

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN STRES KERJA PADA GURU SLB DI KOTA MEDAN

SKRIPSI

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

diajukan oleh

TASYA YOWANDA HARAHAP

NIM. 18.860.0322



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/1/23

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)16/1/23

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN STRES KERJA PADA GURU SLB DI KOTA MEDAN

NAMA MAHASISWA : TASYA YOWANDA HARAHAP

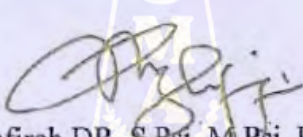
NO. STAMBUK : 18.860.0322

BAGIAN : PSIKOLOGI PERKEMBANGAN

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembimbing


(Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dekan



(Hasanuddin Ph. D)

Tanggal Sidang

06 Desember 2022

LEMBAR PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal
06 Desember 2022

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan



(Hasanuddin Ph.D)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
4. Dinda Permatasari Harahap, S.Psi, M.Psi, Psikolog

LEMBAR PERNYATAAN PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tasya Yowanda Harahap

NIM : 188600322

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi Perkembangan

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penelitian ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Desember 2022



Tasya Yowanda Harahap

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

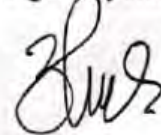
Nama : Tasya Yowanda Harahap
NPM : 188600322
Program Studi : Psikologi Perkembangan
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian pengembangan 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 *Self Efficacy* Dengan Stres Kerja Guru SLB Di Kota Medan.

Dengan hak bebas royalti noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 06 Desember 2022

Yang Menyatakan



(Tasya Yowanda Harahap)

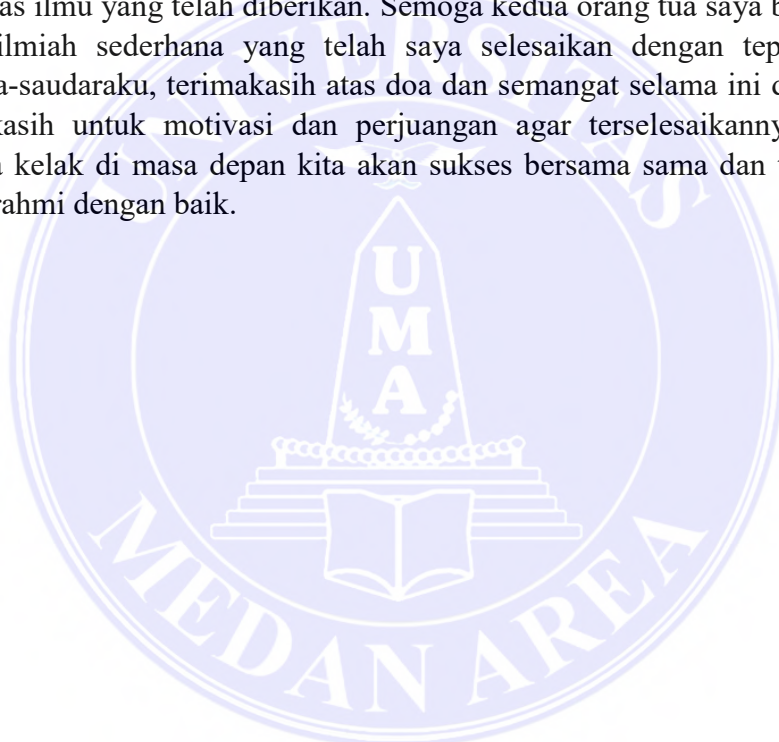
MOTTO

“Awalilah setiap pekerjaan dengan perencanaan yang baik, karena gagal dalam merencanakan sama dengan merencanakan kegagalan”



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, Ku ucapkan rasa syukur nikmat-Mu ya Allah yang telah memberikan kesehatan, kemudahan maupun kelancaran disetiap langkah. Alhamdulillah pada akhirnya saya dapat menyelesaikan karya ilmiah sederhana ini, sebagai pembuktian pada diri saya sendiri, sebagai apresiasi semangat yang harus terus dilakukan agar saya terus bisa menghargai pencapaian yang telah saya lakukan selama ini dengan baik. Kedua orang tua yang saya sayangi, khususnya kepada mama yang telah melahirkan saya, merawat, mendidik serta memberikan kasih sayang yang sangat baik. Terimakasih banyak kepada mama yang selalu memberi semangat dan mengirimkan doa untuk saya dan ayah yang jauh lebih bahagia disisi Allah SWT. Saya persembahkan karya ilmiah ini sebagai hadiah kecil atas ilmu yang telah diberikan. Semoga kedua orang tua saya bangga dengan karya ilmiah sederhana yang telah saya selesaikan dengan tepat waktu ini. Saudara-saudaraku, terimakasih atas doa dan semangat selama ini dan sahabatku, terimakasih untuk motivasi dan perjuangan agar terselesaikannya skripsi ini, semoga kelak di masa depan kita akan sukses bersama sama dan tetap menjalin silaturahmi dengan baik.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Tasya Yowanda Hrp

Tempat/Tgl Lahir : Binjai, 25 September 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jl. Persatuan I No. 30, Paya Geli.

Nomor Ponsel : 0895-0527-0787

Email : tasyayowanda25@gmail.com

Pendidikan Formal :

1. TK Al Jawahir Binjai, dari tahun 2004 - 2006
2. SD Panca Budi Medan, dari tahun 2006 – 2012
3. SMP Negeri 9 Medan, dari tahun 2012 – 2015
4. SMA Negeri 4 Medan, dari tahun 2015 – 2018
5. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN STRES KERJA PADA GURU SLB DI KOTA MEDAN

Tasya Yowanda Hrp
18.860.0322

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB di kota Medan. Menggunakan tipe penelitian kuantitatif korelasional, penelitian ini melibatkan 35 orang guru yang mengajar di SLB Negeri Autis Medan dan Smart Aurica School. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala *self efficacy* dan skala stres kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,609$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan negative antara *self efficacy* dengan stres kerja. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Adapun sumbangan efektif dari *self efficacy* mempengaruhi stres kerja sebesar 37,1%. Adapun faktor lainnya sebesar 62,9% seperti kondisi kerja, ambiguitas dalam menempatkan peran, factor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan secara hipotetik dan empirik, *self efficacy* tergolong sedang sebab nilai rata-rata dari *self efficacy* 57,5 lebih besar dari nilai rata-rata empirik 56,06 dan stres kerja tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 95 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 103,80.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Stres Kerja, Guru Sekolah Luar Biasa

THE CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND WORK STRESS ON SLB TEACHERS IN MEDAN CITY

Tasya Yowanda Hrp
18.860.0322

ABSTRACT

This research aimed to know correlation between self-efficacy and work stress for special school teachers in Medan City. The subjects of this research is the same as the total population is 35 teachers who teach at SLB Negeri Autism Medan and Smart Aurica School. There are 23 teachers teaching at SLB Negeri Autism Medan and 12 teachers teaching at Smart Aurica School. The sample data collection technique is to use total sampling. This research instrument uses a self-efficacy scale and a work stress scale. The data analysis technique used is the product moment correlation of Karl Pearson. The results of this study indicate the correlation coefficient $r_{xy} = -0.609$ with a significance value of $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there is a negative relationship between self-efficacy and work stress. With these results, the hypothesis in this study is accepted. The effective contribution of self-efficacy affects work stress by 37.1%. as for other factors of 62,9% such as working conditions, ambiguity in placing roles, interpersonal factors, career development and organizational. Based on the result of hypothetical and empirical calculations, self efficacy is classified as moderate because the average value of self efficacy is 57,2 greater than the empirical average value 56,06 and work stress is high because the average hypothetical value is 95 less than the empirical average 103,80.

