

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian stres kerja

Istilah stres (Winarsunu, 2008:75) diperkenalkan oleh “Canadian Selye” setelah Perang Dunia II yang digunakan dalam lapangan ilmu kedokteran. Selye menjelaskan bahwa stres adalah suatu reaksi seseorang terhadap situasi yang mengancam. Sedangkan stres menurut Handoko (2014:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi, proses berpikir dan emosi seseorang. Stres yang terlalu tinggi mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

Menurut Robbin (2017:429) mengatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan yang tidak menyenangkan. Pada umumnya stres dibahas dalam konteks negatif akan tetapi stres juga memiliki nilai positif. Sebagai tanggapan terhadap stres, sistem saraf, hipotalamus, kelenjar pituitari dan kelenjar adrenal akan menyuplai seseorang dengan hormon stres untuk diatasi. Denyut jantung dan pernafasan akan menjadi cepat dalam meningkatkan oksigen sedangkan otot terasa tegang untuk bersiap dalam melakukan sesuatu.

Berdasarkan definisi stres dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu reaksi atau proses psikologis seseorang terhadap tuntutan lingkungan yang dianggap sebagai keadaan yang tidak menyenangkan dengan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.2 Gejala-Gejala Stress Kerja

Menurut Selye (Munandar A. S., 2014:375-376) gejala stres yang muncul pada setiap individu dengan individu yang lainnya akan berbeda satu sama lain karena pengalaman stres bersifat pribadi. Diantaranya gejala-gejala yang muncul yaitu:

a. Gejala fisik

Gejala fisik biasanya ditandai dengan sakit kepala, tidur menjadi tidak teratur, pencernaannya terganggu, tekanan darah tinggi, mudah lelah, dan lebih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja.

b. Gejala emosional

Gejala ini ditandai dengan adanya perasaan gelisah, sedih, cemas, *mood* menjadi berubah-ubah, rasa harga diri menurun, dan merasa tidak aman.

c. Gejala intelektual

Gejala ini ditandai dengan susah berkonsentrasi, sulit dalam mengambil keputusan, mudah lupa dan pikiran menjadi kacau, daya ingat menurun, produktivitas atau prestasi kerja menurun sehingga kualitas kerja menjadi rendah.

d. Gejala hubungan interpersonal

Gejala ini ditandai dengan kehilangan kepercayaan terhadap orang lain, mudah menyalahkan orang lain, mengambil sikap terlalu membentengi dan mempertahankan diri.

Sedangkan menurut Handoko (2014:200) menyatakan bahwa orang yang menyebabkan stres adalah kepercayaan dirinya kurang, mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, minum-minuman keras (*alcohol*), merokok secara berlebihan, mengalami masalah pada pencernaan, tekanan darah tinggi dan sulit tidur.

Sedangkan menurut Robbins (Robbins & Judge, 2017:434-435) gejala-gejala stres terbagi menjadi 3 kategori, diantaranya yaitu:

- 1) Gejala Fisiologis. Gejala fisiologis merupakan tahap awal yang dianggap sebagai penyebab stres. Beberapa peneliti spesialis sains dalam kesehatan dan medis mengatakan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernafasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala serta menimbulkan serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis. Dalam gejala stres ini ketidakpuasan terhadap pekerjaan merupakan penyebab dari stres. Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis. Biasanya pada gejala ini stres kerja berhubungan dengan beban kerja yang tinggi dan berkaitan dengan tekanan darah yang lebih tinggi dan menurunkan kesejahteraan emosional.
- 3) Gejala Perilaku. Gejala stres ini meliputi penurunan dalam produktivitas, tingkat perputaran dan ketidakhadiran juga mengalami perubahan dalam kebiasaan makan, pidato yang cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala yang penyebab stres yaitu penyakit dalam diri (seperti, sakit kepala, darah tinggi), beban kerja yang tinggi, mengalami gangguan tidur, daya ingat menurun, merokok secara berlebihan, minum minuman yang beralkohol, mengalami

penurunan produktivitas, melakukan kesalahan dalam bekerja dan merasa tidak aman.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Selye (Munandar A. S., 2014:372) ada dua faktor, diantaranya yaitu:

1. Faktor internal, yaitu dimana faktor ini berasal dari dalam diri individu yang mengalami stres seperti penyakit (tekanan darah tinggi, sakit kepala, sakit perut dan serangan jantung).
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan sekitar individu baik dari lingkungan keluarga maupun masyarakat sekitar seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan tugas, dan konflik antar sesama baik teman kerja maupun anggota keluarga.

