

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN STRES
KERJA PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 1
KOTA BUKITTINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Psikologi sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh:

**ITSMI MEROZA
NIM. 15011187**

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

PERSETUJUAN SKRIPSI

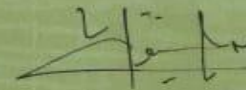
HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA NEGERI 1 KOTA BUKITTINGGI

Nama : Itsmi Meroza
NIM : 15011187
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Februari 2020

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Yuninda Tria Ningsih, S.Psi, M.Psi, Psikolog
NIP. 19870621 201504 2 004

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

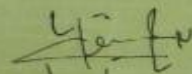
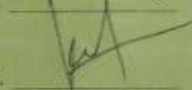
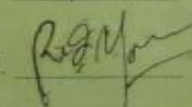
Judul : Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja
pada Guru SLB N 1 Kota Bukittinggi
Nama : Itsmi Meroza
Nim : 15011187
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Februari 2020

Tim Penguji

	Nama	
1. Ketua	: Yuninda Tria Ningsih, S.Psi., M.Psi., Psikolog	
2. Anggota	: Rinaldi, S. Psi, M. Si	
3. Anggota	: Rida Yanna Primanita, S Psi, M.Psi, Psikolog	

Tanda Tangan

1.	
2.	
3.	

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali acuan atau kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, Februari 2020

Yang menyatakan,



Itsmi Meroza

PERSEMBAHAN



Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji dan syukur atas segala nikmat dan rahmat yang telah Allah berikan. Terutama nikmat iman, islam, keamanan dan pertolongan yang telah Engkau berikan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu bentuk pembuktian untuk banyak hal dalam hidup saya. Saya berjuang menyelesaikan skripsi ini atas dasar keinginan saya yang ingin membahagiakan dan membanggakan keluarga. Semoga keberhasilan ini menjadi salah satu langkah awal bagiku untuk menggapai cita-cita. Dengan segenap rasa syukur skripsi ini saya persembahkan untuk:

Teristimewa Orang Tua

Terimakasih banyak ibu, Ayah atas semua kasih sayang, cinta, pengorbanan, doa terbaik, dukungan dan kenyamanan serta segala hal yang telah diberikan kepada Roza selama ini. Sungguh pengorbananmu dari merawat saat dalam kandungan sampai sekarang takkan bisa dibalas meskipun dengan kesuksesan. Maafkan anakmu ini yang selalu durhaka dan tak kunjung membahagiakanmu. Tidak ada kata yang dapat menggambarkan rasa syukur dan terima kasih atas segala pengorbanan yang ibu Ayah berikan. Terima kasih banyak Bu, Ayah sehat selalu doakan anak-anakmu menjadi anak yang berbakti dan menjadi kebanggaan dan sukses.

Terimakasih kepada pembimbing saya, Buk Nining, terima kasih telah membimbing dari awal menyusun skripsi hingga pada akhirnya mendapatkan gelar sarjana. Terimakasih juga kepada pembimbing dua saya Kak Yanti, Siti, Dita, Wila yang selalu siap sedia meluangkan waktu untuk mengarahkan skripsi ini menjadi lebih baik. Terimakasih kepada Vita, Suci, Yuri, Wila, Fony, Wina Wita, teman2 dan adik2 kos pak inn, skripsi ini juga tidak akan bisa apa-apa tanpa adanya semangat dan support dari kalian. Dari Wila yang saling menguatkan dan berjuang bersama dari awal, yang sudah membantu dan menemani membagikan angket ke 6 sekolah. Vita Yuri yang suka ngasih

motivasi namun terkadang ngeselin, yang bilang pasti bisa tu za ke kejar maret kalau ngak bisa maret masih ada juni bareng Yuri. Emang ngeselin tu anak. Terimakasih banyak teman-teman semua pengorbananmu membuatku terharu... huhu

Terimakasih kepada rekan-rekan seperjuangan angkatan 2015 yang telah berjuang bersama-sama sejak masa hitam putih sampai akhirnya keluar sendiri-sendiri. Namun semuanya pasti sudah ada hikmahnya dan skenario Allah SWT pasti yang terbaik. Terimakasih kepada semua teman-teman yang sudah berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk rekan-rekan seperjuangan dan para pejuang toga, Badai pasti berlalu... tetap semangat dan berusaha!! Aza Aza Fighting!!! You can do it !!!

Skripsi ini juga dipersembahkan kepada adek-adek psikologi. Sungguh skripsi ini jauh dari kata sempurna. Tetapi insyaAllah tetap bisa dijadikan acuan, semoga skripsi ini bermanfaat. Terimakasih banyak juga teman-teman yang saking banyaknya yang tidak sempat terucapkan. Thanks all.

“Dibalik Kesulitan Pasti ada Kemudahan, Manjadda wa Jadda”

ABSTRAK

Judul : **Hubungan Antara *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Guru SLB N 1 Kota Bukittinggi**

Nama : Itsmi Meroza

Pembimbing : Yuninda Tria Ningsih, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pendidikan memberikan banyak pengetahuan dan informasi yang akan membuat hidup dan perilaku semakin baik untuk tercapainya tujuan dan cita-cita. Setiap orang berhak untuk mendapatkan pendidikan yang layak, tidak memandang dari status, agama, suku, ras, maupun golongan tertentu. Anak Berkebutuhan Khusus yaitu dengan karakteristik berbeda dengan anak pada umumnya yang mengalami kelainan pada mental, emosi, dan fisik. Mendidik anak berkebutuhan khusus memang tidak mudah untuk dilakukan. Perlu adanya tingkat kesabaran yang tinggi, didik kasih yang tinggi, mengerti psikologi anak dengan baik, dan memiliki keterampilan khusus untuk membantu tumbuh kembang dan pendidikan anak tersebut serta perlu adanya kerja sama dengan orangtua dari anak berkebutuhan khusus. Oleh sebab itu, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasi. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling dalam pengambilan sampel. Populasi penelitian ini adalah guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang guru. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *self-efficacy* dari Bandura dan skala stres kerja dari Robbins. Data penelitian dikumpulkan dengan memakai skala *self-efficacy* yang berjumlah 38 butir pernyataan dan skala stres kerja yang berjumlah 51 butir pernyataan yang disusun berdasarkan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Product Moment* dari Pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $r = -0,399$, $p = 0,022$ ($p < 0,05$), memperlihatkan bahwa terdapat korelasi negatif yang sangat signifikan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru. Artinya, *self-efficacy* cenderung memiliki hubungan yang akan menimbulkan guru mengalami stres dalam bekerja. *Self-efficacy* yang sedang dapat mempengaruhi stres kerja guru dalam melaksanakan tugas dan melakukan pendampingan individu pada siswa/siswi anak berkebutuhan khusus.