Keywords: *Self Efficacy, Work Stress , Teacher in extraordinary school*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, dengan judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Medan” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, yakni Ayahanda Ikhwandi Anwar Hrp dan Ibunda Ukurta Br Sitepu yang telah membesarkan peneliti dengan segala kekuatan luar biasa yang tidak dapat terbalas, peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus, ikhlas, dan tak terhingga kepada kedua orang tua peneliti. Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, yang telah menyelenggarakan pendidikan berkualitas yang dapat dinikmati oleh semua kalangan mahasiswa sehingga dapat berkuliah dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, yang telah memberikan perhatian penuh kepada semua Fakultas yang ada di lingkungan Universitas Medan Area sehingga dapat berjalan dengan baik.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah bersedia untuk memimpin Fakultas Psikologi,

semoga kepemimpinan Bapak akan memberikan Akreditasi yang lebih baik lagi.

4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan selaku dosen pembimbing dalam ujian seminar skripsi saya, yang telah membantu proses surat menyurat peneliti sehingga mempermudah melakukan penelitian dengan baik serta memberikan saran dan masukan dalam pembuatan skripsi.
5. Ibu Maghfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan kepada saya, yang meluangkan waktu, yang selalu sabar menghadapi saya, yang sangat berjasa dalam membantu saya, dan meluruskan setiap kesalahan dalam pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi. M.Psi selaku ketua dalam ujian seminar skripsi yang telah memberikan banyak masukan dan arahan kepada peneliti sehingga terciptanya tulisan skripsi yang baik.
7. Ibu Dinda Permatasari, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Kepala Bagian Psikologi Perkembangan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan selaku sekretaris dalam ujian seminar skripsi saya, yang telah membantu meringankan melakukan prosedur pemberkasan kepada peneliti sehingga peneliti dapat berada di titik terakhir menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga

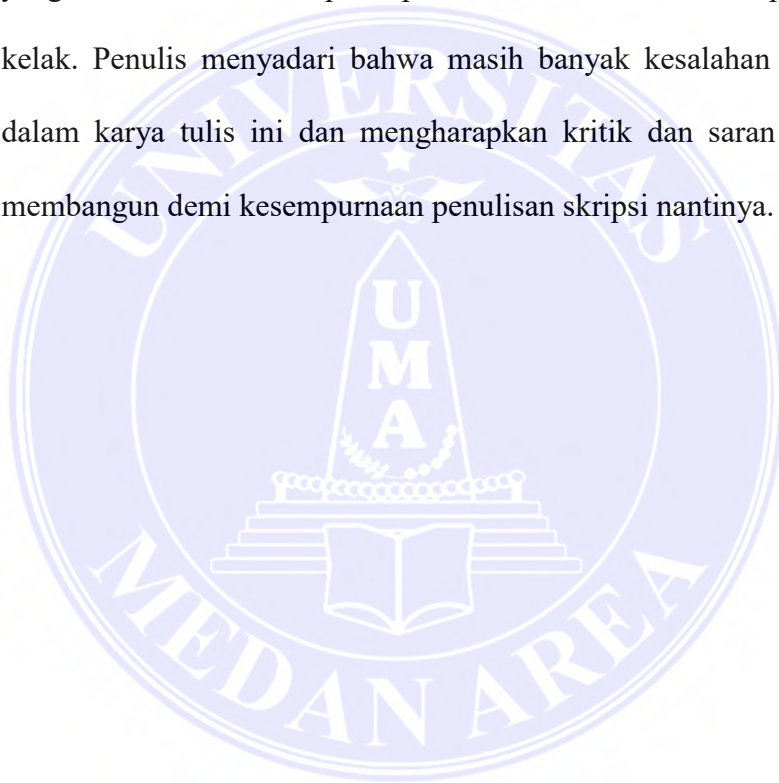
penelitian dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.

9. Terimakasih kepada Bapak Cawir Rufinus Purba, S.PD selaku kepala sekolah SLB Negeri Autis Medan dan para guru di SLB Negeri Autis Medan, yang telah menerima dengan baik dan memudahkan dalam melaksanakan survey awal dan pengambilan data penelitian skripsi ini.
10. Terimakasih kepada Ibu Riski Febrika S.Pd kepala sekolah Smart Aurica School dan para guru di Smart Aurica School, yang telah menerima dengan baik dan memudahkan dalam melaksanakan survey awal dan pengambilan data penelitian skripsi ini.
11. Terimakasih untuk keluarga tercinta terutama mama saya yang sudah memberikan semangat ketika saya malas mengerjakan skripsi, sudah menjadi tempat curhat selama pengerjaan skripsi dan selalu memberi apapun yang saya butuhkan demi terselesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih Taufan Ansari yang selalu menjadi suport system bagi saya, selalu ada dalam suka maupun duka, menjadi tempat saya bercerita keluh kesah hidup saya, dan setia menemani saya dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Terimakasih sahabat pejuang skripsi Viona dan Nikita menjadi tempat bertukar pikiran, masukan dan saran, saling membantu pada saat kesulitan, saling menguatkan dan yang paling pengertian di dalam mengerjakan skripsi ini
14. Terimakasih teman sedosen pembimbing Qori, yang sama sama berjuang dari awal mengerjakan skripsi, saling bertukar pikiran dan

memberi semangat satu sama lain, dan yang paling lucu menghibur saya dalam mengerjakan skripsi ini

15. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca.

Semoga Allah SWT dapat memberikan balasan atas kebaikan-kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti baik di dunia maupun di akhirat kelak. Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan yang terdapat dalam karya tulis ini dan mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi nantinya.



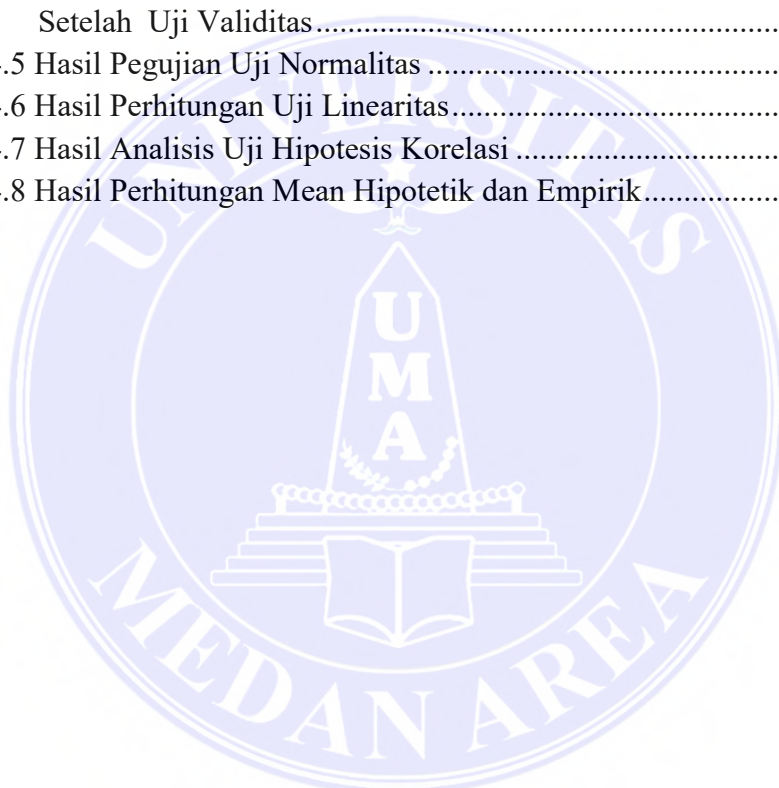
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error
! Bookmark not defined.	
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Stres Kerja	15
1. Pengertian Stres Kerja	15
2. Ciri- Ciri Stres kerja	16
3. Aspek – Aspek Stres Kerja.....	17
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja	20
B. Self efficacy	23
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	23
2. Karakteristik <i>Self Efficacy</i>	24
3. Aspek – Aspek <i>self efficacy</i>	25
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self-efficacy</i>	27
C. Hubungan <i>Self Efficacy</i> Dengan stres kerja.....	29
D. Kerangka Konseptual	32
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33