Menurut Handoko (2014:200) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas pemimpin yang kurang baik
- d. Konflik antar pribadi dan kelompok

Menurut Robbins (Robbins & Judge, 2017:431-432) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja, sebagai berikut:

1) Faktor lingkungan

Ketidakpastian dalam lingkungan suatu lembaga dapat mempengaruhi tingkat stres tenaga kerja. Ketidakpastian dalam faktor ini diantaranya yaitu

keamanan dan keselamatan dalam suatu pekerjaan, perilaku atasan dengan bawahan dan kurangnya kebersamaan antar sesama maupun dengan atasan.

2) Faktor organisasi

Tekanan dalam menghindari kesalahan atau menyelesaikan suatu tugas dalam waktu tertentu atau terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan terlalu menuntut dan rekan kerja yang kurang menyenangkan. Dalam faktor ini dapat dikategorikan menjadi tiga faktor diantaranya yaitu tuntutan tugas, peranan dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas yaitu terkait dengan pekerjaan dari seseorang yang meliputi tingkat kemandirian, variasi tugas, kondisi kerja dan tata ruang dalam bekerja.
- b. Tuntutan peran yaitu terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari suatu peran yang dipegang dalam suatu lembaga.
- c. Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang bersumber dari para tenaga kerja lainnya. Hubungan interpersonal yang buruk terhadap sesama atau tenaga kerja lainnya dapat menyebabkan stres.

3) Faktor individual

Dalam suatu pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja secara individual yaitu faktor keluarga, karakteristik kepribadian seseorang dan faktor ekonomi dari seseorang tersebut.

Selain itu menurut Hurrell (Munandar, 2014:371-396), faktor yang menyebabkan stres dapat dikelompokkan menjadi lima kategori besar yaitu:

1. Faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor yang menyebabkan stres yang termasuk dalam faktor intrinsik ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi bising, vibrasi dan *hygiene* atau lingkungan. Sedangkan tuntutan tugas yang mencakup kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

- a. Tuntutan fisik: kondisi kerja berpengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis pada diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik tersebut dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*). Bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran juga merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis seseorang. Vibra merupakan sumber stres yang mengakibatkan peningkatan pada taraf *catecholomine* dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurologikal. Lingkungan (*hygiene*) merupakan pembangkit stres yang menyebabkan lingkungan menjadi kotor dan tidak sehat.
- b. Tuntutan tugas: penelitian menunjukkan bahwa kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik. Para pekerja malam sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dan dampak dari kerja malam terhadap kebiasaan makan yang menyebabkan gangguan perut. Selain itu beban kerja yang sedikit dan berlebih merupakan pembangkit stres.

2. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan-aturan dan tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi. Namun, tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran yang merupakan pembangkit stres.

a. Konflik peran

Konflik peran yang timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya: pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki, tugas yang harus dilakukan bukan merupakan bagian dari pekerjaan, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaan.

b. Keraguan peran

Keraguan peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti, atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Menurut Everly dan Girdano pada tahun 1980 (Munandar A. S., 2014:379) faktor yang menimbulkan ketidakjelasan peran adalah: ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja, kesamaran tentang tanggung jawab, ketidakjelasan tentang prosedur

kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurangnya balikan atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

3. Pengembangan karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

a. *Job Insecurity* (ketidakpastian pekerjaan)