Kata kunci : *Self-Efficacy*, Stres Kerja, Guru

ABSTRACT

**Tittle : The Correlation Between Self-Efficacy and Work Stress
in Teachers SLB N 1 Bukittinggi city**

Name : Itsmi Meroza

Advisor : Yuninda Tria Ningsih, S.Psi., M.Psi, Psikolog

Educational Psychologist provides a lot of knowledge and information that will make life and behavior better for the achievement of goals and ideals. Every person has the right to get proper education, regardless of status, religion, ethnicity, race, or certain groups. Children with Special Needs are those with different characteristics from children in general who experience mental, emotional, and physical abnormalities. Educating children with special needs is not easy to do. There needs to be a high level of patience, a high level of love, understanding of children's psychology well, and having special skills to help the child's growth and education and the need for cooperation with parents of children with special needs. Therefore, the problem that will be examined in this study is whether there is a relationship between self-efficacy and work stress on the SLB N 1 teacher in Bukittinggi City.

The research is to recognize correlation between self-efficacy and work stress in Teachers SLB N 1 Bukittinggi city. The reserach design used the quantitative correlation. Population of this study is teachers of children with special needs. The number of samples in this study were 33 teachers. taken through total sampling techiques. This study used self-efficacy scale from Bandura and work stress scale from Robbins as an research measurement. Data gathered is carried out using scale of self-efficacy with 38 items and scale of work stress with 51 item which are arranged based on the Likert scale. Technical analysis use Analysis Product Moment from Pearson.

From the research obtained value $r = -0,399$ with a value $p = 0,022$ ($p < 0,05$), it means that there is a negative correlation in high significant between self-efficacy and work stress in teachers. This means, self-efficacy tends to have a relationship that will cause teachers to experience stress at work. Self-efficacy which is being able to influence the work stress of the teacher in carrying out the tasks and providing individual assistance to students with special needs.

Keyword : Self-Efficacy, Work Stress, Teachers

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena izin dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Guru SLB N 1 Kota Bukittinggi”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulis skripsi ini dibantu oleh berbagai pihak yang tidak lepas dari dukungan moral maupun materi. Oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu seluruh proses penulisan skripsi ini dengan memberi dukungan dan semangat hingga akhir karya ilmiah sederhana ini dapat terselesaikan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ganefri, Ph.D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Farah Aulia, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Rinaldi S.Psi., M.Si selaku ketua dan sekretaris Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang beserta pegawai tata usaha.
4. Ibu Yuninda Tria Ningsih, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah sepenuh hati, sabar dan ikhlas membimbing, memberikan saran, bantuan serta dukungan sehingga peneliti lebih bersemangat dan pantang menyerah dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Neviyarni, S.M.S selaku dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak Rinaldi, S.Psi., M.Si dan Ibu Rida Yanna P, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku penguji terimakasih atas masukan dan saran selama proses penulisan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen Staf Pengajar beserta Staf Administrasi Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan bantuan, baik dalam pengajaran maupun kepentingan perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti selama masa perkuliahan.

8. Kepala Sekolah, guru-guru serta staf tata usaha SLB N 1 Kota Bukittinggi yang telah membantu selama pengumpulan data penelitian skripsi.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua, abang, uda, kakak dan adik yang selalu memberikan doa dan dukungan moril maupun materil yang tak terhingga kepada peneliti. Segala yang telah peneliti raih berkat dukungan mereka.
10. Teman-teman Psikologi angkatan 2015 yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan dan memberikan dukungan serta semangat bagi peneliti.
11. Keluarga besar Jurusan Psikologi dan pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik, masukan dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga skripsi sederhana ini memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Bukittinggi, 4 Februari 2020

Peneliti

Itsmi Meroza

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Stres Kerja.....	12
1. Pengertian Stres Kerja.....	12
2. Aspek-aspek Stres Kerja	13
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	14
B. <i>Self-Efficacy</i>	16
1. Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	16
2. Aspek-aspek <i>Self-Efficacy</i>	18
3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	19