A.	Tipe-Tipe Penelitian	33
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	33
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
1.	Stres Kerja	34
2.	<i>Self efficacy</i>	34
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	34
1.	Populasi Penelitian	34
2.	Sampel Penelitian	34
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	35
E.	Metode Pengumpulan Data	35
F.	Validitas Dan Realibitas Alat Ukur	36
1.	Validitas Alat Ukur	36
2.	Realibilitas Alat Ukur.....	37
G.	Metode Analisis Data	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A.	Orientasi Kancan Penelitian	38
B.	Persiapan Penelitian.....	41
C.	Pelaksanaan Penelitian	51
D.	Analisis Data Hasil Penelitian	52
E.	Pembahasan	58
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	66
A.	Kesimpulan.....	66
B.	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Self Efficacy</i> Sebelum Uji Coba.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Self efficacy</i> Setelah Uji Validitas.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas.....	50
Tabel 4.5 Hasil Pegujian Uji Normalitas	54
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	55
Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	55
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Medan	29
Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel <i>Self Efficacy</i>	58
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel Stres Kerja.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	ALAT UKUR <i>SELF EFFICACY</i>	72
LAMPIRAN B	TABULASI DATA SESUDAH TRY OUT.....	80
LAMPIRAN C	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	83
LAMPIRAN D	UJI NORMALITAS	94
LAMPIRAN E	UJI LINEARITAS	97
LAMPIRAN F	UJI HIPOTESIS KORELASI	101
LAMPIRAN G	SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN.....	104
LAMPIRAN H	SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan saat ini dapat dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan zaman. Peningkatan pelaksanaan pendidikan baik pendidikan non formal (masyarakat), Pendidikan formal (sekolah) maupun pendidikan informal (sekolah) itu sangat perlu. Khususnya pendidikan formal memberikan peranan yang besar bagi seseorang dalam hal mencapai kemampuan akademis sehingga perlu mengembangkan upaya untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang penting bagi kemajuan suatu bangsa. Hal ini seperti yang dijelaskan dalam UUD tahun 1945 Pasal 31 ayat 2 yang mengatakan bahwa warga negara wajib mendapatkan pendidikan dasar, dan pemerintah wajib membiayai pendidikan. Kewajiban juga dalam pemerataan pendidikan yang telah dijelaskan melalui Undang-Undang Indonesia tahun 2003 Nomor 20 yang membahas mengenai sistem pendidikan Nasional ayat 2 pasal 5 yang menyatakan bahwa warga negara yang berkelainan fisik, mental, intelektual dan lain sebagainya, berhak mendapatkan pendidikan dasar melalui pendidikan khusus yang didirikan oleh pemerintah yaitu sekolah luar biasa.

Salah satu layanan pendidikan khusus diperuntukkan bagi anak berkebutuhan khusus adalah pendidikan sekolah luar biasa. Sekolah luar biasa tersebut memungkinkan anak berkebutuhan khusus dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya dan dapat berusaha mandiri terutama dalam hal mengurus diri sendiri, seperti memakai baju, makan ataupun mandi.

Sekolah memiliki visi juga misi yang bertujuan untuk membawa generasi bangsa berjalan dengan memiliki fokus pada tujuan yang dimiliki oleh sekolah. Pelaksanaan tujuan yang dimiliki oleh sekolah memerlukan guru didalamnya. Demi kelancaran terwujudnya tujuan pendidikan dari suatu sekolah diperlukan adanya proses pendidikan. Proses pendidikan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemantauan, dan penilaian. Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapainya, berapa lama, berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biaya yang dikeluarkan.

Dalam pelaksanaan pendidikannya seperti sekolah SLB yang di dalamnya terdapat spesialisasi-spesialisasi terhadap anak berkebutuhan khusus sesuai dengan hambatannya seperti: SLB-A untuk sekolah anak tuna netra, SLB-B untuk sekolah anak tunarungu, SLB-C untuk sekolah anak tunagrahita, SLB-D untuk sekolah anak tunadaksa. Selanjutnya menuju pada pendidikan integratif, atau dikenal dengan pendekatan terpadu yang mengintegrasikan anak luar biasa masuk ke sekolah reguler, namun masih terbatas pada anak-anak yang mampu mengikuti kurikulum di sekolah tersebut dan kemudian inklusif yaitu konsep pendidikan yang tidak membedakan keragaman karakteristik individu. Di kota Medan terdapat 23 SLB menurut pemerintah Sumatera Utara. Sehingga dari Undang-Undang 1945 yang menyatakan bahwasannya setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan menurut Undang-Undang Sisdiknas yang berpendapat peserta didik secara aktif mengembangkan potensi pada dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual. Melalui Undang-Undang dan sisdiknas tersebut setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan tanpa terkecuali anak

berkebutuhan khusus yang memiliki kelainan dibawah rata-rata anak normal lainnya dan perlu mengembangkan potensi yang ia miliki.

Guru yang mengajar pada sekolah luar biasa tidak memiliki perbedaan jam mengajar seperti guru yang mengajar pada sekolah umum, akan tetapi pada guru yang mengajar pada sekolah luar biasa dituntut mampu memahami perbedaan karakter kepribadian pada anak yang berbeda-beda kebutuhan khususnya, seperti perbedaan dalam kemampuan memahami pelajaran. Beragam tuntutan untuk dapat memahami kebutuhan khusus bagi siswa sekolah luar biasa inilah yang membuat guru mengalami stres kerja. Para guru harus mampu mengelolah waktu, emosi, perhatian dan tenaga untuk bisa menyampaikan materi pelajaran sembari memberikan pelayanan yang maksimal dengan memberi perhatian khusus pada siswa dengan berbagai perbedaan kebutuhan seperti yang telah dijelaskan diatas. Menurut Kyriacou (dalam Sullivan,2003) stress yang berkepanjangan akan menimbulkan masalah pada guru secara psikologis seperti depresi dan rasa frustrasi serta menurunkan kualitas dan komitmen guru pada pekerjaannya.

Beragam tuntutan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang dirasa berat membuat guru SLB untuk dapat mampu melatih keterampilan yang dimiliki anak dan mampu membuat anak mandiri dalam mengurus diri, membuat guru mengalami stres kerja. Menurut Mangkunegara (2008) mengatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan menekan yang dirasakan oleh seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan.

Stres kerja yang dialami oleh guru SLB dapat berdampak negatif bagi sekolah, karena guru akan kehilangan konsentrasi dan semangat kerja dalam melakukan pengajaran dan pendampingan pada siswa dan tidak dapat fokus

arahkan siswa pada tujuan pembimbingan yang efektif sesuai misi institusi. Bahkan siswa mungkin akan menjadi demotivasi karena melihat reaksi negatif dari guru dalam merespon perilaku anak yang dapat memicu emosi negatif guru. Menurut Cassell (dalam Looker, 1996) ciri-ciri stres pada individu dari segi psikis yaitu cemas, kecewa, menangis, rendah diri, merasa putus asa, dan tanpa daya, histeris, dan menarik diri, tidak sabar, mudah tersinggung dan agresif, sulit berpikir jernih, berkonsentrasi dan membuat keputusan, pelupa, kurang kreatif, irasional, menunda-nunda pekerjaan, sulit memulai pekerjaan, polifasis (mengerjakan banyak hal sekaligus), tergesa-gesa.

Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dalam mempersepsi stressor yang sama, individu dapat mempersepsikan secara berbeda-beda seperti yang telah dijelaskan diatas. Kunci dari stress kerja adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi serta kemampuan dirinya (*self efficacy*) untuk menghadapi atau mengambil sikap serta manfaat dari situasi yang dihadapi. Sebagian guru yang cenderung mempersepsikan tugas pekerjaannya sebagai beban berat yang sulit untuk dilakukan. Ketidakyakinan untuk dapat melaksanakan tugas atau dalam menangani anak berkebutuhan khusus membuat para guru berpotensi mengalami stres. Keyakinan dalam menyelesaikan suatu tugas terkait dengan konsep efikasi diri. Menurut Alwisol (2010) efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Hargenhahn (2000) menyatakan bahwa orang yang menganggap tingkat kemampuannya cukup tinggi akan berusaha lebih keras dan lebih gigih

menjalankan tugas dibandingkan dengan orang yang menganggap kemampuan dirinya lebih rendah.

