positif dan hasilnya kepercayaan dan keyakinan individu terhadap dirinya tersebut terus bertambah berdasarkan aspek efikasi diri yaitu menurut Bandura ada inisiatif, usaha, dan kegigihan.

### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Creswell populasi dapat diartikan sebagai sebuah kelompok yang terdiri dari individu-individu yang memiliki karakteristik yang sama (Cresswel, 2013). Sementara itu, Neuman mendefinisikan bahwa populasi adalah sebagai suatu kelompok besar dari kesatuan sampel yang hendak diteliti. Populasi dikenal juga dengan istilah universe yang berarti keseluruhan objek, elemen, atau unsur yang atributnya akan diteliti. Populasi dapat berupa apa pun seperti makhluk hidup (misalnya manusia, hewan, tumbuhan, dan lain sebagainya) atau dapat berupa benda mati sepanjang atribut dapat diukur (Neuman, 2014).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SLB dari Sekolah Luar Biasa Negeri Angkola Timur, Sekolah Luar Biasa Negeri Padang Sidempuan, Sekolah Luar Biasa Padang

Lawas Utara yang berjumlah 56 orang guru yang berstatus PNS dan honorer, dengan masa kerja ada yang 1-10 tahun bahkan ada yang sudah lebih dari 10 tahun masa kerja. Pendidikan guru yang dijadikan sampel bervariasi, adakan yang latar belakang Pendidikan khusus pendidikan luar biasa dan ada yang berasal dari latar pendidikan umum.

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *total sampling*. Menurut Creswell sampel secara umum dapat diartikan sebagai sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Cresswel, 2013). Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik *total sampling* karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 56 orang.

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah survey. Menurut Creswell metode survey adalah bagian dari proses penelitian kuantitatif dimana peneliti berusaha mendeskripsikan dengan menggunakan angka-angka kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut (Cresswel, 2013).

Peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Menurut Creswell dalam Sugiyono (2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2016).

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas**

Validitas menurut Neuman menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas “sesuai” dengan ‘realitas’ actual (Neuman, 2014).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus product moment dengan SPSS, ada 2 cara yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel serta membandingkan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05 (Ghozali, 2011).

### **2. Reliabilitas**

Menurut Neuman reliabilitas berarti keandalan atau konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran atribut yang sama diulang akan memberikan hasil kondisi yang identik atau sangat mirip. Reliabilitas dalam penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa hasil numerik yang dihasilkan oleh suatu indikator tidak

berbeda karena karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri. Kebalikan dari reliabilitas adalah pengukuran yang memberikan hasil yang tidak menentu, tidak stabil, atau tidak (Neuman, 2014). Dalam bukunya Wiratna (2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

## G. Metode Analisis Data.

Metode analisis data merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan dikelola untuk diolah dalam rangka menjawab permasalahan yang ada. Analisis data memiliki tujuan untuk mendeskripsikan data agar mudah dipahami. Dengan menggunakan metode kuantitatif data yang didapat dapat diukur atau dinumerikkan. Data tersebut juga dapat diolah dengan teknik statistik dan komputasi. Analisis data menggunakan program komputer IBM SPSS 24 dan *Microsoft Excel 2013*. Model analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, dan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Arikunto uji normalitas merupakan pengujian bahwa sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal, sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi. Suatu data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi atau  $p > 0,05$ , sebaliknya apabila nilai signifikansi atau  $p < 0,05$  maka dapat dikatakan tidak terdistribusi normal (Arikunto, 2016). Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov program komputer IBM SPSS 24 dan *Microsoft Excel 2013*.

## 2. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan melihat apabila signifikansi atau  $p > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang linear diantara kedua variabel, sebaliknya apabila nilai signifikansi atau  $p < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tidak memiliki pengaruh yang linear (Arikunto, 2016). Pengujian linearitas menggunakan *Test for Linearity* pada program komputer IBM SPSS 24 dan *Microsoft Excel 2013*.

## 3. Uji Hipotesis Korelasi

Korelasi *pearson product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Suatu data dikatakan berkorelasi apabila nilai signifikansi atau  $p < 0,05$ , sebaliknya apabila nilai signifikansi atau  $p > 0,05$  maka dapat dikatakan tidak berkorelasi (Wiratna, 2014). Analisis ini menggunakan program komputer IBM SPSS 24.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka peneliti mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan stres kerja pada guru SLB daerah Tapanuli Bagian Selatan. Korelasi ataupun hubungan antara variabel sesuai dengan yang diasumsikan dimana adanya hubungan negatif antara efikasi diri dan stres kerja, semakin tinggi efikasi diri semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah efikasi diri semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh guru SLB. Nilai korelasi yang didapatkan dari hasil uji korelasi adalah nilai signifikansi  $p = 0,001 < 0,05$ , dengan nilai  $r_{xy} = -0,608$ .
2. Pada penelitian ini hasil dari efikasi diri tergolong rendah karena didasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh 43,05 lebih kecil dari mean hipotetik yaitu 60, selanjutnya untuk stres kerja pada guru tergolong tinggi dimana didasari dari nilai rata-rata empirik yang diperoleh 23,39 lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik 12,5.

3. Efikasi diri memiliki kontribusi terhadap stres kerja sebesar 75,1% yang didapatkan dari nilai R Square, sedangkan 24,9% merupakan kontribusi dari faktor faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Guru

Guru merupakan tokoh utama dalam pemberian ilmu kepada anak didik, apabila guru mengalami stres maka akan berdampak pada siswanya. Guru harus mampu mengendalikan stres yang dialaminya dengan meningkatkan efikasi diri dalam diri. Terhadap guru yang membaca skripsi ini diharapkan dapat menemukan cara dalam mengurangi stres yang dialaminya, seperti mencari dorongan dari lingkungan eksternal untuk menambah keyakinan dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang menangani anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa seharusnya dari lulusan yang sejalan dengan sekolah luar biasa, seperti lulusan pendidikan luar biasa, sehingga lebih mampu dalam menangani anak berkebutuhan khusus.

### 2. Bagi Sekolah

Pada skripsi ini ditemukan berbagai tingkatan stres pada guru dalam menghadapi anak didiknya, sehingga diharapkan bagi sekolah dapat membuat tindakan yang