C. Dinamika Hubungan <i>Self-Efficacy</i> dengan Stres Kerja	21
D. Kerangka Berpikir	23
E. Hipotesis	23
BAB iii METODE PENELITIAN	24
A. Desain Penelitian.....	24
B. Variabel Penelitian	24
C. Defenisi Operasional	25
D. Populasi dan Sampel Penelitian	26
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	27
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	30
G. Prosedur Penelitian.....	34
H. Teknik Analisis Data.....	36
BAB iv HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Subjek Penelitian	37
B. Deskripsi Data Penelitian.....	37
C. Analisis Data	44
D. Pembahasan.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor jawaban item skala <i>Self-Efficacy</i> dan Stres Kerja.....	27
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Stres Kerja.....	29
Tabel 3. <i>Blue Print Self-Efficacy</i>	30
Tabel 4 . <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	32
Tabel 5 . <i>Blue Print</i> Skala <i>Self-Efficacy</i> Setelah Uji Coba	33
Tabel 6. Rerata Hipotetik dan Empiris <i>Self-Efficacy</i> dan Stres Kerja	38
Tabel 7. Kriteria Kategori Skala <i>Self-Efficacy</i> dan Skor Subjek.....	39
Tabel 8. Rerata Hipotetik dan Empiris <i>Self-Efficacy</i> Per Aspek	40
Tabel 9. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek <i>Self-Efficacy</i>	41
Tabel 10. Kriteria Kategori Stres Kerja dan Skor Subjek	42
Tabel 11. Rerata Hipotetik dan Empiris Stres Kerja Per Aspek.....	43
Tabel 12. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek Stres Kerja	44
Tabel 13. Uji Normalitas <i>Self-Efficacy</i> dengan Stres Kerja	45
Tabel 14. Uji Linearitas <i>Self-Efficacy</i> dengan Stres Kerja	46
Tabel 15. Uji Hipotesis <i>Self-Efficacy</i> dengan Stres Kerja	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	23
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba Stres Kerja dan <i>Self-Efficacy</i>	60
Lampiran 2. Data Uji Coba Stres Kerja	67
Lampiran 3. Data Uji Coba <i>Self-Efficacy</i>	74
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Skala Stres Kerja.....	81
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Skala <i>Self-Efficacy</i>	83
Lampiran 6. Skala Penelitian Stres Kerja dan <i>Self-Efficacy</i>	85
Lampiran 7. Data Penelitian Skala Stres Kerja	92
Lampiran 8. Data Penelitian Skala <i>Self-Efficacy</i>	94
Lampiran 9. Deskriptif Statistik Skala <i>Self-Efficacy</i> dan Stres Kerja	97
Lampiran 10. Deskriptif Statistik Skala <i>Self-Efficacy</i>	97
Lampiran 11. Deskriptif Statistik Skala Stres Kerja	97
Lampiran 12. Uji Normalitas Skala <i>Self-Efficacy</i> dan Stres Kerja.....	98
Lampiran 13. Uji Linieritas Skala <i>Self-Efficacy</i> dan Stres Kerja	99
Lampiran 14. Uji Korelasi Skala <i>Self-Efficacy</i> dan Stres Kerja.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah suatu hal yang penting bagi kehidupan seseorang baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Pendidikan memberikan banyak pengetahuan dan informasi yang akan membuat hidup dan perilaku semakin baik untuk tercapainya tujuan dan cita-cita. Setiap orang berhak untuk mendapatkan pendidikan yang layak, tidak memandang dari status, agama, suku, ras, maupun golongan tertentu. Hal ini sudah diatur dalam UUD tahun 1945 Pasal 31 ayat 2 yang mengatakan bahwa Warga Negara Indonesia wajib mendapatkan pendidikan dasar dan Pemerintah wajib membiayai pendidikan. Kewajiban juga dalam pemerataan pendidikan yang telah dijelaskan melalui Undang-undang Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 20 yang membahas mengenai Sistem Pendidikan Nasional Pasal 5 ayat 2 yang menyatakan bahwa Warga Negara yang berkelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/ atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus yang didirikan oleh Pemerintah yaitu sekolah luar biasa untuk Anak Berkebutuhan Khusus (ABK).

Anak Berkebutuhan Khusus yaitu dengan karakteristik berbeda dengan anak pada umumnya yang mengalami kelainan pada mental, emosi, dan fisik. Anak berkebutuhan khusus diantaranya seperti tunanetra, tunarungu, tunagrahita, tunadaksa, tunalaras, kesulitan belajar, gangguan perilaku, anak berbakat, dan anak dengan gangguan kesehatan. (Dinie, 2016)

Kementrian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia 2013, menjeaskan bahwa anak berkebutuhan khusus adalah:

“Anak yang mengalami keterbatasan atau keluarbiasaan, baik fisik, mental-intelektual, sosial, maupun emosional, yang berpengaruh secara signifikan dalam proses pertumbuhan dan perkembangannya dibandingkan dengan anak-anak lain yang seusia dengannya”.

Pemahaman anak berkebutuhan khusus terhadap konteks, ada yang bersifat biologis, psikologis, sosio-kultural. Dasar biologis anak berkebutuhan khusus bisa dikaitkan dengan kelainan genetik dan menjelaskan secara biologis penggolongan anak berkebutuhan khusus, seperti *braim injury* yang bisa mengakibatkan kecatatan tunaganda. Dalam konteks psikologis, anak berkebutuhan khusus lebih mudah dikenali dari sikap dan perilaku, seperti gangguan pada kemampuan belajar pada anak *slow learner*, gangguan kemampuan berbicara pada anak autisme dan ADHD. Konsep sosio-kultural mengenal anak berkebutuhan khusus sebagai anak dengan kemampuan dan perilaku yang tidak pada umumnya, sehingga memerlukan penanganan khusus (Dinie, 2016). Lebih lanjut Subijanto (2004) mengemukakan bahwa anak-anak yang masuk SLB umumnya memiliki intelegensi dibawah rata-rata yakni kurang dari 70 debil dan embisil.

Dari hasil pendapat beberapa guru SLB yang ditemui menyampaikan bahwa profesi guru SLB berbeda dengan profesi guru biasa. Perbedaan itu terletak pada tugas masing-masing. Guru SLB memiliki tugas lebih sulit

dibandingkan dengan guru biasa, terutama dalam menangani anak didiknya. Guru SLB bertugas mendidik anak-anak yang kurang normal, sedangkan guru biasa bertugas mendidik anak-anak normal. Gordon (1997) berpendapat bahwa tugas-tugas guru SLB antara lain harus bersikap terbuka, penuh perhatian, membuat situasi saling bergantung antara guru dan murid, serta memenuhi kebutuhan murid dan juga kebutuhannya sendiri. Sama halnya dengan pendapat Subijanto (2004) bahwa tugas-tugas guru SLB antara lain: a) menciptakan suasana belajar yang kondusif, b) memberi bimbingan langsung kepada setiap siswa yang memerlukan pelayanan pendidikan khusus serta mengoptimalkan potensinya, c) memberi bantuan kepada guru kelas/matapelajaran agar dapat memberi pelayanan pendidikan khusus yang menjadi tanggung jawabnya, d) melaksanakan administrasi sesuai bidang tugasnya. Sedangkan tugas guru-guru biasa menurut (Sadirman, 2005) adalah sebagai informator, organisator, motivator, pengarah, inisiator ide-ide, transmitter atau penyebar pengetahuan, fasilitator, mediator, dan evaluator atau prestasi anak didik maupun tingkah lakunya.