Stres kerja berada dalam kategori tinggi biasanya dipengaruhi oleh keyakinan dalam diri guru yang rendah dalam menjalankan suatu tugas diberikan, guru tidak memiliki keyakinan mampu menghadapi situasi tidak menentu yang terjadi disekolah, kemampuan menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil, serta keyakinan guru mencapai target yang telah ditentukan dan keyakinan terhadap kemampuan mengatasi masalah yang muncul menurut (Budiyanto & Pratiwi, 2015). Pendapat diatas didukung oleh faktor penyebab stres yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2006) pada bagan yang dikelompokkan dalam perbedaan individu yaitu pengalaman kerja merupakan faktor pemicu dari stres dimana kurangnya pengalaman kerja dapat membuat individu mudah mengalami stres.

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan fakta-fakta mengenai stres kerja yang dialami beberapa guru Smart Aurica School dan SLB Negeri Autis Medan dilihat dari hasil observasi yang telah dilakukan, guru di Smart Aurica School dan SLB Negeri Autis medan memiliki stres kerja yang beragam, seperti selain harus menghadapi variasi perilaku dari murid, dalam berinteraksi dikelas, guru juga sering melakukan tugas tugas lain yang tidak berkaitan dengan penyampaian materi pelajaran kepada murid, misalnya merapikan meja murid yang sangat berantakan karena murid kelas tersebut belum mampu merapikan meja, ikut merauti pensil murid karena murid belum bisa melakukan dan sebagainya. Tugas tugas tambahan tersebut membuat guru harus melakukan multitasking didalam kelas sehingga konsentrasi terbagi-bagi. Kondisi multitasking dan perhatian

terbagi ini potensial menimbulkan stres pada guru karena beban otak dan fisik menjadi berkali-kali lipat karena tidak hanya melakukan satu tugas atau terkonsentrasi pada satu hal saja. Tugas yang bermacam-macam tadi merupakan salah satu penyebab yang membuat guru SLB rentan terhadap stres. Tidak jarang dalam bekerja guru merasa stres karena tuntutan atasan agar terus meningkatkan kinerja semaksimal mungkin. Rasa cemas, tegang dan stress telah menjadi bagian dari guru untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap tugas tugas yang harus dijalankan. Stres kerja guru juga disebabkan oleh kesalahpahaman antar rekan kerja, yang membuat timbulnya perasaan sensitive dan perilaku mudah tersinggung diantara mereka. Stres kerja akan semakin bervariasi pada saat guru memulai mengajar dan perilaku yang muncul pada anak sering sekali tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh guru atau sering disebut dengan misbehaviour.

Tidak hanya memberikan pelajaran berdasarkan kurikulum saja tetapi di SLB guru harus memberikan materi sekitar 60% tentang keterampilan. Beberapa pengalaman guru yang mengajar di dua sekolah yang diteliti, seperti pada saat guru berhadapan dengan siswa yang mempunyai karakter pemarah dan setiap hari harus membantu siswa membersihkan diri saat buang air besar. Bukan hanya itu saja, bentuk sapaan siswanya kepada orang lain adalah dengan cara memukul. Ada juga siswa yang tiba-tiba meninggalkan tugasnya meskipun sudah dirayu oleh para guru pendamping.

Pengalaman kerja guru di SLB Negeri Autis Medan seperti beberapa guru yang sudah mengajar selama kurang lebih 5 tahun, ia menemukan makna hidup dan kebahagiaan yang tidak terukur berkat menjadi guru SLB yang mengajar

ABK mendapatkan gaji sebesar Rp 500 ribu ditahun pertama bekerja. Bahkan ia rela menggendong siswa yang tidak kuat berlari saat jam olahraga. Ia mengatakan bahwa ia ikhlas menolong siswanya seperti saat ngompol dikelas tiba-tiba otomatis ia yang membersihkannya, ada siswanya ketika disentuh malah menghindar, ada juga siswanya yang lari-lari di dalam kelas saat ia mengajar. terkadang saat murid-murid susah diatur, guru merasa kesal dan jika sudah keterlaluannya biasanya guru menjewer muridnya tetapi setelah muridnya tenang dan dapat mengikuti pelajaran kembali guru meminta maaf kepada muridnya.

Berbeda dengan pengalaman kerja guru di Smart Aurica School, selain itu juga situasi kelas tidak kondusif karena guru harus mengajar 5-7 siswa dalam satu ruangan yang terkadang mempunyai kebutuhan dan kelainan yang berbeda pula sehingga menyebabkan kegiatan belajar mengajar tidak bisa optimal. Karena kebutuhan anak satu dengan yang lainnya berbeda, guru harus mengajar berulang-ulang sampai anak-anak berkebutuhan khusus bisa dengan apa yang diajarkan. Hal tersebut membuat guru berpotensi mengalami stres saat proses belajar mengajar karena guru membutuhkan progres yang lambat untuk bisa membuat anak-anak menjadi bisa dengan apa yang diajarkan.

Guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus harus memiliki keyakinan dalam menghadapi masalah-masalah yang akan terjadi di sekolah. Maka setiap guru harus mengetahui terlebih dahulu apa saja tugas dan peraturan dalam mengajar anak berkebutuhan khusus. SLB Negeri Autis Medan dan Smart Aurica School memiliki tugas dan peraturan yang harus dilakukan oleh para guru. Seperti dalam hal disiplin kehadiran, setiap guru harus memiliki kesanggupan untuk menaati kewajiban datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam

kerja. Setiap guru wajib menandatangani informed consent (pernyataan persetujuan) terkait dengan menaati tata aturan di sekolah, Ruang lingkup proses pembelajaran meliputi pelaksanaan pembelajaran yaitu setiap guru mempersiapkan tema atau materi pembelajaran siswa 1 bulan sebelum penyajian sesi belajar, setiap guru diwajibkan mengatur supra segmental suaranya ketika berkomunikasi dengan anak, setiap guru harus mampu membedakan alat bantu dengar atau implant koklea pada anak, setiap guru harus siap membangun komunikasi yang baik dengan orang tua anak, dan setiap guru wajib memberikan pendampingan personal pada anak agar dapat mencegah perilaku yang bertentangan dengan norma yang dibiasakan.

Guru SLB memiliki beberapa tugas dan peran dimana mereka dituntut untuk bisa menghadapi peserta didik sesuai dengan kebutuhan anak sehingga guru harus focus pada setiap siswa secara individual (Wulan & Apriliani, 2017). Misalnya untuk guru mengajar di SLB-A dituntut untuk dapat menangani anak tunanetra dan perlu paham penggunaan Braille, begitu juga di SLB-B yang menuntut guru untuk paham bahasa isyarat dalam menghadapi anak tunarungu. Selain itu, guru SLB juga bertanggung jawab untuk menyelesaikan administrasi pendidikan khusus lainnya yang harus disesuaikan dengan kemampuan setiap siswa yang memiliki karakteristik berbeda-beda. Maka dari itu untuk dapat melakukan tugas dan peran dalam mencapai tujuan pembelajaran, ideal guru di SLB diharuskan memiliki latar belakang pendidikan luar biasa. (Wulan & Apriliani, 2017).

Smart Aurica School sekolah yang direkomendasikan untuk anak yang berkebutuhan khusus seperti anak tuna tungu dan *speech delay*, dengan memakai

alat bantu dengar atau implant koklea. Sedangkan SLB Negeri Autis Medan direkomendasikan untuk anak penyandang gangguan autis yang memberikan layanan kepada calon peserta didik dengan melakukan kegiatan assesmen untuk mengetahui apakah anak tersebut tergolong autis atau tidak.