dapat mengurangi stres kerja yang ada pada guru sesuai dengan tingkatan stresnya, apabila dibiarkan maka akan mempengaruhi semua kegiatan dalam sekolah. Tindakan yang diharapkan pada sekolah seperti memberikan pelatihan khusus kepada guru yang bukan dari lulusan pendidikan luar biasa, sehingga para guru mampu menangani anak berkebutuhan khusus. Kemudian seharusnya anak-anak yang mengalami gangguan digolongkan sesuai dengan kebutuhannya, sehingga memudahkan guru dalam pelaksanaan pengajaran.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel yang akan diteliti sehingga membuat penelitian lebih luas dan hasil yang didapatkan akan lebih sempurna. Selain itu untuk mendapat hasil yang lebih baik lagi sebaiknya peneliti menguji pula faktor-faktor yang mempengaruhi stres untuk melihat sejauh mana kontribusinya dalam mengurangi stres.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Baron, R., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial*. Erlangga.
- Aini, S. N., Purwana ES., D., & Saptono, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jpeb.003.1.2>
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian* (Edisi Revi). UMM Press.
- Andi, S., & Putri, R. N. (2017). Hubungan Self Efficacy Terhadap Stres Pada Dosen Pemula Di Universitas Ubudiyah Indonesia. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 3(2), 193–206.
- Andriyani, A. (2019). Hubungan Efikasi Diri terhadap Stres Kerja Pada Petani Tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. Universitas Jember.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bayona-Bafaluy, M. P., Garrido-Pérez, N., Meade, P., Iglesias, E., Jiménez-Salvador, I., Montoya, J., Martínez-Cué, C., & Ruiz-Pesini, E. (2021). *Down syndrome is an oxidative phosphorylation disorder*. *Redox Biology*. <https://doi.org/10.1016/j.redox.2021.101871>
- Carl, K. (2021). *Pandemic, Teachers' sense of efficacy and technology acceptance during the COVID-19*. *Issues in Information Systems*, 22(4), 59–68. [https://doi.org/https://doi.org/10.48009/4\\_iis\\_2021\\_63-73](https://doi.org/https://doi.org/10.48009/4_iis_2021_63-73)
- Cherian Jacob dan Jacob Jolly. (2013). *Impact Of Self-Efficacy On Motivation and Performance Of Employees*. *Internasional Journal Of Business and Management*, 8(14).
- Cresswel, J. (2013). *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. In *Research design*.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Ferdianto, R. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2017). *How To Design And Evaluate Research In Education*. McGrawHill.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.

- Greenberg, L. S. (2002). Integrating an emotion-focused approach to treatment into psychotherapy integration. *Journal of Psychotherapy Integration*. <https://doi.org/10.1037//1053-0479.12.2.154>
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*.
- Ineupuspita. (2008). *Profesionalitas Guru SLB*. <https://ineupuspita.wordpress.com/2008/07/31/profesionalitas-guru-slb/>
- Laura, A. K. (2010). Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif. In *Jakarta: Salemba Humanika*.
- Mahdizadeh, J., Daihimfar, F., & Kahouei, M. (2016). The relationship of job stress with self-efficacy among nurses working in hospitals of Semnan University of Medical Sciences, Iran. *Bioscience Biotechnology Research Communications*. <https://doi.org/10.21786/bbrc/9.3/14>
- Mangkunegara, Anwar, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Medhayanti, N. P. dan K. A. S. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Self Efficacy, Desentralisasi, dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi. *EJurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(1).
- Neuman, W. L. (2014). *Pearson New International Edition Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition*. PEARSON.
- Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2018). *Abnormal Psychology In a Changing World Tenth Edition*. [www.pearson.com/permissions](http://www.pearson.com/permissions).
- Ningsih, W. F., & Hayati, I. R. (2020). Dampak Efikasi Diri Terhadap Proses & Hasil Belajar Matematika (*The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes*). *Journal on Teacher Education*. <https://doi.org/10.31004/jote.v1i2.514>
- Ormrod, & Jeanne, E. (2009). *Psikologi Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang* (Jilid 1). Erlangga.
- Permatasari, A. R., & Ariati, J. (2015). Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Relawan PMI Kabupaten Boyolali. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*.
- Pertiwi, R., Dan, S., & Handayani, A. (2017). Hubungan Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. *12*(2), 53–58.
- Pramesta, D. K., & Dewi, D. K. (2021). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Stres

- Akademik Pada Siswa Di SMA X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 23–33.  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41594>
- Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stres*. Nuha Medika.
- Rahman, M. dan A. S. (2013). *Strategi dan Desain Pengembangan Sistem Pembelajaran*. Prestasi Pustaka.
- Peraturan Pemerintah no 72 tahun 1991 pasal 18.
- Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 (pasal 1).
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1).
- Undang-Undang tentang Pendidikan Luar Biasa, (1991).
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. In *PT Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. In *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.
- Rondeau, A. (2012). James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr., *Organizations: Behavior, Structure, Processes. Relations Industrielles*.  
<https://doi.org/10.7202/050754ar>
- Rusdi, R. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Manajemen Waktu Terhadap Stres Mahasiswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- S, M. N. G. & R. R. (2010). *Teori-Teori Psikologi* (R. Kusumaningratri (Ed.); III, 2012). AR-RUZZ MEDIA.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI.
- Suparlan. (2006). Menjadi Guru Efektif. In *Yogyakarta, Hikayat Publishing*.
- Sutrisno, H. (2004). *Statistika Jilid 3*. Andi Offset.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Vaezi, S. & N. F. (2011). *The Relationship between Self-efficacy and Stress among Iranian EFL Teachers*. *Journal of Language Teaching and Research*, 2, 1168–1174. <https://doi.org/10.4304/jltr.2.5.1168-1174>
- Wahyudi, I. (2012). Mengejar Profesionalisme Guru strategi Praktis mewujudkan

Citra Guru PProfesional (Jakarta). Prestasi Jakarta.

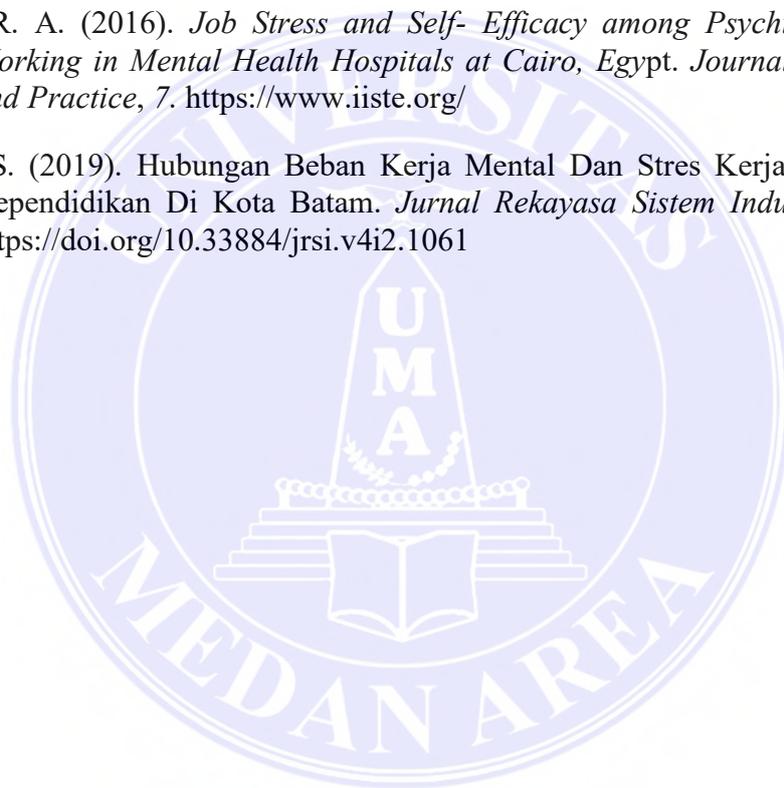
Wijono, S. (2010). Psikologi Industri & Organisasi. *Prenadamedia Group*.

Wiratna, S. (2014). Metodologi penelitian lengkap, praktis dan mudah dipahami. *Pt.Pustaka Baru*.

Zai Sajid Ali Yousuf, P. . S., Munshi, D. P., & Yousuf, Z. Z. I. (2016). *A Construct Validity to Examine the Latent Traits of Teacher Self-Efficacy Instrument. International Conference on Research & Practices in Education Unversy Of Arkansas*.