Mendidik anak berkebutuhan khusus memang tidak mudah untuk dilakukan. Perlu adanya tingkat kesabaran yang tinggi, didik kasih yang tinggi, mengerti psikologi anak dengan baik, dan memiliki keterampilan khusus untuk membantu tumbuh kembang dan pendidikan anak tersebut serta perlu adanya kerja sama dengan orangtua dari anak berkebutuhan khusus. Melalui pendidikan untuk dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki anak berkebutuhan khusus seterusnya akan dikembangkan agar berguna bagi

kehidupannya karena banyak anak berkebutuhan khusus yang memiliki bakat yang tidak dimiliki oleh anak normal pada umumnya. Dapat menjadikan anak lebih disiplin dan mandiri sehingga tidak lagi bergantung pada orang lain dalam menjalani kehidupannya. Anak dapat bersosialisasi dan berkomunikasi dengan masyarakat sekitar sehingga anak merasa menjadi bagian dari masyarakat tersebut. (Aluh dalam Kompas, 2016).

Berdasarkan hasil survey Stellman dan Daum (Pamangsah, 2011) bahwa 48% guru mengalami stres karena interaksinya dengan pekerjaan tidak seimbang. Sebagai contoh, seorang guru SLB-C (tunagrahita) yang ingin mengajarkan konsep dasar bilangan kepada peserta didik penyandang lemah mental, untuk menanamkan konsep operasi bilangan 1 sampai 20 misalnya pada anak normal barangkali cukup diperlukan waktu sekitar 1-2 minggu untuk menjelaskan operasionalisainya secara tuntas. Namun, tidak demikian halnya bagi peserta didik yang menyandang keterbelakangan mental waktu yang diperlukan bisa mencapai 2-3 bulan atau bahkan lebih. Hal itupun hasilnya tidak permanen menetap dalam memorinya. Bila seorang guru mengajarkan materi yang tak kalah sulitnya untuk dipersepsikan dengan baik bagi peserta didik, semakin banyak tuntutan yang tidak terpenuhi, semakin meningkat stres yang dihadapi oleh guru SLB.

Hasil penelitian Agustin dan Rahayu (2017) mengenai hubungan efikasi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Membuktikan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan stres kerja antara keduanya. Efikasi diri terhadap stres kerja memiliki

kontribusi sebesar 32,1%, sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian seperti kepuasan kerja dan beban kerja.

Beragam tuntutan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang dirasa berat membuat guru SLB untuk dapat membantu melatih keterampilan yang dimiliki anak dan mampu membuat anak mandiri dalam mengurus diri, membuat guru mengalami stres kerja. Menurut Lazarus dan Folkman (1984) stres adalah keadaan atau situasi rumit dan dinilai sebagai keadaan yang menekan dan membahayakan individu serta telah melampaui sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Stres juga berupa ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan dengan kemampuan seseorang. Seseorang yang mengalami stres akan melakukan penilaian terhadap lingkungannya, melebihi kemampuan yang dimilikinya atau mengancam kesejahteraannya. Sementara stres kerja menurut Robbins (2008) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Banyak sumber yang menimbulkan stres antara lain tuntutan pekerjaan yaitu kondisi pekerjaan, jenis pekerjaan, dan pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab. Jadi dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu keadaan atau kondisi individu dimana adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

Peneliti juga telah melakukan wawancara kepada 10 orang guru pada tanggal 29 Januari 2019 di SLB N 1 Kota Bukittinggi mengenai *self-efficacy* pada guru didapatkan hasil bahwa 3 diantaranya memiliki *self-efficacy* yang

bagus. *Self-efficacy* yang ia miliki berupa kepercayaan diri untuk dapat memanajemen waktu dan memanajemen kelas, melakukan pembimbingan individu dengan baik, dan dapat mencapai siswa/siswi berprestasi serta berbakat dalam bidang keolahragaan, keterampilan dan seni. Hasil lainnya didapatkan 5 diantaranya memiliki *self-efficacy* yang cukup rendah, dimana guru mengalami kesulitan mengajar untuk pembimbingan individu, dan adanya penambahan siswa/siswi baru, serta 2 lainnya mengatakan ketidakyakinan dalam mengatasi masalah dan ketidakyakinan untuk dapat melaksanakan tugas. Guru olahraga menggabung 3 sampai 4 kelas untuk melakukan proses belajar mengajar dan pendampingan karena ia satu-satunya guru bidang studi olahraga untuk siswa/siswi SDLB, SMPLB, dan SMALB di SLB N 1 Kota Bukittinggi. Data yang didapat dari SLB N 1 Kota Bukittinggi terdapat 16 kelas SD, 7 kelas SMP, dan 4 kelas SMA. Dengan jumlah siswa/siswi sebanyak 115 orang. Masing-masing guru memiliki jam mengajar 40 jam/minggu. Sekolah menerima siswa/siswi tunanetra, tunarungu, tunadaksa dan tunagahita. *Self-efficacy* dan ketidakyakinan guru menjalankan tugas dengan baik mengakibatkan guru mengalami kesulitan dan stres dalam bekerja. Stres kerja yang dialami oleh guru SLB dapat berdampak negatif bagi sekolah, karena guru akan kehilangan kepercayaan diri, konsentrasi, dan semangat kerja dalam melakukan pengajaran dan pendampingan pada siswa dan tidak dapat fokus arahkan siswa pada tujuan pembimbingan yang efektif sesuai misi institusi atau sekolah. Bahkan siswa mungkin akan menjadi

demotirasi karena melihat reaksi negatif dari guru dalam merespon perilaku anak yang dapat memicu emosi negatif baru.