Kedua sekolah ini memiliki latar belakang pendidikan luar biasa memiliki pengetahuan untuk mendidik ABK sesuai dengan kategori yang beragam, mempelajari ruang lingkup psikologi ABK, memiliki pengalaman praktik orientasi dan mobilitas ABK, mampu merancang kurikulum yang sesuai dengan kategori ABK, dan melakukan observasi langsung ke SLB tiap semesternya sehingga memudahkan guru dalam melaksanakan pengajaran di kelas, guru di SLB ini juga di tes terlebih dahulu sebelum diterima mengajar disekolah. Ada juga beberapa guru memilih profesi tersebut karena sesuai dengan jurusan kuliah yang diambil, selain itu juga karena ingin mengabdikan untuk anak-anak berkebutuhan khusus sehingga anak-anak tersebut dapat mengembangkan kemampuannya dengan optimal dan menjadi mandiri seperti anak-anak normal lainnya. Mereka mengaku bahwa yang membuat mereka menyukai profesinya tersebut adalah karena senang dan unik menjadi guru SLB, disamping itu mereka ingin melindungi, mengangkat derajat anak berkebutuhan khusus, meringankan beban orang tua ABK, dan ingin memberikan kasih sayang seperti layaknya anak sendiri.

Namun, ada juga guru yang mengajar di SLB berasal dari latar belakang pendidikan non-plb dikarenakan jumlah guru tamatan Pendidikan luar biasa yang minim untuk mejadi tenaga pengajar di SLB. Guru dengan latar belakang non-plb ini tentunya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sangat terbatas terkait

ABK secara teoritik maupun praktikal (Hastuti, 2018). Tak jarang dalam negajar siswa ABK, guru mengalami emosi negative berupa rasa takut dan cemas dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan tuntutan mengajar (Dewayanti,2013). Beragam perilaku siswa berkebutuhan khusus dalam proses belajar megajar dapat membuat guru merasa tertekan dan stres. Keadaan ini mengarahkan guru pada rasa marah dan tanpa sadar guru bahkan membentak siswa agar mereka berhenti berulah serta mengancam akan diberikan hukuman jika siswa tidak mau diatur (Rizky & Fasikhah, 2019).

Berdasarkan wawancara pada Kamis 13 Januari 2022 dengan beberapa orang guru diketahui bahwa tingkat stres seorang guru muncul ketika seorang anak yang diajarkan tidak mencapai target pembelajaran yang sudah ditentukan. Misalnya seperti seorang guru menerapkan teori perilaku kepada seorang anak agar anak tersebut bisa memakai baju sendiri, tetapi selama waktu yang sudah ditentukan anak tersebut belum bisa juga memakai baju sendiri. Artinya target yang sudah ditentukan guru tersebut belum tercapai. Sedangkan guru memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam kemajuan proses belajar anak tersebut yang sudah dipercayakan orang tua anak kepada guru-guru. Selain itu guru juga mengalami kesulitan ketika menghadapi anak tunarungu yang tingkat ketuliannya lebih parah atau yang disebut *profound*.

Berdasarkan hasil wawancara dari Ibu TI selaku guru di Smart Aurica School mengatakan:

“Terkadang saya sering mengalami kesulitan dan sering pusing saat menangani anak autis yang sedang tantrum atau mengamuk, belum lagi tuntutan dari orang tua kepada kami yang harus membuat anak-anak merasa tenang dan nyaman. Kadang saya juga tidak sabar atau takut kelepasan saat menangani anak yang mengamuk menyakitinya

diri sendiri seperti memukul mukul kepalanya sendiri berulang kali” (wawancara personal TI, 13 Januari 2022).

Hal serupa ditunjukkan pula dari hasil wawancara dari

Bapak AP selaku guru di SLB Negeri Autis Medan mengatakan :

“saya cukup sulit dalam memahami anak autis yang sedang tantrum, apalagi saat mengalami masalah dari rumah seperti makanan atau orangtuanya dan masalah tersebut dibawa kesekolah, terkadang saya hanya lihat aja kelakuan anaknya saat sedang tantrum karna saya pun kadang lelah dan sakit kepala menghadapinya” (wawancara personal AP, 13 Januari 2022).

Hal ini memperlihatkan *self efficacy* tergolong rendah. Ini terlihat dari hasil wawancara jika dilihat dari aspek kekuatan (*strength*) berikut hasil wawancaranya :

“stres mau jugasih tapi karna melihat anaknya gak punya progress makanya kek apanya ini, kita pun ngerasa ini pantes gak aku disini gitu jadinya, kalau memang gak pantas yaudah keluar aja. Kadang kan kalau kita merasa anaknya gaada ditangan kita ngapain kita lanjutkan, mungkin talenta kita gak disini, yauda cari kerjaan yang lain atau apa” (wawancara personal TI, 13 Januari 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada januari 2022 di Smart Aurica School dan SLB Negeri Autis Medan berupa survey dalam bentuk kuisioner mengenai *self efficacy* dan stres kerja yang berisi 10 aitem didapatkan data sebanyak 7 dari 10 guru memiliki stres kerja yang tinggi namun *self efficacy* yg rendah ditinjau dari gejala gejala stres kerja menurut Menurut Cassell (dalam Looker, 1996) ciri-ciri stres pada individu dari segi psikis yaitu cemas, kecewa, menangis, rendah diri, merasa putus asa, dan tanpa daya, histeris, dan menarik diri, tidak sabar, mudah tersinggung dan agresif, sulit berpikir jernih, berkonsentrasi dan membuat keputusan, pelupa, kurang kreatif, irasional,

menunda-nuda pekerjaan, sulit memulai pekerjaan, polifasis (mengerjakan banyak hal sekaligus), tergesa-gesa.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan mengetahui “Hubungan *self efficacy* dengan stres kerja pada guru yang mengajar di SLB Smart aurica school dan SLB Negeri Autis Medan.

B. Identifikasi Masalah

Guru yang mengajar di SLB Negeri Autis Medan dan Smart Aurica School terdapat identifikasi masalah yang muncul antara lain ketika progress anak berkebutuhan khusus tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh guru, penanganan terhadap anak tunarungu yang memiliki tingkat ketulian yang parah dan tidak menggunakan alat bantu dengar yang sesuai dengan tingkat ketuliannya, menghadapi tingkah laku murid dikelas yang bervariasi serta harus melakukan tugas tambahan dan multitasking yang membuat konsentrasi terbagi bagi yang berpotensi menyebabkan stres kerja pada guru. Hal ini ada hubungannya dengan keinginan *self efficacy* yang dimiliki guru dipengaruhi beberapa aspek seperti tingkatan, kekuatan dan generalisasi. Oleh karena itu, Sebagian guru yang mengalami stres kerja yang tinggi dan memiliki *self efficacy* yang rendah karena adanya pengaruh yang dialami guru.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian tentang hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB dikota medan. Adapun yang terlibat dalam penelitian ini adalah

guru SLB yang ada di Smart Aurica School dan SLB Negeri Autis Medan dengan Pendidikan dan pengalaman.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu melihat apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus di SLB Negeri Autis Medan dan Smart Aurica School.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus di SLB Negeri Autis Medan dan Smart Aurica School.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang ilmu psikologi pada umumnya, dan khususnya psikologi perkembangan yaitu mengenai *self efficacy* dan stres kerja pada guru.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, menjadi masukan bahkan tambahan informasi bagi sekolah ataupun orang tua dalam menyikapi *self efficacy* dan stres kerja pada guru agar lebih produktif dalam membantu mencapai tujuan sekolah. Bagi para akademis, dapat menjadi salah satu referensi dalam melakukan penelitian mengenai *self efficacy* dan stres kerja pada guru.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Behr & Newman (dalam Erita, 2001) mendefinisikan stres kerja sebagai interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerjaan yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal, dengan kata lain, stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan.

Karasek's (dalam Landy & Conte, 2004) menyatakan bahwa kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan akan menghasilkan tegangan pekerjaan yang tinggi dimana berpengaruh terhadap munculnya gangguan pada kesehatan.