Zaki, R. A. (2016). *Job Stress and Self- Efficacy among Psychiatric Nursing Working in Mental Health Hospitals at Cairo, Egypt. Journal of Education and Practice, 7*. <https://www.iiste.org/>

Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri, 4(2)*, 63. <https://doi.org/10.33884/jrsi.v4i2.1061>



# LAMPIRAN



## SKALA

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 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22

**IDENTITAS DIRI**

Nama/Inisial	
Jenis Kelamin	
Usia	

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah identitas diri Bapak/Ibu dengan benar pada kolom yang telah disediakan diatas (identitas ini akan dijaga kerahasiannya).
2. Jawablah semua pernyataan dalam skala ini (jangan sampai ada nomor yang terlewatkan).
3. Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan, Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang ada disamping pernyataan dengan cara melingkari ( ) jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Pilihan jawabannya adalah:
  - Tidak Ada indeks nilai 1 = **Tidak ada** yang bisa dilakukan
  - Sangat Sedikit indeks nilai 2-3 = **Sangat Sedikit** yang bisa dilakukan
  - Beberapa Pengaruh indeks 4-5 = **Beberapa Pengaruh** yang bisa dilakukan
  - Sedikit Besar indeks 6-7 = **Sedikit Besar** yang bisa dilakukan
  - Sangat Besar indeks 8-9 = **Sangat Besar** yang bisa dilakukan

**CONTOH PENGISIAN**

NO	Yang diyakini oleh guru	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan?								
		Tidak ada	Sangat sedikit		Beberapa pengaruh		Sedikit besar		Besar sekali	
1	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan untuk memotivasi siswa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**SKALA I**

**SKALA EFIKASI DIRI**

NO	Yang diyakini oleh guru	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan?								
		Tidak ada	Sangat sedikit		Beberapa pengaruh		Sedikit besar		Besarnya sekali	
1	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan untuk mengontrol perilaku yang mengganggu di kelas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan untuk memotivasi murid yang tidak tertarik pada tugas yang diberikan sekolah?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan untuk membuat murid percaya bahwa mereka mampu melakukan tugas sekolah dengan baik?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Seberapa besar yang telah Anda lakukan untuk membantu murid menghargai pelajaran?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Sejauh mana Anda dapat menyusun pertanyaan yang bagus untuk siswa Anda?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Seberapa besar yang bisa anda lakukan untuk membuat anak-anak mengikuti peraturan kelas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Seberapa besar yang bisa Anda lakukan untuk menenangkan murid yang mengganggu temannya atau rebut didalam kelas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Sebaik apa Anda dapat membuat sistem manajemen kelas untuk murid?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Seberapa besar yang telah Anda gunakan dalam variasi strategi penilaian?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Sejauh mana Anda dapat menyediakan alternatif penjelasan atau contoh	1	2	3	4	5	6	7	8	9

	penjelasan saat murid bingung?									
11	Seberapa besar Anda dapat membantu keluarga murid dalam membantu anak mereka untuk tertib di sekolah?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Seberapa baik Anda dapat mengimplementasikan strategi alternatif di dalam kelas Anda?	1	2	3	4	5	6	7	8	9



## SKALA II

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas diri Bapak/Ibu dengan benar pada kolom yang telah disediakan diatas (identitas ini akan dijaga kerahasiannya).
2. Jawablah semua pernyataan dalam skala ini (jangan sampai ada nomor yang terlewatkan).
3. Skala ini terdiri dari beberapa pernyataan, Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang ada disamping pernyataan dengan cara menceklis (✓) jawaban yang Bapak/Ibu pilih. Pilihan jawabannya adalah:  
 YA : Jika Bapak/Ibu **Setuju** dengan pernyataan tersebut.  
 TIDAK : Jika Bapak/Ibu **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut.

### CONTOH PENGISIAN

NO.	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya selalu semangat	✓	
2	Saya tidak semangat		✓

### SKALA STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		YA	TIDAK
1	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan.		
2	Beban kerja yang diberikan menurut saya berlebihan sehingga tekanan darah saya meningkat.		
3	Dalam melakukan pekerjaan selalu diberikan tenggat waktu yang singkat yang selalu membuat beban pikiran bertambah		

4	Jika ada tugas yang memiliki tenggat waktu singkat saya akan merasakan tanda-tanda kecemasan, seperti pusing.		
5	Pekerjaan yang ada di sekolah selalu menjadi obat untuk mengurangi sakit kepala saya.		
6	Pekerjaan saya dalam mengajar membuat saya susah tidur.		
7	Ketika bekerja otot-otot saya menjadi kram		
8	Saya selalu fokus dalam melakukan pekerjaan saya		
9	Bekerja membuat otot saya tidak kaku		
10	Saya tidak memberikan kabar kepada kepala sekolah jika saya tidak hadir		
11	Saya datang kesekolah dengan tujuan untuk menyelesaikan kewajiban saya, bukan untuk memajukan karakter anak		
12	Saya akan marah apabila ada teman yang menyinggung saya		
13	Saya tidak pernah menyalahkan oranglain atas kesalahan saya.		
14	Dalam menghadapi tingkahlaku anak-anak beragam saya merasa bahagia.		
15	Saya merasa aktivitas saya yang banyak disekolah membuat saya menjadi lebih sering masuk sekolah.		
16	Saya sering merasa kekurangan energi saat melaksanakan pekerjaan saya.		
17	Saya merasa tertekan apabila saya tidak bisa menyelesaikan tugas saya.		

18	Saya terkadang mengalami ketakutan dalam bersosial.		
19	Saya sering mengalami sakit perut tiba-tiba padahal saya tidak makan yang aneh-aneh.		
20	Saya selalu merasa cemas dan tidak bisa berpikiran santai.		
21	Saya tidak pernah mengalami gangguan tidur, tidur saya selalu nyenyak.		
22	Saya tidak pernah mengalami gangguan kecemasan sampai sekarang.		
23	Saya selalu berhubungan dengan orang disekitar saya walaupun saya memiliki banyak pikiran.		
24	Saya selalu memiliki energi yang cukup dan baik sehingga tidak mengalami kelelahan		
25	Tekanan darah saya selalu normal setiap harinya.		