Ketakutan akan kehilangan pekerjaannya, ancaman bahwa pekerjaannya sudah tidak diperlukan lagi merupakan hal yang biasa terjadi dalam dunia kerja. Perubahan-perubahan lingkungan menimbulkan masalah baru yang mempunyai dampak pada suatu lembaga. Pekerjaan-pekerjaan yang baru tersebut memerlukan keterampilan yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian dalam suatu pekerjaan yang merupakan sumber stres yang potensial.

b. *Over dan Under-Promotion* (Promosi kurang dan berlebih)

Dalam suatu organisasi mempunyai proses pertumbuhannya masing-masing. Ada yang pertumbuhannya cepat dan ada yang lambat, serta ada juga yang mengalami penurunan setelah suatu lembaga tersebut mengalami pertumbuhan. Stres yang timbul karena *over-promotion* memberikan kondisi yang sama misalnya beban kerja berlebihan, harga diri yang rendah dihayati oleh seorang tenaga kerja yang mendapatkan promosi terlalu kecil, atau yang dipromosikan oleh suatu jabatan yang

menuntut pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan bakatnya.

4. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang baik antar anggota dari suatu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian *support* yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keraguan peran yang tinggi yang mengarah pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan kerja yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

5. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres pada kategori ini yaitu sejauh mana tenaga kerja dapat berperan atau terlibat serta pada dukungan sosial. Kurangnya peran atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku yang negatif.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres adalah tuntutan yang berlebihan, beban kerja yang tinggi, konflik antar pribadi maupun kelompok baik dengan rekan kerja atau anggota keluarga, ketidakjelasan mengenai tugas dan tanggungjawab yang harus

diseselaikan, mengalami tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan kualitas pimpinan kurang baik.

2.2 *Self Efficacy*

2.2.1 *Pengertian Self efficacy*

Menurut Robbin (Robbin & Judge, 2017:139) yang mengatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimilikinya maka seseorang akan percaya diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Menurut Baskoro (2016: 182) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya agar mendapat hasil dari usaha yang telah dicapainya.

Bandura (Gufon & Risnawita, 2014: 73) merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah *self efficacy*. Bandura pada tahun 1997 mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana setiap individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas tertentu yang diperlukan guna mencapai suatu tindakan yang diinginkan.

Baron dan Byrne tahun 1991 (Gufon & Risnawita, 2014:73) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi yang ada dalam dirinya untuk melakukan suatu tugas dalam mencapai tujuan tertentu dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood (Gufon & Risnawita, 2014:74) mengatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif serta tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. *Self efficacy* menekankan pada suatu keyakinan diri yang dimiliki

seseorang dalam menghadapi situasi mendatang yang mengandung ketidakpastian, tidak dapat diramalkan dan penuh dengan tekanan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang atas kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Aspek *self efficacy*

Menurut Bandura (Alwisol, 2014:287) menyatakan bahwa aspek *self efficacy* dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Efikasi ekspektasi (*efficacy expectation*) yaitu persepsi terhadap diri sendiri mengenai seberapa bagus terhadap diri sendiri dapat berfungsi dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan keyakinan diri bahwa individu tersebut memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diinginkannya.
2. Ekspektasi hasil (*outcome expectation*) yaitu perkiraan atau estimasi terhadap dirinya mengenai tingkah laku yang dilakukannya akan mencapai hasil tertentu.

2.2.3 Dimensi-Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura pada tahun 1997 (Gufon & Risnawita, 2014:80), *self efficacy* yang ada pada setiap individu akan berbeda berdasarkan tiga aspek yaitu sebagai berikut:

1) Dimensi Tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan yang dihadapinya.

Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda.

Jika individu dihadapkan dengan tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya maka efikasi diri individu kemungkinan akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit. Hal ini sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakannya dalam memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat (Suharsono & Istiqomah, 2014:146).

2) Dimensi Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya. Pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sedangkan pengharapan yang kuat akan mendorong individu tetap bertahan atas usahanya meskipun ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyampaikan kesulitan yang dihadapinya, mereka akan teguh dalam usaha yang dilakukannya (Suharsono & Istiqomah, 2014:146).