Menurut Diahsari (2001) stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi dan pekerjaan yang mengancam individu. Ancaman ini dapat berasal dari tuntutan pekerjaan itu atau karena kurang terpenuhinya kebutuhan individu. Stres kerja ini muncul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerjanya.

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

Berdasarkan berbagai pengertian diatas maka stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan yang berasal dari

pekerjaan yang dihadapi dan melebihi batas kemampuan individu untuk menghadapinya serta memberikan respon psikis, fisik dan perilaku terhadap tuntutan yang dipersepsikan.

2) Ciri- Ciri Stres kerja

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

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

Ciri-ciri stres pada individu dari segi psikis:

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

3) Aspek – Aspek Stres Kerja

Menurut Spector (dalam Widayarni, 2006) menjelaskan tiga aspek yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang menekan, yaitu :

a. Reaksi Psikologis

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

b. Reaksi Fisiologis

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

c. Reaksi Perilaku

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

Menurut Beehr dan Newman (dalam Rini, 2002) aspek stress kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu :

a. Gejala Psikologis

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

b. Gejala fisik

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

c. Gejala perilaku

Menunda atau menghindari pekerjaan/tugas, penutunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko

tinggi, seperti kebut-kebutan, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, serta kecenderungan bunuh diri.

Secara umum menurut Luthans (2005) gejala stres kerja menjadi 3 kategori umum, yaitu meliputi :

a. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis yaitu dengan munculnya berbagai macam keluhan-keluhan fisik seperti gatal-gatal dikulit, rambut rontoh, nyeri lambung, berkeringat, dan tubuh panas dingin. Stres dapat mengakibatkan gangguan metabolisme dalam tubuh, meningkatkan tekanan darah, peningkatan kadar gula darah, memingkatnya laju detak jantung, gangguan pernafasan, menimbulkan serangan sakit kepala, dan bahkan timbulnya serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yang muncul sebagai akibat dari stres antara lain menimbulkan ketegangan, mudah marah, perasaan terbebani, ketidaktenangan, kecemasan, kebosanan, dan suka menunda- nunda pekerjaan. Semua ini dapat mempengaruhi suasana hati dan keadaan emosi lain yang berkaitan erat dengan prestasi kerja, ketidaksukaan pada pengawas, gangguan konsentrasi dan keputusasaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala perilaku dikaitkan dengan stres mencakup gangguan komunikasi dalam pekerjaan, perubahan dalam produktivitas, absen, tingkat keluarnya karyawan, mudah terkena kecelakaan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya kebiasaan merokok dan mengonsumsi alkohol, penyalahgunaan obat, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Berdasarkan beberapa paparan mengenai aspek - aspek stres kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek stres kerja meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

4) Faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja

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

a. Kondisi kerja

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

b. Ambiguitas dalam menempatkan peran

Hal ini biasanya terjadi pada organisasi yang besar dan struktur organisasinya yang kurang baik. Karyawan kadang-kadang tidak tahu apa sebenarnya yang diharapkan perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya karena harus

berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu menghadirkan konflik yang harus dapat diatasi agar tidak menimbulkan stres.

c. Faktor Interpersonal

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

d. Perkembangan Karir

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

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses

pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas karyawan.

Smet (1994) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain:

a. Variabel dalam diri individu

Variabel dalam diri individu meliputi: umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor genetik, intelegensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi.

b. Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian meliputi: introvert-ekstrovert, stabilitas emosi secara umum, kepribadian ketabahan , *locus of control*, *self efficacy*, kekebalan ketahanan.

c. Variabel sosial-kognitif

Variabel sosial-kognitif meliputi: dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial, dan kontrol pribadi yang dirasakan.

d. Hubungan dengan lingkungan sosial

Hubungan dengan lingkungan sosial adalah dukungan sosial yang diterima dan integrasi dalam hubungan interpersonal.

e. Strategi koping

Strategi koping merupakan rangkaian respon yang melihatkan unsur - unsur pemikiran untuk mengatasi permasalahan sehari - hari dan sumber stres yang menyangkut tuntutan dan ancaman yang berasal dari lingkungan sekitar.

Berdasarkan uraian faktor - faktor yang mempengaruhi stres kerja di atas, maka dalam penelitian ini menggunakan faktor- faktor antara lain : kondisi kerja, ambiguitas dalam menempatkan peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, variabel dalam diri individu, karakteristik kepribadian, variabel social kognitif, hubungan dengan lingkungan sosial dan strategi coping.

B. Self efficacy

1. Pengertian Self Efficacy

Menurut Ghufron (2011) *self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self efficacy* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki. Pajares menyatakan bahwa efikasi diri sebagai suatu sikap internal dalam diri manusia yang terhubung dalam setiap kajian pendidikan. *Self efficacy* yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (dalam Santrock, 2007) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Menurut Alwisol (2008) *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Hargenhahn menyatakan bahwa orang yang menganggap tingkat kemampuannya cukup tinggi akan berusaha lebih keras, dan lebih gigih menjalankan tugas dibandingkan dengan orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah. Menurut Hangerhahn mahasiswa perlu meningkatkan *self efficacy* agar segala yang diinginkan akan tercapai.

Gist dan Mitchell (dalam Ghufron, 2010) mengatakan bahwa *self efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Seseorang dengan *self efficacy* percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga di ungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan *self efficacy* memainkan satu peran penting dalam mengatasi memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Berdasarkan dari penjelasan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* yaitu adanya keyakinan di dalam diri seseorang dalam menghadapi sumber stres kerja yang ada yang dapat menyebabkan tekanan dalam diri sendiri.

2. Karakteristik *Self Efficacy*

Pada dasarnya, setiap individu memiliki *self-efficacy* dalam dirinya masing-masing. Hal yang membedakannya adalah seberapa besar tingkat *self-efficacy* tersebut, apakah tergolong tinggi atau rendah. Bandura (dalam Kreitner dan Kinicki, 2001) memberikan ciri pola-pola tingkah laku individu yang

memiliki self-efficacy tinggi dan rendah. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi mereka memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Aktif memilih kesempatan terbaik.
- b. Mengelola situasi, menetralkan halangan.
- c. Menetapkan tujuan dengan menciptakan standar.
- d. Mencoba dengan keras dan gigih.
- e. Secara kreatif memecahkan masalah.
- f. Belajar dari pengalaman masa lalu.
- g. Memvisualisasikan kesuksesan
- h. Membatasi stres.
- i. Mempersiapkan, merencanakan, dan melaksanakan Tindakan

3. Aspek – Aspek *self efficacy*

Menurut Bandura (2010), *self efficacy* pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga aspek. Berikut ini adalah tiga aspek tersebut :

- a. Tingkat (*Magnitude*)
Tingkat ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
- b. Kekuatan (*Strength*)
Kekuatan ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.
- c. Generalisasi (*Generality*)

Generalisasi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

Kreitner dan Kinichi (2003) menambahkan bahwa orang yang memiliki *self efficacy* yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek yaitu:

a. Kognitif

Kemampuan individu untuk memikirkan cara-cara yang dipergunakan dan merancang sesuatu tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau diharapkan.

b. Motivasi

Kemampuan individu atau seseorang untuk memotivasi diri melalui pikiran-pikiran untuk melakukan sesuatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

c. Afeksi

Kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afektif ditunjukkan dengan mengontrol kecemasan/ perasaan depresi menghadapi pola-pola yang besar untuk mencapai tujuan.

d. Seleksi

Kemampuan individu untuk menyeleksi tingkah laku dan tingkah laku yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, aspek ini timbul karena ketidakmampuan individu dalam melakukan tingkah laku membuat

individu tidak percaya diri, bingung dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi yang sulit.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *self-efficacy* adalah tingkat, kekuatan dan generalisasi dimana pada setiap diri siswa dapat dilihat dalam dirinya bagaimana ia mampu meningkatkan *self-efficacy*.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-efficacy*

Menurut Bandura (dalam Anwar, 2009) ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu antara lain:

a. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

b. Jenis Kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan

dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negative mengenai dirinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Greenbreg dan Baron (dalam Maryati,2008) :

a. Pengalaman langsung

Sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas dimasa lalu (sudah melakukan tugas yang sama dimasa lalu)

b. 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 diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah pengalaman keberhasilan (*master experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective state*).