# LAMPIRAN II

## DATA

## PENELITIAN

**TABULASI DATA SKALA EFIKASI DIRI**

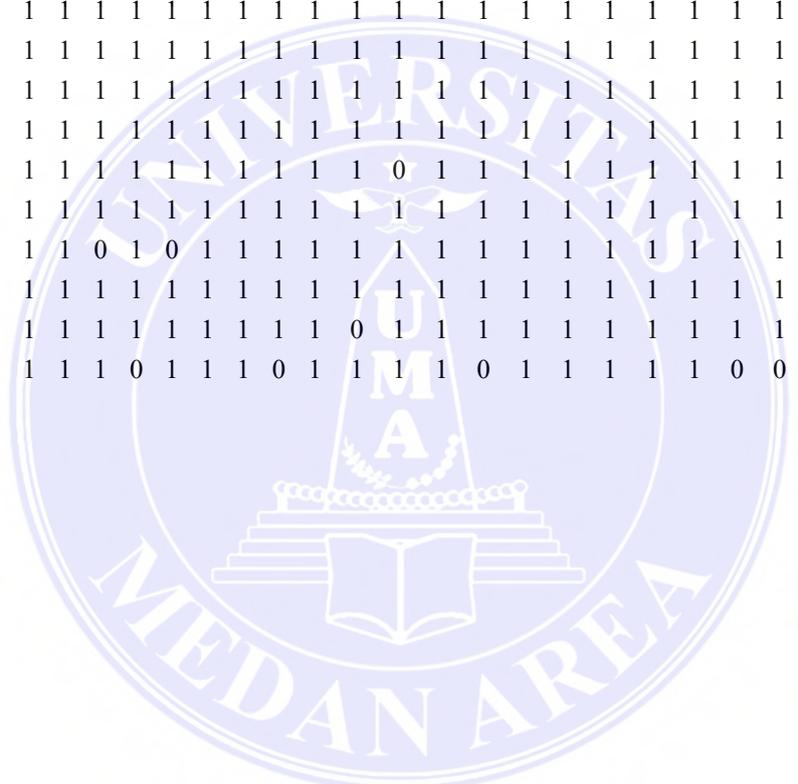
Subjek/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	2	4	5	2	2	3	3	2	4	2	4
2	3	1	2	4	3	5	4	2	2	5	3	2
3	2	3	3	1	5	4	3	2	3	3	4	4
4	3	2	4	3	1	3	5	3	2	3	2	5
5	3	4	3	2	1	2	3	5	4	2	3	4
6	2	3	4	3	1	5	4	3	2	1	2	5
7	2	4	3	5	2	3	1	2	3	4	5	3
8	4	3	2	5	3	2	1	6	4	3	2	4
9	2	3	4	3	4	5	2	3	4	1	3	2
10	1	3	2	4	5	3	2	4	5	2	3	3
11	1	2	2	3	2	3	4	6	5	4	3	2
12	4	2	3	1	2	3	2	4	3	2	3	5
13	1	3	4	3	2	7	6	4	3	5	3	4
14	3	4	2	3	2	1	3	5	3	2	4	2
15	3	3	3	4	3	5	4	1	2	3	2	3
16	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	2
17	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	5
18	4	2	3	5	6	3	2	4	2	2	3	5
19	1	3	5	2	6	4	2	4	4	2	3	6
20	3	4	5	4	4	3	2	3	3	5	6	4
21	2	2	5	6	3	4	2	3	4	3	4	5
22	2	3	4	1	2	5	2	3	4	2	3	3
23	1	1	2	3	4	2	3	5	4	1	3	2
24	3	4	5	6	3	2	3	1	3	2	3	1
25	5	2	3	4	1	2	3	4	2	3	4	3
26	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	2	1
27	4	3	3	4	5	3	3	2	1	3	4	3
28	2	1	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4
29	2	1	2	3	4	3	2	4	3	6	4	5
30	3	4	2	3	5	4	3	2	3	4	4	3
31	4	5	4	3	2	3	2	3	4	1	2	3
32	2	3	4	3	2	5	4	6	5	4	3	6
33	3	3	2	3	2	3	2	5	2	3	4	3
34	3	2	4	5	4	5	6	7	3	4	3	2

35	2	5	4	6	5	4	5	1	4	6	4	2
36	6	6	3	4	4	5	3	4	5	4	3	2
37	3	5	4	6	5	5	4	3	5	4	2	3
38	3	4	5	6	2	1	4	5	4	7	6	4
39	7	7	3	8	6	3	4	7	5	2	3	4
40	4	5	6	3	2	3	7	1	7	8	4	5
41	3	4	5	6	5	8	3	6	5	6	1	2
42	4	3	4	5	6	4	5	7	2	3	4	3
43	3	5	5	6	6	3	4	7	6	3	4	5
44	6	6	2	4	7	4	5	4	6	1	2	4
45	2	3	5	4	3	5	6	4	2	6	4	5
46	6	5	4	4	5	6	1	4	5	4	4	3
47	1	7	4	6	5	3	2	7	4	6	5	3
48	2	5	4	3	6	4	3	4	6	4	3	7
49	4	1	4	7	6	4	5	5	1	4	5	3
50	2	3	5	6	3	7	5	4	2	3	4	6
51	2	4	2	5	4	4	6	4	5	3	4	5
52	3	4	5	4	5	6	2	3	3	4	5	6
53	7	5	1	3	5	6	5	4	6	2	4	3
54	2	4	6	6	1	5	4	7	3	9	2	3
55	6	5	5	5	6	3	2	4	5	3	2	4
56	3	4	5	6	2	3	4	1	6	4	7	6

**TABULASI DATA SKALA STRES KERJA**

SU BJE K/ ITE M	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

37	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
41	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
43	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
47	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0
53	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1





### 1. Validitas Skala Efikasi Diri

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

**Correlations**

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	TOTAL
ITEM1	Pearson	1	.196	.121	.015	-.089	-.013	.130	.140	-.093	.320*	.270	.18	.495**
	Correlation											*	5	
	Sig. (2-tailed)		.148	.375	.916	.512	.924	.340	.303	.495	.016	.044	.17	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM2	Pearson	.196	1	.072	.256	.368**	.230	.429**	.951**	.347**	.242	.359	.94	.780**
	Correlation											**	9**	
	Sig. (2-tailed)	.148		.599	.057	.005	.088	.001	.000	.009	.072	.007	.00	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM3	Pearson	.121	.072	1	.279*	.003	.296*	-.063	.070	-.002	.262	.082	.08	.311*
	Correlation												5	
	Sig. (2-tailed)	.375	.599		.037	.984	.027	.644	.610	.991	.051	.547	.53	.020
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM4	Pearson	.015	.256	.279*	1	.089	.985**	.123	.209	.062	.321*	.041	.20	.526**
	Correlation												6	
	Sig. (2-tailed)	.916	.057	.037		.515	.000	.365	.122	.652	.016	.766	.12	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM5	Pearson	-.089	.368**	.003	.089	1	.111	.234	.314*	.955**	.177	.312	.36	.475**
	Correlation											*	1**	
	Sig. (2-tailed)													
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

	Sig. (2-tailed)	.512	.005	.984	.515		.417	.083	.019	.000	.191	.019	.00	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM6	Pearson	-.013	.230	.296*	.985**	.111	1	.150	.188	.094	.315*	.048	.18	.518**
	Correlation													2
	Sig. (2-tailed)	.924	.088	.027	.000	.417		.271	.165	.492	.018	.727	.18	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM7	Pearson	.130	.429**	-.063	.123	.234	.150	1	.327*	.238	.169	.252	.35	.468**
	Correlation													9**
	Sig. (2-tailed)	.340	.001	.644	.365	.083	.271		.014	.077	.214	.061	.00	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM8	Pearson	.140	.951**	.070	.209	.314*	.188	.327*	1	.308*	.260	.254	.95	.712**
	Correlation													9**
	Sig. (2-tailed)	.303	.000	.610	.122	.019	.165	.014		.021	.053	.059	.00	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM9	Pearson	-.093	.347**	-.002	.062	.955**	.094	.238	.308*	1	.136	.320	.36	.459**
	Correlation											*	0**	
	Sig. (2-tailed)	.495	.009	.991	.652	.000	.492	.077	.021		.319	.016	.00	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM10	Pearson	.320*	.242	.262	.321*	.177	.315*	.169	.260	.136	1	.220	.30	.564**
	Correlation													7*
	Sig. (2-tailed)	.016	.072	.051	.016	.191	.018	.214	.053	.319		.103	.02	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM11	Pearson	.270*	.359**	.082	.041	.312*	.048	.252	.254	.320*	.220	1	.38	.536**
	Correlation													4**
	Sig. (2-tailed)	.044	.007	.547	.766	.019	.727	.061	.059	.016	.103		.00	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM12	Pearson	.185	.949**	.085	.206	.361**	.182	.359**	.959**	.360**	.307*	.384	1	.767**
	Correlation											**		
	Sig. (2-tailed)	.172	.000	.535	.128	.006	.180	.007	.000	.006	.021	.003		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