Guru yang tidak percaya pada kemampuan yang dimilikinya akan cenderung rentan mengalami stres. Seseorang yang percaya pada kemampuan yang dimilikinya disebut dengan *self-efficacy*. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Ketika guru kurang yakin atas pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, maka ia akan cenderung kurang percaya diri dan akan tertekan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap diluar kemampuannya. Perasaan tertekan yang dialami guru tersebut akan berdampak pada tingkat stresnya, yang mana jika stres itu semakin parah dapat menyebabkan terjadinya penurunan yang signifikan pada kinerja guru dan rendahnya tingkat *self-efficacy*.

Ketidakyakinan untuk dapat melaksanakan tugas atau menangani anak berkebutuhan khusus membuat para guru berpotensi mengalami stres. Ketidakyakinan ini menjadi tanda tanya bagaimana kompetensi profesional guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus pada Sekolah Luar Biasa (SLB). SLB N 1 tidak semua guru yang tamatan S1 PLB (Sarjana Pendidikan Luar Biasa). 60% guru tamatan S1 PLB dan 40% diluar tamatan PLB. Siswa/siswi yang diajar kebanyakan adalah Tunagrahita dan Tunarungu. Artinya, 40% guru memiliki *self-efficacy* yang rendah untuk melakukan

pendampingan dan pengajaran sedangkan mayoritas siswa/siswi berkebutuhan khusus tunagrahita dan tunarungu.

Hasil penelitian Sujarwo dan Sugeng (2014) mengenai kompetensi profesional guru Sekolah Luar Biasa (SLB) se-kabupaten Bantul dalam mengajar pendidikan jasmani. Menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Bantul masih rendah, dan masih perlu peningkatan kompetensinya. Hal tersebut terlihat khususnya dalam hal penguasaan bidang studi yang masih lemah, dan juga pengembangan diri dalam hal penelitian atau karya ilmiah yang sulit sekali untuk mau melaksanakannya. Kemampuan Guru dalam pengelolaan program belajar mengajar belum secara optimal dilaksanakan seperti RPP yang belum menggunakan kurikulum terbaru (tematik) Sehingga saran yang diajukan oleh peneliti Sujarwo dan sugeng adalah perlu adanya pendidikan strata bagi guru yang bukan dari bidang pendidikan jasmani setara dengan pendidikan S1 atau juga bisa dilaksanakan diklat, pelatihan atau workshop bagi guru non penjas yang mengampu pendidikan jasmani di Sekolah Luar Biasa. Kemudian untuk masalah penelitian hendaknya diadakan pendampingan khusus bagi guru-guru khususnya yang kesulitan dalam menyusun karya ilmiah dan juga penelitian.

Keyakinan dalam menyelesaikan suatu tugas berkaitan dengan konsep *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan hal yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu atas keberfungsian individu itu sendiri dalam lingkungannya. Melalui *self-*

efficacy itu membuat manusia dapat yakin untuk dapat melakukan sesuatu atas potensi dalam dirinya dengan baik dalam mengubah hal-hal atau kejadian dilingkungan sekitar. Menurut (Feist, 1994) *self-efficacy* individu itu sendiri melalui *self-efficacy* yang tinggi akan memungkinkan suksesnya individu.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Kota Bukittinggi, dikarenakan dari hasil wawancara pada survey awal terhadap beberapa guru menunjukkan bahwa guru SLB mengalami stres kerja karena adanya perubahan situasi penambahan murid dan kurangnya SDM guru yang mengajar. Adanya ketidakyakinan guru karena tuntutan dan beban kerja semakin meningkat, yang membuat guru sulit melakukan pengajaran yang optimal bagi siswa/i berkebutuhan khusus yang dapat beresiko terhadap meningkatnya stres kerja pada guru.

Fenomena diatas membuat peneliti tertarik melakukan penelitian pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi dengan tujuan mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja, dengan merumuskannya pada penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan stres kerja pada Guru SLB N 1 Kota Bukittinggi”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adanya kondisi internal seseorang guru yang cenderung mempersepsikan tugas pekerjaannya sebagai beban berat yang sulit untuk dilakukan.

2. Adanya tuntutan guru untuk mampu memahami perbedaan karakter kepribadian pada anak yang berbeda-beda kebutuhan khususnya, seperti perbedaan dalam kemampuan memahami pelajaran.
3. Ketidakyakinan untuk dapat melaksanakan tugas atau dalam menangani anak berkebutuhan khusus membuat para guru berpotensi mengalami stres.

C. Batasan Masalah

1. Stres kerja guru yang mengajar di SLB N 1 Kota Bukittinggi.
2. *Self-Efficacy* pada guru yang mengajar di SLN N 1 Kota Bukittinggi.
3. Hubungan *self-efficacy* terhadap stres kerja guru yang mengajar di SLB N 1 Kota Bukittinggi.

D. sisiRumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *self-efficacy* pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi ?
2. Bagaimana tingkat stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi ?
3. Apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *self-efficacy* pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi.

2. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi.
4. Sejauhmana peranan atau sumbangan *self-efficacy* terhadap stres kerja pada guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dibidang psikologi terutama psikologi pendidikan, serta untuk keperluan penelitian selanjutnya bagi siapa yang tertarik melakukan penelitian mengenai *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan gambaran kepada guru untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berhubungan dengan stres kerja, sehingga permasalahan ini bisa ditanggulangi dengan baik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah keadaan atau situasi yang rumit dan dinilai sebagai keadaan yang menekan dan membahayakan individu serta telah melampaui sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Stres juga berupa ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan dan kemampuan seseorang. Seseorang yang mengalami stres akan melakukan penilaian terhadap lingkungannya, melebihi kemampuan yang dimilikinya atau bahkan mengancam kesejahteraannya (Lazarus & Folkman, 1984). Guru selain dituntut untuk memberikan layanan pendidikan sebaik mungkin kepada siswa, guru juga harus menyusun satuan kegiatan semesteran, mingguan maupun harian, yang mana dalam semua tuntutan tersebut tidak semua guru dapat melaksanakannya dengan baik, apalagi ditambah dengan penghasilan yang diterimanya tidak sesuai dengan usaha keras yang dikeluarkannya. Tuntutan guru SD dengan guru SLB akan jauh berbeda dalam mengelola stres kerja.