C. Hubungan *Self Efficacy* Dengan stres kerja

Didalam kehidupan *self-efficacy* sangat berperan penting bagi kita ketika masalah itu timbul. *Self-efficacy* berperan untuk menjaga ketenangan dan mencari solusi yang rumit diluar kemampuan diri dan menghasilkan ketekunan pada prestasi dan dengan prestasi diluar diri akan meningkatkan kepercayaan dan penghargaan diri pada individu (Myers, 2002).

Individu yang memiliki keyakinan diri terhadap kemampuan melakukan sesuatu akan memberikan peran terhadap proses kognitif, motivasi, dan perilaku. Individu yang melakukan *self-efficacy* akan memiliki keyakinan dan mengontrol dari usaha yang telah dilakukan dan akan mengeluarkan berbagai macam cara

untuk mengatasi berbagai kesulitan yang mungkin muncul selama menjalankan tugas.

Robins (dalam Suryani, 2006) menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* seseorang maka semakin besar pula kepercayaan diri orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam suatu tugas. *Self-efficacy* yang tinggi itu juga akan membuat seseorang mampu mengendalikan diri dalam menghadapi tantangan serta menjadikan stres negatif menjadi stres yang positif. Lebih lanjut Bandura (2006) menyatakan bahwa seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan menghubungkan kegagalan dengan usaha yang tidak cukup atau kurangnya pengetahuan dan keahlian yang semuanya masih dapat diperoleh, ketika menghadapi situasi yang mengancam dengan kepastian bahwa dapat berlatih dan mengontrol situasi tersebut. *Self-efficacy* yang tinggi tersebut akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam.

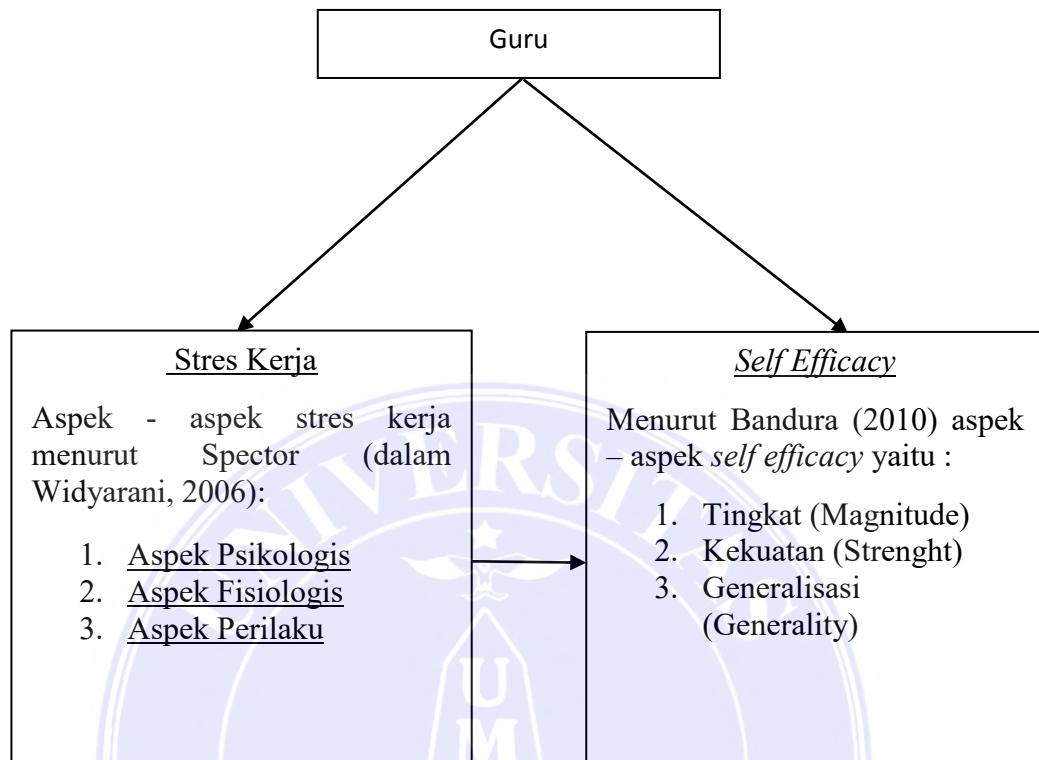
Pada sisi lain Robins (2006) mengatakan *self-efficacy* yang rendah akan membuat seseorang mengurangi usahanya ketika harus menghadapi tantangan atau mendapat umpan balik negatif. Bandura menjelaskan bahwa individu yang meragukan kapasitas diri mereka sendiri akan melarikan diri dari tugas - tugas sukar yang mereka pandang sebagai ancaman pribadi. Dikatakan individu dengan *self-efficacy* rendah akan memandang prestasinya kurang sebagai akibat lemahnya kecerdasan pada diri individu tersebut. Pandangan pesimis tersebut akhirnya membuat seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah akan semakin kehilangan kepercayaan terhadap kemampuan dirinya. Tekanan yang diperoleh dari dalam dirinya sendiri itu yang akan menimbulkan stres dalam dirinya.

Rathus & Nevid (2002) mengatakan stres kerja adalah stiatu kondisi adanya tekanan fisik dan psikis akibat adanya tuntutan dalam diri dan lingkungan. Pernyataan tersebut berarti bahwa seseorang dapat dikatakan mengalami stres kerja, ketika seseorang tersebut mengalami suatu kondisi adanya tekanan dalam diri akibat tuntutan - tuntutan yang berasal dari dalam diri dan lingkungan.

Seorang guru yang sedang mengajar anak ABK pasti sering mengalami stres kerja. Guru dapat disebut mengalami stres kerja, ketika guru merasakan adanya ketidakmampuan dalam menghadapi sumber stres kerja yang ada dan menyebabkan tekanan dalam diri.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan guru yang sedang mengajar dan mendapatkan tekanan dari dalam dirinya, merasa ketidakmampuan dalam menghadapi masalah yang dihadapinya. Dengan adanya *self-efficacy* yang dimiliki oleh guru saat mengajar dapat mengontrol dan mengendalikan diri dari tekanan yang didapat baik dari dalam diri maupun lingkungan. Namun jika guru tersebut memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah akan semakin menambah dampak negatif pada stres kerja yang dialaminya.

D. Kerangka Konseptual



Keterangan : —————> : Hubungan

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Medan

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini ada hubungan negatif yang signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB di kota Medan. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah pula stres kerja pada guru tersebut, demikian sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin tinggi pula stres kerja pada guru tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,2004). Metode dapat menentukan sasaran penelitian yang meliputi populasi, sampel, subjek yang akan diteliti, pengumpulan data dan analisis data hasil penelitian..

A. Tipe-Tipe Penelitian

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel. Dimana penelitian ini bermaksud untuk mencari hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada guru. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian komparatif dari judul penelitian.

Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap penelitian.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel.

1. Variabel bebas :Self Efficacy (X)
2. Variabel terikat :Stres Kerja (Y)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan yang berasal dari pekerjaan yang dihadapi dan melebihi batas kemampuan individu untuk menghadapinya serta memberikan respon psikis, fisik dan perilaku terhadap tuntutan yang dipersepsikan.