TOTAL	Pearson	.495**	.780**	.311*	.526**	.475**	.518**	.468**	.712**	.459**	.564**	.536	.76	1
	Correlation											**	7**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00	0
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## 2. Validitas Stres Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

### Correlations

	IT E M 1	IT E M 2	IT E M 3	IT E M 4	IT E M 5	IT E M 6	IT E M 7	IT E M 8	IT E M 9	IT E M 10	IT E M 11	IT E M 12	IT E M 13	IT E M 14	IT E M 15	IT E M 16	IT E M 17	IT E M 18	IT E M 19	IT E M 20	IT E M 21	IT E M 22	IT E M 23	IT E M 24	IT E M 25	JUMLAH	
ITE M1 Pearson	1	.006	-.009	-.009	-.067	.112	.256	.178	.067	.112	.112	.033	-.067	.112	.067	.067	-.004	-.009	-.008	-.067	.178	.067	-.004	-.004	-.104	-.104	.314
ITE M1 Correlation																											
ITE M1 Sig. (2-tailed)		.967	.666	.666	.621	.412	.057	.190	.621	.412	.412	.806	.371	.621	.412	.621	.537	.666	.893	.621	.190	.621	.445	.445	.445	.445	.019
ITE M1 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITE M2 Pearson	.006	1	-.004	-.004	-.128	-.128	-.128	-.178	-.178	-.178	-.102	-.102	-.096	-.128	-.178	-.096	-.096	-.067	-.048	-.218	.128	-.067	-.096	-.082	-.082	-.082	.189
ITE M2 Correlation																											
ITE M2 Sig. (2-tailed)	.967	.732	.732	.347	.546	.347	.625	.347	.207	.546	.426	.481	.347	.207	.481	.481	.625	.732	.102	.347	.625	.481	.546	.546	.546	.546	.163
ITE M2 N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITE M3 Pearson	-.009	-.004	1	-.001	.037	.037	.037	.026	.037	.037	.037	.042	.486	.037	.037	.037	.037	.026	.018	.051	.037	.026	.037	.037	.037	.567	.097
ITE M3 Correlation																											



ITE M9	Pearson	.067	.128	-.037	-.037	1.000	.242	.192	.320	1.000	.242	-.066	-.087	-.462	1.000	.242	-.077	-.077	-.053	-.037	.105	1.000	-.053	-.077	-.066	-.066	.699
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.621	.347	.784	.784	.000	.072	.156	.016	.072	.621	.529	.000	.000	.072	.573	.573	.696	.784	.442	.000	.696	.573	.621	.621	.621	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITE M10	Pearson	.112	.174	-.032	-.032	.247	-.247	-.246	-.246	1.000	-.057	-.204	-.246	1.000	-.066	-.066	-.046	-.032	-.090	-.242	-.242	.296	-.296	-.296	-.296	-.296	.456
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.412	.200	.814	.814	.072	.072	.738	.072	.679	.132	.629	.072	.000	.629	.629	.738	.814	.514	.072	.738	.072	.027	.679	.679	.679	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITE M11	Pearson	.112	-.082	-.032	-.032	.246	-.246	.382	-.246	1.000	-.067	-.057	-.066	-.057	-.557	-.066	-.046	-.032	-.090	-.066	-.382	.242	-.242	-.057	-.057	-.057	.252
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.412	.546	.814	.814	.629	.027	.072	.004	.629	.679	.585	.629	.629	.679	.000	.629	.738	.814	.514	.629	.004	.072	.679	.679	.679	.061
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITE M12	Pearson	.033	-.108	-.042	-.042	.087	-.087	.087	-.087	-.204	-.074	-.087	-.087	-.204	-.087	-.087	-.067	-.042	-.118	-.087	-.067	.087	-.204	-.204	-.204	-.204	.031
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.806	.426	.757	.757	.525	.585	.525	.659	.525	.135	.585	.525	.525	.135	.525	.525	.659	.757	.385	.525	.659	.525	.135	.585	.585	.820
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITE M13	Pearson	-.121	-.096	-.487	-.487	.242	-.242	.320	-.462	1.000	-.066	-.066	.087	1.000	.462	-.066	-.077	-.077	-.320	-.037	.105	-.462	-.053	-.077	-.066	-.242	.377
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.373	.481	.000	.784	.000	.072	.573	.016	.000	.621	.621	.529	.000	.621	.573	.573	.016	.784	.442	.000	.696	.573	.621	.621	.621	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITE M14	Pearson	.067	.128	-.037	-.037	1.000	.242	.192	.320	1.000	.242	-.066	-.087	-.462	1.000	.242	-.077	-.077	-.053	-.037	.105	1.000	-.053	-.077	-.066	-.066	.699
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)																										
	N																										





		.44	.54	.00	.81	.62	.67	.62	.73	.62	.67	.67	.58	.07	.62	.67	.62	.73	.81	.51	.62	.73	.07	.67			.725	
	Sig. (2-tailed)																											
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
JU	Pearson	.31	.18	.09	.02	.69	.49	.52	.58	.69	.45	.25	.03	.37	.69	.45	.30	.05	-	.09	.10	.69	.33	.30	.08	.04		1
ML	n	4	9	7	7	9	7	0	4	9	6	2	1	7	9	6	6	6	1	7	4	9	6	6	9	8		
AH	Correlation																											
	Sig. (2-tailed)	.01	.16	.47	.84	.00	.00	.00	.00	.00	.06	.82	.00	.00	.00	.02	.68	.93	.47	.44	.00	.01	.02	.51	.72			
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Setelah dilakukan penghapusan item yang gugur maka berikut ini adalah tabel hasil output dari item yang valid

		ITE M1	ITE M5	ITE M6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 21	ITE M2 2	ITE M2 3	JUM LAH
ITEM 1	Pearson	1	.067	.112	.256	.178	.067	.112	-.121	.067	.112	.067	.067	.178	.067	.314*
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)		.621	.412	.057	.190	.621	.412	.373	.621	.412	.621	.621	.190	.621	.019
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM 5	Pearson	.067	1	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1.000*	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*			*			*	.053	.077	
	Sig. (2-tailed)	.621		.072	.156	.016	.000	.072	.000	.000	.072	.573	.000	.696	.573	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM 6	Pearson	.112	.242	1	.242	.809**	.242	-.057	.242	.242	-.057	.242	.242	.382	.242	.497**
	Correlation													**		
	Sig. (2-tailed)	.412	.072		.072	.000	.072	.679	.072	.072	.679	.072	.072	.004	.072	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