Pendapat yang dikemukakan oleh Taylor (1995) bahwa stres adalah dampak dari penilaian seseorang, dimana seseorang tersebut menilai apakah sumber daya yang dimilikinya cukup untuk menyelesaikan tuntutan-tuntutan lingkungannya. Begitu juga dengan Atkinson, dkk (2010) yang mengemukakan bahwa stres terjadi jika orang

dihadapkan dengan peristiwa yang mereka rasakan sebagai mengancam kesehatan fisik atau psikologisnya. Sedangkan, menurut Robbins (2008) stres kerja adalah kondisi dinamik yang terjadi ketika seseorang dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, dan tuntutan yang tidak seimbang didalam pekerjaannya. Ketidakseimbangan tersebut mengakibatkan munculnya ketidakpastian yang dirasakan oleh seseorang dalam kehidupan bekerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya perubahan situasi, peluang, kendala, dan tuntutan dari lingkungan yang tidak seimbang yang menyebabkan timbulnya penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologis yang berpengaruh terhadap kognisi dan emosi serta tingkah laku.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (dalam Wijaya, Candra, 2017) mengelompokkan stres kerja ke dalam tiga aspek, yaitu:

a. Fisiologis

Aspek ini menjelaskan bahwa stres kerja dapat membuat perubahan pada metabolisme tubuh, rasa lelah dalam bekerja, meningkat denyut jantung, pernapasan, sakit kepala, sakit perut dan dapat menyebabkan serangan jantung.

b. Psikologis

Aspek ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan efek psikologis paling sederhana dan paling jelas dari stres. Tetapi, stres menunjukkan dirinya dalam keadaan psikologis lain, misalnya kecemasan ketegangan kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja dan mudah marah.

c. Perilaku

Aspek ini menjelaskan bahwa stres terkait dengan perilaku perubahan produktivitas, penundaan pekerjaan, absensi, peningkatan kebiasaan merokok, konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan mengalami gangguan tidur.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja

Terdapat faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres, menurut Atkinson (1983), sebagai berikut:

a. Kemampuan Menerka

Studi menunjukkan bahwa manusia lebih suka pada kejadian yang tidak disukai tapi dapat diterka daripada kejadian yang tak dapat diterka.

b. Kontrol atas jangka Waktu

Kita dapat mengendalikan jangka waktu suatu kejadian yang tidak menyenangkan tampaknya dapat mengurangi perasaan cemas, sekalipun jika kendali itu tidak dapat dilaksanakan atau kepercayaan itu salah.

c. Evaluasi Kognitif

Penghayatan seseorang atas kejadian yang penuh stres juga melibatkan penilaian tingkat ancaman. Situasi yang ditanggapi sebagai ancaman terhadap kelangsungan hidup atau terhadap harga diri seseorang menimbulkan stres yang tinggi.

d. Perasaan Mampu

Kepercayaan seseorang terhadap atas kemampuan menanggulangi situasi penuh stres merupakan faktor utama dalam menentukan kerasnya stres.

e. Dukungan Sosial

Dukungan emosional dan adanya perhatian orang lain dapat membuat orang tahan menghadapi stres. Studi menunjukkan bahwa seseorang dengan dukungan sosial yang lebih banyak, cenderung dapat hidup lebih lama dan jarang terkena penyakit dari stres, dibandingkan dengan orang-orang yang mempunyai sedikit dukungan sosial.

Seperti yang dikemukakan Atkinson (1983:231) bahwa seseorang dapat tahan terhadap stres karena perasaan mampu yang dimilikinya, yakni keyakinan seseorang atas kemampuannya menanggulangi situasi penuh stres yang mana merupakan faktor dalam menentukan kerasnya stres.

B. *Self-Efficacy*

1. Pengertian *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk mampu mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu, ia juga menambahkan bahwa *self-efficacy* dianggap sebagai komponen penting dalam teori kognitif sosial. Dengan mempengaruhi pilihan kegiatan dan tingkat motivasi, *self-efficacy* memberikan kontribusi penting untuk memperoleh pengetahuan terkait keterampilan yang dimiliki (Bandura, 1997). *Self-efficacy* yang dirasakan seseorang dapat mempengaruhi pilihan setiap orang terhadap kegiatan dan perilaku tertentu, seberapa banyak usaha yang mereka keluarkan, dan seberapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan.

Semakin kuat *self-efficacy* yang dirasakan, maka akan semakin aktif usahanya. Seseorang yang berahan dalam kegiatan yang sulit secara subyektif, akan mampu mengatasi hambatan dan meningkatkan kemampuannya melalui pengalaman korektif. Sedangkan seseorang yang menghindari dari kegiatan yang sulit atau berhenti melakukan upaya untuk mengatasinya, akan sulit untuk berkembang dan bertahan dalam kelemahannya, serta berperilaku defensif (Bandura dan Adam, 1977).

Teori belajar sosial mendefenisikan *self-efficacy* sebagai rasa percaya diri mengenai kinerja tugas secara spesifik. Misalnya, menurut Bandura (dalam jinks & morgan, 1999). Menurut Bandura & Bisschop

(dalam Schonfeld P dkk, 2016) *Self-efficacy* adalah sumber daya resistensi positif yang merupakan bagian dari proses penilaian kognitif dan penting untuk pengaturan stres. . Bandura mengatakan bahwa *self-efficacy* terkait dengan pengembangan yang positif seperti pemecahan masalah, menjadi lebih mudah bergaul, memulai diet dan berhenti merokok (King, 2010).