3) Dimensi Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang pada tingkah laku individu dimana dia merasa yakin atas kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya (Suharsono & Istiqomah, 2014:146).

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Greenberg dan Baron (Khaq, dkk, 2015:3) faktor yang mempengaruhi *self efficacy* ada 2, yaitu:

- a. *Direct Experience* yaitu pengalaman yang berkaitan dengan penerimaan timbal balik terhadap suatu pekerjaan yang telah dilakukan secara berulang-ulang.
- b. *Vicarious Experience* yaitu pengalaman yang berkaitan dengan penilaian kinerja seseorang dari orang lain dalam menyelesaikan dan melaksanakan suatu tugas tertentu.

Menurut Bandura (Gufon & Risnawita, 2014:78) faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman-pengalaman pribadi individu memberikan pengaruh besar terhadap *self efficacy*. Karena berdasarkan pengalaman individu secara nyata berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman berupa keberhasilan akan meningkatkan *self efficacy* individu sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkan *self efficacy* individu. *Self efficacy* yang kuat berkembang melalui keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan tersebut secara umum akan berkurang. Bahkan kegagalan tersebut dapat diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri jika seorang individu menemukan jalan atas pengalamannya bahwa hambatan tersulit dapat diatasi melalui usaha yang terus menerus.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian terhadap individu mengenai kemampuannya dan akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan-keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu individu dalam mencapai tujuan yang diinginkannya. Individu dalam kondisi persuasi verbal ini, cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis untuk menilai kemampuan mereka. Ketegangan fisik dalam situasi tertentu yang menekan dipandang individu sebagai tanda ketidakmampuan karena hal tersebut dapat melemahkan performansi kerja individu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah pengalaman seseorang terhadap penilaian dan penerimaan timbal balik dari orang lain, arahan, saran, nasihat dan bimbingan dari orang lain juga dapat meningkatkan keyakinan terhadap

kemampuan yang dimiliki dan kemampuan individu dalam menilai berdasarkan kondisi fisik mereka.

2.3 Guru

2.3.1 Pengertian Guru

Menurut Laurence dan Jonathan (Uno, 2014:15) mengatakan bahwa guru merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan dalam mengelola dan menata kelas. Sedangkan menurut Jean dan Morris mengatakan bahwa guru merupakan orang yang secara sadar dalam mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seseorang dalam dunia pendidikan. Guru merupakan anggota terdepan dalam membuka cakrawala peserta didik untuk memauki dunia ilmu pengetahuan pada era global ini (Tilar, 2012:167).

Guru adalah seorang pendidik yang bertugas untuk mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, menilai, mengevaluasi dan melatih peserta didik dalam pendidikan formal (Kunandar, 2011:54). Guru adalah seorang yang memiliki tugas untuk fasilitator agar peserta didik dapat belajar dan mengembangkan potensi dasar serta kemampuannya secara optimal (Surplan, 2006:10).

Berdasarkan uraian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengelola dan mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seseorang dalam sistem pendidikan.

2.3.2 Karakteristik Guru yang Berkompeten

Menurut Hamalik (2010:38) guru yang berkompeten memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Mampu mengembangkan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya.
2. Mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil.
3. Mampu berusaha untuk bekerja dalam mencapai suatu tujuan pendidikan sekolah.
4. Mampu dalam melaksanakan perannya dalam proses belajar mengajar di kelas.

2.4 Hubungan *Self Efficacy* dengan Stres Kerja Pada Guru SD

Guru adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengolah dan mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seseorang dalam sistem pendidikan. Menurut Hamalik (2010:38) guru yang berkompeten memiliki karakteristik sebagai berikut: mampu mengembangkan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil, mampu berusaha untuk bekerja dalam mencapai suatu tujuan pendidikan sekolah dan mampu dalam melaksanakan perannya dalam proses belajar mengajar dikelas.