ITEM 7	Pearson	.256	.192	.242	1	.320*	.192	.242	-.077	.192	.242	.192	.192	.320	.192	.520**
	Correlation													*		
	n															
ITEM 8	Pearson	.178	.320*	.809**	.320*	1	.320*	-.046	.320*	.320*	-.046	.320*	.320*	.481**	.320*	.584**
	Correlation		*	**										**	*	
	n															
ITEM 9	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1	.242	.462**	1.000*	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation									*			*	.053	.077	
	n															
ITEM 10	Pearson	.112	.242	-	.242	-.046	.242	1	-.066	.242	1.000*	-.066	.242	-	.242	.456**
	Correlation			.057							*			.046		
	n															
ITEM 13	Pearson	-	.462**	.242	-.077	.320*	.462**	-.066	1	.462**	-.066	-.077	.462**	-	-	.377**
	Correlation	.121	**											.053	.077	
	n															
ITEM 14	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 13	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 14	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 13	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 14	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 13	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 14	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 13	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 14	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 13	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 14	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 13	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															
ITEM 14	Pearson	.067	1.000**	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1	.242	-.077	1.000*	-	-	.699**
	Correlation						*						*	.053	.077	
	n															

ITEM 15	Pearson	.112	.242	-	.242	-.046	.242	1.000*	-.066	.242	1	-.066	.242	-	.242	.456**
	Correlation			.057				*						.046		
	n															
ITEM 16	Pearson	.067	-	.242	.192	.320*	-.077	-.066	-.077	-.077	-.066	1	-.077	.320*	.192	.306*
	Correlation		.077										*			
	n															
ITEM 21	Pearson	.067	1.00	.242	.192	.320*	1.000*	.242	.462**	1.000*	.242	-.077	1	-	-	.699**
	Correlation		0**				*		*	*				.053	.077	
	n															
ITEM 22	Pearson	.178	-	.382	.320*	.481**	-.053	-.046	-.053	-.053	-.046	.320*	-.053	1	.694	.336*
	Correlation		.053	**										**		
	n															
ITEM 23	Pearson	.067	-	.242	.192	.320*	-.077	.242	-.077	-.077	.242	.192	-.077	.694	1	.306*
	Correlation		.077											**		
	n															
JUM LAH	Pearson	.314	.699	.497	.520**	.584**	.699**	.456**	.377**	.699**	.456**	.306*	.699**	.336	.306	1
	Correlation	*	**	**								*	**	*	*	
	n															
ITEM 15	Pearson	.412	.072	.679	.072	.738	.072	.000	.629	.072		.629	.072	.738	.072	.000
	Sig. (2-tailed)															
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM 16	Pearson	.621	.573	.072	.156	.016	.573	.629	.573	.573	.629		.573	.016	.156	.022
	Sig. (2-tailed)															
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM 21	Pearson	.621	.000	.072	.156	.016	.000	.072	.000	.000	.072	.573		.696	.573	.000
	Sig. (2-tailed)															
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM 22	Pearson	.190	.696	.004	.016	.000	.696	.738	.696	.696	.738	.016	.696		.000	.011
	Sig. (2-tailed)															
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
ITEM 23	Pearson	.621	.573	.072	.156	.016	.573	.072	.573	.573	.072	.156	.573	.000		.022
	Sig. (2-tailed)															
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
JUM LAH	Pearson	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.022	.000	.011	.022	
	Sig. (2-tailed)															
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### 3. Reliabilitas Efikasi Diri

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	40.0000	52.691	.160	.600
ITEM2	39.5536	46.652	.483	.533
ITEM3	39.4107	51.665	.309	.573
ITEM4	38.9643	46.399	.435	.540
ITEM5	39.4107	49.192	.275	.577
ITEM6	39.1964	52.452	.190	.593
ITEM7	39.5714	51.958	.215	.588
ITEM8	39.1607	51.483	.163	.603
ITEM9	39.4464	48.433	.382	.555
ITEM10	39.4286	50.358	.225	.588
ITEM11	39.7143	54.535	.133	.602
ITEM12	39.3393	53.792	.126	.605

### 4. Reliabilitas Skala Stres Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	25

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	22.55	3.524	.130	.638
ITEM2	22.50	3.709	.030	.647
ITEM3	22.41	3.810	.029	.636
ITEM4	22.41	3.846	-.041	.640
ITEM5	22.46	3.199	.620	.574
ITEM6	22.45	3.452	.402	.604
ITEM7	22.46	3.381	.413	.600
ITEM8	22.43	3.449	.515	.599
ITEM9	22.46	3.199	.620	.574
ITEM10	22.45	3.488	.357	.609
ITEM11	22.45	3.670	.139	.630
ITEM12	22.48	3.891	-.115	.662
ITEM13	22.46	3.526	.255	.618
ITEM14	22.46	3.199	.620	.574
ITEM15	22.45	3.488	.357	.609
ITEM16	22.46	3.599	.179	.627
ITEM17	22.46	3.853	-.076	.654
ITEM18	22.43	3.886	-.106	.649
ITEM19	22.41	3.810	.029	.636
ITEM20	22.52	3.818	-.066	.663
ITEM21	22.46	3.199	.620	.574
ITEM22	22.43	3.631	.247	.621
ITEM23	22.46	3.599	.179	.627
ITEM24	22.45	3.815	-.027	.646
ITEM25	22.45	3.852	-.068	.650

Setelah data yang tidak valid dihapuskan didapatkan data sebagai

berikut:

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	12.20	2.997	.163	.807
ITEM5	12.11	2.679	.702	.746
ITEM6	12.09	2.956	.431	.771
ITEM7	12.11	2.934	.385	.775
ITEM8	12.07	2.940	.574	.764
ITEM9	12.11	2.679	.702	.746
ITEM10	12.09	3.028	.334	.779
ITEM13	12.11	3.043	.258	.786
ITEM14	12.11	2.679	.702	.746
ITEM15	12.09	3.028	.334	.779
ITEM16	12.11	3.188	.095	.800
ITEM21	12.11	2.679	.702	.746
ITEM22	12.07	3.122	.283	.782
ITEM23	12.11	3.079	.216	.790

## 5. Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72691172
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.045
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

#### 4. Uji Linearitas

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EFIKASI DIRI <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: STRES KERJA  
b. All requested variables entered.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EFIKASIDIRI * STRESKERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	569.311	7	81.330	1.479	.197
		Deviation from Linearity	112.837	1	112.837	2.052	.159
			456.475	6	76.079	1.383	.558
	Within Groups		2639.671	48	54.993		
	Total		3208.982	55			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.751	.249	6.844

a. Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.678	9.844		4.031	.000
	EFIKASI DIRI	-.141	.113	.867	1.244	.001

a. Dependent Variable: STRES KERJA

## 5. Uji Korelasi

		EFIKASI DIRI	STRES KERJA
EFIKASI DIRI	Pearson Correlation	1	-.608*
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	56	56
STRES KERJA	Pearson Correlation	-.608*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	56	56

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 6. Perhitungan Frekuensi Kategori

### Efikasi Diri

Skor Maksimum : Jumlah item X Skor Maksimum

$$12 \times 9 = 108$$

Skor Minimum : Jumlah item X Skor Minimum

$$12 \times 1 = 12$$

Mean Hipotetik :  $\frac{(Jum.Item \times Skor Maks) + (Jum.Item \times Skor Min)}{2}$

$$\frac{(12 \times 9) + (12 \times 1)}{2} = 60$$

SD Hipotetik :  $\frac{(Jum.Item \times Skor Maks) - (Jum.Item \times Skor Min)}{6}$

$$\frac{(12 \times 9) - (12 \times 1)}{6} = 16$$

**Kategori Efikasi Diri**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	27	48.2	48.2	48.2
	Sedang	17	30.4	30.4	78.6
	Tinggi	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