Bandura juga menyatakan bahwa *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang pada kemampuan yang dimilikinya untuk melatih atau mengendalikan terhadap fungsi dirinya dan kejadian- kejadian yang terjadi disekitarnya. *Self-efficacy* juga mengacu pada bagaimana seseorang berperilaku dalam situasi tertentu, tergantung kepada resiprokai (*reciprocal*) antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan bahwa dia mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan (Alwisol, 2009). Seseorang yang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka ia memiliki potensi untuk mengubah kejadian-kejadian yang terjadi didalam lingkungan sekitarnya. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang baik juga akan memilih tindakan yang bijak dan akan lebih dekat dengan kesuksesan dari pada seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah (Feist dan Feist, 2008).

Jadi *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang atau penilaian seseorang individu terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mengatur, bertindak, serta menentukan suatu tindakan terhadap sesuatu yang diinginkannya agar mencapai apa yang menjadi

tujuan yang sudah mereka tetapkan atau mereka targetkan dan keberhasilannya dalam melakukan suatu aktivitas atau perilaku tertentu.

2. Aspek-aspek *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997) ada tiga aspek yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

a. *Magnitude/ level* (harapan besar/ tingkat)

Merupakan besarnya harapan terhadap kemungkinan hasil dari suatu perilaku, yaitu perkiraan perilaku atau tindakan yang bersifat menyebabkan hasil tertentu atau bersifat khusus. Contohnya, jika seorang guru mampu menggunakan metode yang cocok dan sesuai untuk mengembangkan kemampuan keterampilan anak berkebutuhan khusus yang di didik. Itu artinya ia memiliki *self-efficacy* yang tinggi dan begitu sebaliknya.

b. *Generality* (keluasan harapan)

Merupakan keyakinan seseorang mengenai sejauh mana perilaku tertentu akan menimbulkan konsekuensi apabila suatu perilaku dilakukan seseorang, kemampuan seseorang untuk menampilkan perilaku sangat terbatas sehingga pengharapan seseorang terhadap konsekuensinya atau hasil akan terbatas pula. Contohnya, seorang guru yakin bahwa ia mampu melaksanakan tugas, melakukan pembimbingan individu, dan mampu berkomunikasi baik disemua jenis ketunaan (tunarungu, tunanetra, tunanetra, tunagrahita, dan tunadaksa).

c. *Strength* (kekuatan pengharapan)

Merupakan harapan akan dapat membentuk perilaku secara tepat. Contohnya, seorang guru akan tetap mengerjakan tugas dan berusaha mengatasi kesulitan yang dihadapinya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997), terdapat empat model pokok yang dapat mempengaruhi tingkat *self-efficacy* seseorang, yaitu:

a. *Performance Accomplishments/ Enactive Mastery Experience*

Pengalaman performasi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa lalu. Performasi masa lalu merupakan pengubah *self-efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus dapat meningkatkan ekspektasi keyakinan (*self-efficacy*), sedangkan kegagalan akan menurunkan keyakinan (*efficacy*). Pencapaian keberhasilan akan memberikan dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya, seperti:

1. Semakin sulit tugasnya, keberhasilannya akan membuat efikasi semakin tinggi.
2. Bekerja sendiri lebih meningkatkan efikasi, dibandingkan jika mengerjakan secara kelompok atau dibantu oleh orang lain.
3. Kegagalan dapat menurunkan efikasi, jika individu telah berusaha sebaik mungkin.
4. Kegagalan secara emosional/ stres, namun ia dalam kondisi yang optimal, maka tidak akan memberi dampak buruk baginya.

5. Kegagalan setelah memiliki efikasi yang kuat, maka dampaknya juga tidak ada seburuk jika individu yang belum memiliki efikasi kuat.
6. Seseorang yang biasa berhasil, namun sesekali ia gagal maka tidak akan mempengaruhi efikasinya.

b. *Vicarious Experience* (Pengalaman vikarius/ terwakitkan)

Efikasi akan meningkat ketika mengamati ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya *self-efficacy* akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Ketika figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, maka pengaruh pengalaman vikarius (yang terwakilkan) tidak akan besar. Sebaliknya, ketika melihat kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi seseorang tidak mau mengerjakan apa yang telah gagal dikerjakan figur yang diamatinya.

c. *Verbal Persuasion* (Persuasi verbal)

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi verbal. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi materi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

d. *Emotional Arousal* (Gairah/ keadaan emosional)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kejadian akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self-efficacy*.

C. Dinamika Hubungan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang untuk mampu mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu, ia juga menambahkan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi penting untuk memperoleh pengetahuan terkait keterampilan yang dimilikinya (Bandura, 1997). *Self-efficacy* yang dirasakan seseorang dapat mempengaruhi pilihan setiap orang terhadap kegiatan dan perilaku tertentu, seberapa banyak usaha yang mereka keluarkan, dan seberapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan (Bandura, 1997). Kinerja *self-efficacy* mempengaruhi beberapa aspek perilaku yang penting untuk belajar. Diantaranya adalah pilihan kegiatan, usaha, ketekunan, belajar, dan prestasi (Bandura dkk dalam jinks & morgan, 1999).

Menurut Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahwa stres adalah keadaan atau situasi yang rumit dan dinilai sebagai keadaan yang menekan dan membahayakan individu serta telah melampaui sumber daya yang dimiliki individu untuk mengatasinya. Stres juga berupa ketidaksesuaian antara tuntutan lingkungan dan kemampuan seseorang. Seseorang yang mengalami stres akan melakukan penilaian terhadap lingkungannya, melebihi kemampuan yang dimilikinya atau bahkan mengancam kesejahteraannya.