Apabila seorang guru gagal dalam menyelesaikan persoalan tersebut, maka guru akan mengalami stres ditempat kerja. stres merupakan suatu reaksi atau proses psikologis seseorang terhadap tuntutan lingkungan yang dianggap sebagai keadaan yang tidak menyenangkan dengan kemampuan yang dimilikinya. Gejala stres biasanya timbul dengan ditandai dengan penyakit

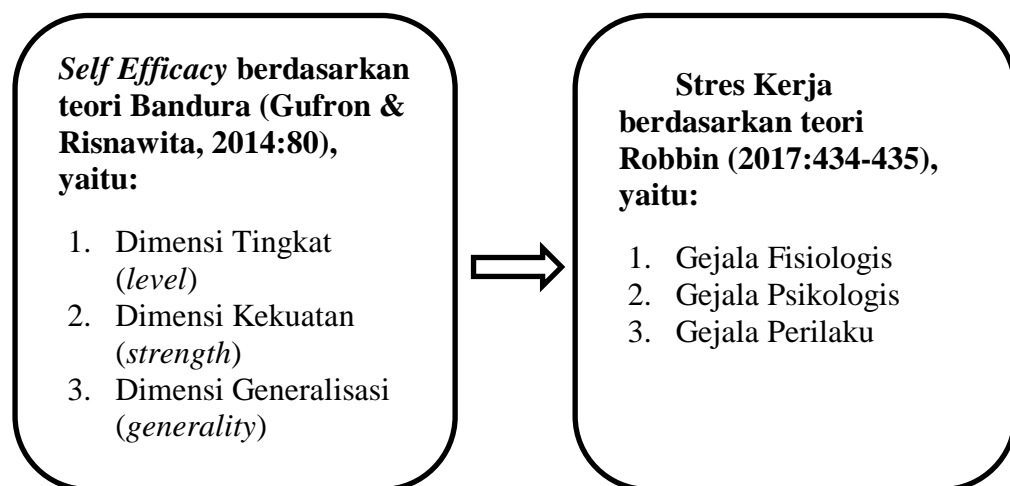
dalam diri (seperti, sakit kepala, darah tinggi), beban kerja yang tinggi, mengalami gangguan tidur, daya ingat menurun, mengalami penurunan produktivitas, melakukan kesalahan dalam bekerja dan merasa tidak aman.

Stres sebagai respon yang adaptif dihubungkan dengan karakteristik dan proses psikologis seseorang yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan guru harus diperhatikan. Faktor yang mempengaruhi stres salah satunya yaitu faktor eksternal. Dimana faktor tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya termasuk beban kerja atau tuntutan dalam pekerjaan. Agar dapat menghindari faktor yang mempengaruhi stres maka seorang guru harus memiliki *self efficacy* tinggi.

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap suatu tugas yang telah diberikan atas kemampuan yang dimilikinya sehingga guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Dari hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Rusdi (2015) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *self efficacy* dengan stres, terdapat hubungan negatif dan signifikan antara manajemen waktu dengan stres dan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *self efficacy* dan manajemen waktu terhadap stres, sehingga disimpulkan semakin tinggi *self efficacy* dan manajemen waktu, maka semakin rendah tingkat stres mahasiswa. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* dan manajemen waktu, maka semakin tinggi tingkat stres mahasiswa. Penelitian Permatasari & Arianti (2015) menyimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada relawan PMI di Kabupaten Boyolali.

Pada penelitian Vaezi & Fallah (2011) menunjukkan bahwa meningkatkan *self efficacy* 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. Pada penelitian Klassen, dkk (2013) menunjukkan bahwa *self efficacy* guru dapat mencegah stres kerja yang mempengaruhi adanya komitmen untuk terus mengajar, mengonseptualkan komitmen sebagai bentuk motivasinya dalam bekerja.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka Konseptual Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Stres Kerja Guru SD Negeri.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada Guru SD. Artinya semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka semakin rendah stres kerja pada Guru SD di Kecamatan Menganti, begitu juga sebaliknya. Dapat juga dijelaskan sebagai berikut:

Ho = Tidak ada hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada Guru SD.

Ha = Ada hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada Guru SD.