**Stres Kerja**

Skor Maksimum : Jumlah item X Skor Maksimum

$$25 \times 1 = 25$$

Skor Minimum : Jumlah item X Skor Minimum

$$25 \times 0 = 0$$

Mean Hipotetik

$$: \frac{(Jum.Item \times Skor Maks) + (Jum.Item \times Skor Min)}{2}$$

$$\frac{(25 \times 1) + (25 \times 0)}{2} = 12,5$$

SD Hipotetik

$$: \frac{(Jum.Item \times Skor Maks) - (Jum.Item \times Skor Min)}{6}$$

$$\frac{(25 \times 1) - (25 \times 0)}{6} = 4,1$$

**Kategori Stres Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	7	12.5	12.5	12.5
	Tinggi	48	85.7	85.7	98.2
	Sangat Tinggi	1	1.8	1.8	100.0
Total		56	100.0	100.0	

## 7. Nilai Empirik

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EFIKASI DIRI	56	31	59	43.05	7.648
STRES KERJA	56	16	25	23.39	1.726
Valid N (listwise)	56				





# LAMPIRAN IV

## SURAT

## 1. Surat Izin Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 336/FPSI/01.10/III/2022 15 Maret 2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah  
**SLB Paluta**  
 di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Bunga Faramita Siregar**  
 NPM : **188600232**  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **SLB Paluta, Kecamatan Padang Bolak, Kabupaten Padang Lawas** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Efikasi Diri dan Stress Kerja Pada Guru SLB Daerah Tapanuli Bagian Selatan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat



**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip





## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 338/FPSI/01.10/III/2022  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

15 Maret 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah  
SLB Angkola Timur  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Bunga Faramita Siregar**  
NPM : **188600232**  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **SLB Angkola Timur, Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Efikasi Diri dan Stress Kerja Pada Guru SLB Daerah Tapanuli Bagian Selatan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat

**LAILI ALIFITA, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip





## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 337/FPSI/01.10/III/2022  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

15 Maret 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah  
SLB Padang Sidempuan  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Bunga Faramita Siregar  
NPM : 188600232  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **SLB Padang Sidempuan, Kecamatan Hutaimban Kota Padang Sidempuan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Efikasi Diri dan Stress Kerja Pada Guru SLB Daerah Tapanuli Bagian Selatan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



## 2. Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SLB NEGERI PADANG LAWAS UTARA  
Alamat: Jl. Gunung Tua Padang Sidempuan KM 6 Sigama, Padang Bolak  
Kabupaten Padang Lawas Utara  
Email: sibnpaluta.sumut@gmail.com Kode Pos: 22753

Nomor : 4228/077/SLB.N.PW/III/2022  
Lampiran : -  
Hal : Keterangan Selesai Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Dekan  
Universitas Medan Area  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersamaan dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa:

Nama : Bunga Faramita Siregar  
NPM : 188600232  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa diatas telah menyelesaikan penelitian di SLB Negeri Padang Lawas Utara dari tanggal 15 Februari 2022 sampai dengan 31 Maret 2022 dengan judul "HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN STRESS KERJA PADA GURU SLB TAPANULI BAGIAN SELATAN"

Demikian surat ini disampaikan untuk diketahui dan digunakan seperlunya.

Kepala Sekolah,  
SLB Negeri Padang Lawas Utara  
  
Maulub Siregar, M.Pd  
NIP.196905012007011011



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SLB NEGERI ANGKOLA TIMUR**

Alamat: Jln. Sapirok, Desa Marisi, Kec. Angkola Timur, Kab. Tapanuli Selatan  
Email: slbnegeriangkolatimur@gmail.com Kode Pos: 22733

Nomor : 421.8/32/SLB.N Ang.Tim /IX /2022  
Lampiran : -  
Hal : Keterangan Selesai Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Dekan  
Universitas Medan Area  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersamaan dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa:

Nama : **Bunga Faramita Siregar**  
NPM : **188600232**  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa diatas telah meyelesaikan penelitian di SLB Negeri Angkola Timur dari tanggal 15 Februari 2022 sampai dengan 31 Maret 2022 dengan judul “**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN STRESS KERJA PADA GURU SLB TAPANULI BAGIAN SELATAN**”

Demikian surat ini disampaikan untuk diketahui dan digunakan seperlunya.

Kepala Sekolah,  
SLB Negeri Angkola Timur





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
SLB PADANGSIDIMPUAN**

Alamat: Jln. Ompu Sarudak Psp, Kec. Hutaimbaru, Kota Padangsidimpuan  
Email: slbnpsp@yahoo.com Fax: 28845 Kode Pos: 22735

Nomor : 491.8 / 23 / SLB.M. P.SP / 11 / 2022  
Lampiran : -  
Hal : Keterangan Selesai Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Dekan  
Universitas Medan Area  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersamaan dengan surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa:

Nama : **Bunga Faramita Siregar**  
NPM : **188600232**  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa diatas telah meyelesaikan penelitian di SLB Negeri Padangsidimpuan dari tanggal 15 Februari 2022 sampai dengan 31 Maret 2022 dengan judul "**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN STRESS KERJA PADA GURU SLB TAPANULI BAGIAN SELATAN**"

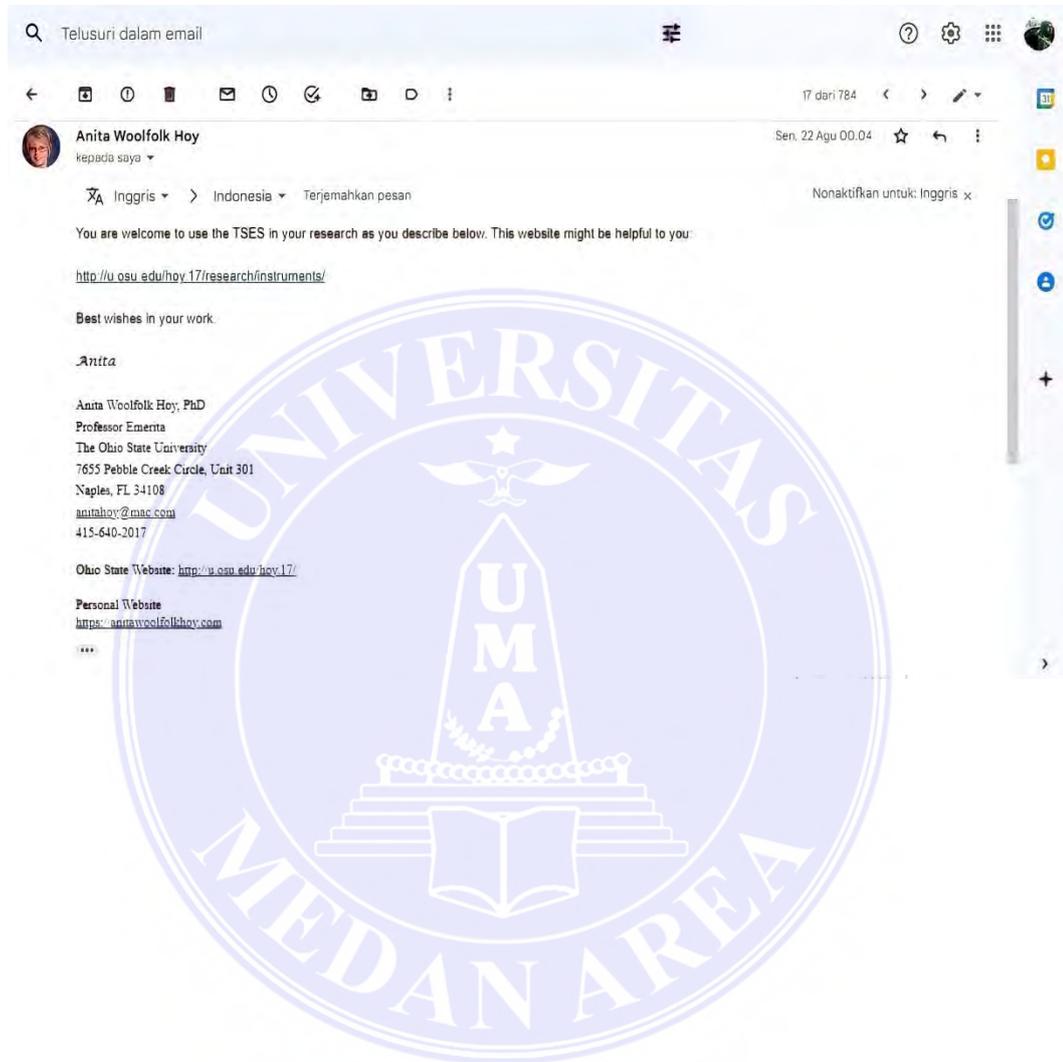
Demikian surat ini disampaikan untuk diketahui dan digunakan seperlunya.