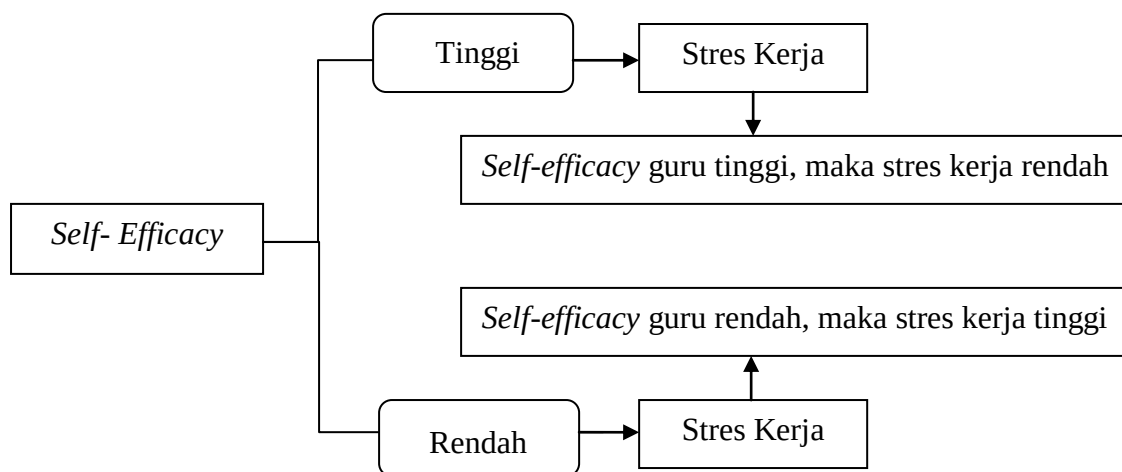
Sementara stres kerja menurut Robbins (2008) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Guru yang tidak percaya pada kemampuan yang dimilikinya akan cenderung retan mengalami stres. Seseorang yang percaya pada kemampuannya disebut dengan *self-efficacy*. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Ketika guru kurang yakin atas pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, maka ia akan cenderung kurang percaya diri dan akan tertekan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap diluar kemampuannya. Perasaan tertekan yang dialami guru tersebut akan berdampak pada tingkat stresnya, yang mana jika stres itu semakin parah akan menyebabkan terjadinya penurunan yang signifikan pada kinerja guru dan rendahnya tingkat *self-efficacy*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor penting yang perlu dimiliki oleh guru. Hal tersebut dikarenakan guru memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung mampu mengatasi stres yang timbul dalam menjalankan tugas dan dalam mengatasi masalahnya. Dengan demikian, semakin tinggi *self-efficacy* maka makin rendah stres kerja, sebaliknya, makin rendah *self-efficacy* maka makin tinggi stres kerja.

D. Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan *self-efficacy* sebagai variabel bebas dan stres kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan terikat, yakni apabila semakin tinggi *self-efficacy* pada seorang guru maka semakin rendah tingkat stres kerja guru ataukah sebaliknya menjadikan *self-efficacy* guru yang semakin tinggi. Hubungan dari kedua variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H_0 : Tidak terdapat hubungan *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi
- H_1 : Terdapat hubungan *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan uji hipotesis mengenai hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru di SLB N 1 Kota Bukittinggi. Artinya, *self-efficacy* memiliki hubungan yang akan menimbulkan guru mengalami stres dalam bekerja. Guru SLB N 1 Kota Bukittinggi masih bisa mengelola tugas sebagai guru dan cukup bisa dalam pengelolaan stres kerjanya. *Self-efficacy* yang sedang dapat mempengaruhi stres kerja guru dalam melaksanakan tugas dan melakukan pendampingan individu pada siswa/ siswi anak berkebutuhan khusus.
2. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa guru di SLB N 1 Kota Bukittinggi memiliki tingkat *self-efficacy* yang sedang. Artinya, guru memiliki *self-efficacy* yang cukup untuk mengajar anak berkebutuhan khusus.
3. Secara umum dapat disimpulkan stres kerja pada penelitian ini memiliki tingkat stres yang sedang. Artinya, stres kerja yang dialami guru cukup mempengaruhi guru dalam bekerja sehingga terjadinya peningkatan dan

4. perubahan yang signifikan pada stres kerja guru yang akan berdampak pada kinerja guru juga.

B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan juga analisis yang dilakukan untuk *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB N 1 Kota Bukittinggi maka didapatkan saran untuk penelitian ini, yaitu:

1. Bagi guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus

Guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus hendaknya selalu bisa menjaga hubungan yang hangat dengan siswa/ siswi anak berkebutuhan khusus, memantau bagaimana perkembangan siswa serta memberikan pengetahuan yang bermanfaat sebagai bekal guru dalam mengajar kemandirian demi perkembangan dan kemajuan guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus. Sehingga guru dapat menyiapkan strategi atau rancangan untuk mengontrolnya. Melalui masa kerja yang panjang guru harus mampu mengambil pelajaran mengenai cara penanganan anak berkebutuhan khusus sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk siswa/ siswi.

2. Bagi sekolah

Saran yang dapat diberikan kepada sekolah adalah sekolah disarankan dapat menyediakan suatu program/ pelatihan guru untuk meningkatkan *self-efficacy* sehingga guru bisa mengelola *self-efficacy* sebagai cara untuk mengatasi masalah stres pada saat menghadapi situasi yang cenderung menekan ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Rahayu (2017). *Hubungan Efikasi Diri dengan Stres Kerja pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang*. **Proyeksi**, Vol.12 (2) 2017, 53-58.
- Aluh N (2016) *Pentingnya Pendidikan bagi Anak Berkebutuhan Khusus (ABK)*. Kompas
- <https://www.kompasiana.com/aluh/56f1622a547b61f815deea65/pentingnya-pendidikan-bagi-anak-berkebutuhan-khusus-abk>(Diakses 22 November 2018).
- Alwisol (2009) Psikologi Kepribadian Edisi Revisi. Malang: UMM Press.
- A, M. Sadirman (2005). *Interaksi dan Motivasi Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Atkinson, Rita L., Atkinson, Ricard C., Ernest, R. Hilgard (1983). *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga.
- Atkinson, Rita L., Atkinson, Ricard C., Smith Edward E., Bem, Darly J. (2010) *Pengantar Psikologi*. Tangerang: Interkasara.
- Azwar, Saifuddin (2007) *Dasar-dasar Psikometri*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Bandura, Albert., dan Nancy E. Adams (1977) "Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change". Dalam *Cognitive Therapy and Research*. Volume 1 No. 4. Hal: 287-310 Plenum Publishing Corporation.
- Bandura (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.