Kepala Sekolah,  
SLB Negeri Padangsidimpuan

  
Mukhtar Ritonga, S.Pd, M.Pd

NIP.196908162007011051

### 3. Surat Izin Adaptasi Skala





**ANITA WOOLFOLK HOY, PH.D.**

**PROFESSOR**  
PSYCHOLOGICAL STUDIES IN EDUCATION

Dear

You have my permission to use the *Teachers' Sense of Efficacy Scale* in your research. A copy the scoring instructions can be found at:

<http://u.osu.edu/hoy.17/research/instruments/>

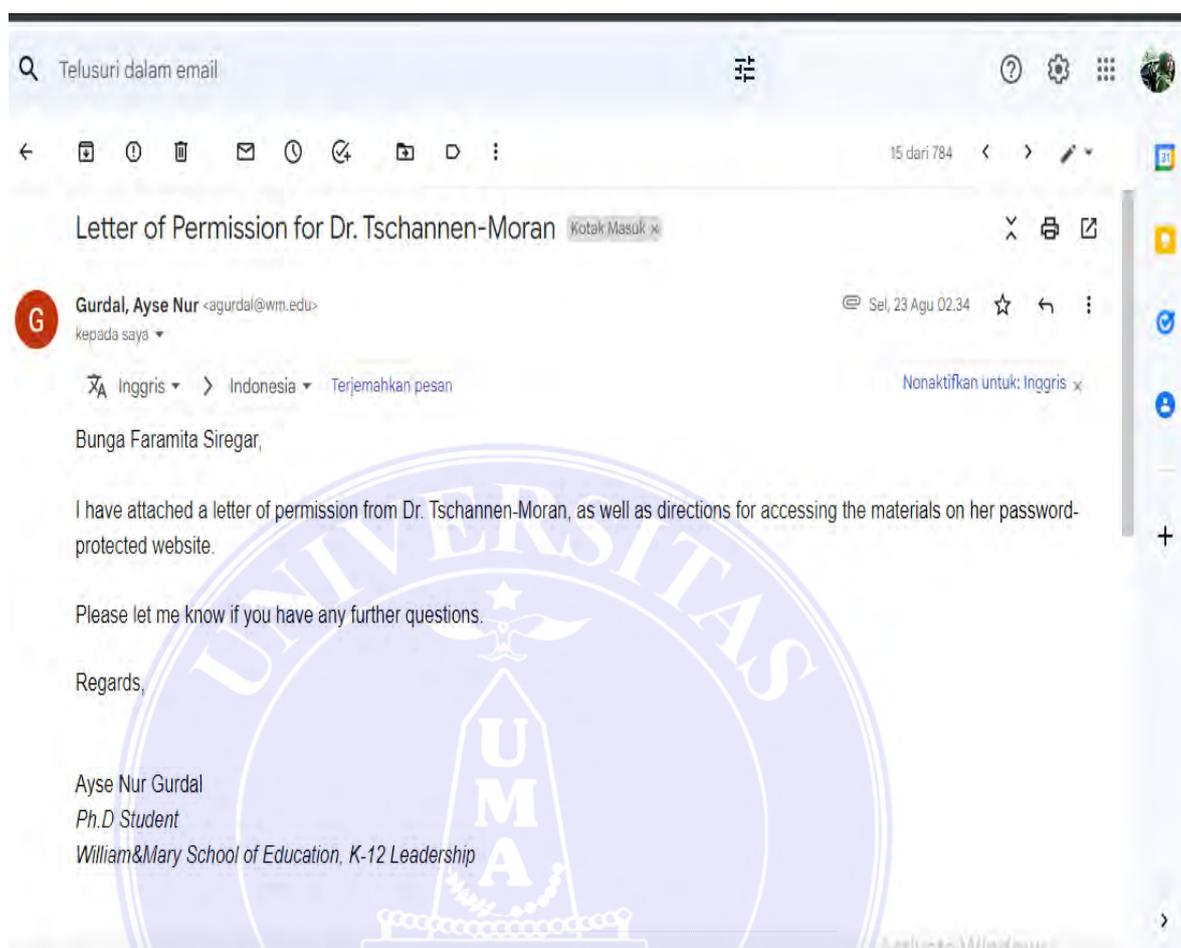
Best wishes in your work,

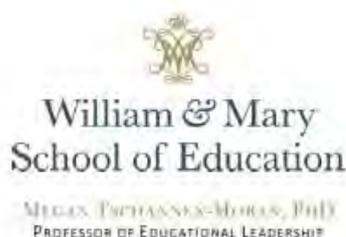
Anita Woolfolk Hoy, Ph.D.  
Professor Emeritus

COLLEGE OF EDUCATION  
29 WEST WOODRUFF AVENUE  
COLUMBUS, OHIO 43210-1177

[WWW.COE.OHIO-STATE.EDU/AHDY](http://WWW.COE.OHIO-STATE.EDU/AHDY)

PHONE 614-292-3774  
FAX 614-292-7900  
Hoy.17@osu.edu





August 22, 2022

Bunga Faramita Siregar,

You have my permission to use the Teacher Sense of Efficacy Scale (formerly called the Ohio State Teacher Sense of Efficacy Scale), which I developed with Anita Woolfolk Hoy, in your research.

You can find a copy of the measure and scoring directions on my web site at <https://mxtsch.pages.wm.edu/>.

Please use the following as the proper citation:

Tschannen-Moran, M & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

I will also attach directions you can follow to access my password protected web site, where you can find the supporting references for this measure as well as other articles I have written on this and related topics.

All the best,

Megan Tschannen-Moran  
William & Mary School of Education

P.O. Box 8795 • Williamsburg, VA 23187-8795 • (737) 221-2187 • mtschb@wm.edu

#### 4. Gambar Pelaksanaan Penelitian