2. *Self efficacy*

Self efficacy yaitu adanya keyakinan di dalam diri seseorang dalam menghadapi sumber stres kerja yang ada yang dapat menyebabkan tekanan dalam diri sendiri.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek untuk diukur, yang merupakan unit yang diteliti. *“Population is the total collection of element about which we wish to make some inference... A population element is the subject on which the measurement is being taken. It is the unit of study”* (Corper, Donald, R; Schindler, Pamela S, 2003). Populasi dalam penelitian ini yaitu guru yg mengajar di SLB Negeri Autis Medan dan Smart Aurica School yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk

menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Sugiyono 2018). Menurut Arikunto (2018) “Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15-% atau 20-55% atau tergantung sedikit banyaknya. Sampel dalam penelitian ini yaitu guru yg mengajar di SLB Negeri Autis Medan dan Smart Aurica School yang berjumlah 35 orang. Terdapat 23 orang guru yang mengajar di SLB Negeri Autis Medan dan 12 orang guru yang mengajar di Smart Aurica School

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Teknik sampling merupakan pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang akan peneliti gunakan yaitu *Non probability sampling* dengan *total sampling*. *Total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel semuanya. (Yusuf, 2014).

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala likert.

1. Skala *Self Efficacy*

Skala *self efficacy* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek - aspek yang dikemukakan oleh Bandura (2010) yaitu tingkat (*magnitude*), kekuatan (*strenght*) dan generalisasi (*generality*). Dalam penyusunan skala ini diukur berdasarkan

skala likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek – aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Spector (dalam Widyarani, 2006) terdapat tiga aspek yaitu aspek psikologis, aspek fisiologis dan aspek perilaku. Dalam penyusunan skala ini diukur berdasarkan skala likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

F. Validitas Dan Realibitas Alat Ukur

Baik tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya Menurut (Arikunto, 2010) Data yang benar akan membawa pada kesimpulan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Benar tidaknya data tergantung pada baik tidaknya instrumen pengumpulan data atau pengukur objek dari suatu variabel dan penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan yang sangat penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas alat ukur yaitu sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Makin tinggi validitas suatu instrumen, makin baik instrumen tersebut untuk digunakan dalam penelitian (Yusuf, 2014). Proses validitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu validitas isi (*content validity*) yang dimaksudkan untuk menilai kelayakan isi aitem sebagai jabaran dari indikator perilaku atribut yang diukur (Azwar, 2012). Dengan rumus sebagai berikut :

$$V_i = \frac{D}{A + B + C + D}$$

Keterangan :

V_i = Validitas Konstruk

A = Kedua rater tidak setuju

B = Rater I setuju, rater II tidak setuju

C = Rater I tidak setuju, rater II setuju

D = kedua rater setuju

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan konsistensi skor suatu alat ukur penelitian terhadap individu yang sama dan diberikan dalam jangka waktu yang berbeda (Yusuf, 2014). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Alfa Cronbach dengan bantuan fasilitas komputerisasi SPSS 23.00 for Windows. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

G. Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena ingin melihat hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada guru SLB di Kota Medan. Maka metode analisa data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *Pearson product moment*. Keseluruhan analisa data dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi *SPSS 23.00 for Windows*

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diajukan diterima, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,609$ dengan nilai signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin rendah *self efficacy*, maka akan semakin tinggi stres kerja.
- 2) Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah $r^2 = 0,371$, ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 37,1%. Adapun faktor lainnya sebesar 62,9% seperti kondisi kerja, ambiguitas dalam menempatkan peran, factor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi.
- 3) Berdasarkan perhitungan kedua nilai rata-rata (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan *self efficacy* yang diterima tergolong sedang karena nilai rata-rata hipotetik 57,5 lebih besar dari nilai rata-rata empirik 56,06 serta SD dari *self efficacy* ialah 10,860 dan stres kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 95 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 103,80 serta SD dari stres kerja ialah 6,627.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1). Bagi Pihak Guru

Guru disarankan mengikuti program pendampingan psikologis terkait dengan *self efficacy* untuk para guru-guru seperti pelatihan atau seminar sesama guru SLB dan mempelajari ruang lingkup psikologis ABK, guru harus memiliki kesabaran dan keuletan dalam melatih dan membimbing anak berkebutuhan khusus agar tercapainya tujuan pembelajaran dan guru harus mempunyai latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang baik, agar memiliki pengetahuan untuk mendidik anak ABK serta keyakinan terhadap kemampuan mengatasi masalah yang terjadi disekolah. Guru juga harus meningkatkan kreativitas dalam membuat media pembelajaran bagi ABK seperti misalnya dengan membuat Art and Craft agar siswa dapat belajar sambil bermain.

2). Bagi Pihak Sekolah

Pihak sekolah membantu mengadakan program pendampingan psikologis terkait dengan *self efficacy* untuk para guru-guru seperti mengadakan pelatihan atau seminar kepada guru-guru, menggunakan kualifikasi terhadap guru SLB yang ingin mengajar anak berkebutuhan khusus, seperti dilihat dari pengalaman kerja dan tingkat pendidikan seorang guru.

3). Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan atau meneliti penyebab atau faktor lain stres yang dialami para guru selain *self efficacy* seperti seperti

kondisi kerja, ambiguitas dalam menempatkan peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang lebih beragam agar mempermudah penggalian data dalam penelitian, serta dapat menambah informasi khususnya dibidang Psikologi. Diharapkan juga memperbanyak subyek dalam penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alwisol. 2008. *Psikologi Kepribadian* edisi revisi. Malang : UMM Press.
- Aprini Kumala (2013) *Pengaruh Efikasi Guru Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Di Jakarta*. Skripsi , Universitas Negeri Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Arthur O Sullivan, 2003, “*Urban Economics*”, 5st edition, New York, McGraw Hill.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. 2001. *Guide for constructing self efficacy scales*. (online). (<http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanduraGuide2006.pdf>).
- Beehr, T.A., & Newman, J.E. (1978). Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness : A Facet Analysis, Model and Literature Review, *Personnel Psychology*, 31, 655-699.
- Budiyanto, T., & Pratiwi, E. Y. (2015). Hubungan Kebisingan dan Massa Kerja terhadap terjadinya Stres Kerja pada Pekerja di Bagian Tenun Agung Saputra tex Piyungan bantul Yogyakarta. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 4(2).
- Darajati, Anissa (2013) *Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Stres Kerja Pada Wanita Berperan Ganda*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Diahsari, Erita, Y. (2001). Kontribusi Stres Pada Produktivitas Kerja. *Anima, Indonesian Psychological Journal Vol. 16. No. 4*, 360-371.
- Dynamics of Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. Journal of Personality and Social Psychology. Vol 50, No.5, Hal. 992-1003.*
- Ghufron, M. Nur & Rini Risnawita S. (2021). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- King, Laura, A. (2010). *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif*. Buku 2. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kreitner, R dan Kinichi, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: penerbit Salemba.

- Landy, Frank, J & Conte, Jeffrey, M. (2004). *ork In The Century An Introduction Ti Industrial And Organizational Psychology*. New York. Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Looker, T. & Gregson, O. 2004. *Managing Stress*. London: Teach Yourself Book.
- Munandar, A. S. 2001. *Pengantar Kuliah Psikologi Industri I*. Jakarta: Karunika
- Myers, D. 2002. *Social Psychology, Fifth Edition*. Boston. Mc. Graw Hill.
- Rachmah DN. 2013. Hubungan *self efficacy, coping stress* dan prestasi akademik. *Jurnal Ecopsy*.
- Rahmandani A, Karyono, Dewi EK. 2010. *Strategi penanggulangan (coping) pada ibu yang mengalami postpartum blues di rumah sakit umum daerah kota semarang*. Semarang.
- Rathus, S. A. & Nevid, J. S. 2002. *Psychology and The Challenge of Life: Adjustment in The New Millenium*. Eight Edition. Danver: John Willey & Sons, Inc.
- Rini, Jacinta. F. (2002). Stress kerja. Jakarta. *Jurnal*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi. *Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Safaria, Saputra dan Nofrans Eka Saputra. (2009). *Manajemen Emosi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development. Perkembangan Masa-Hidup*. Jilid 2. Alih Bahasa: Benedictine Widyasinta. Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E.P. 2012. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Second Edition. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Suryani. 2006. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi dengan Efikasi Diri pada Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. Universitas Medan Area.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Waluyo, Minto. (2009). Psikologi Teknik Industri. Yogyakarta; Graha Ilmu
- Widyarani, Roberta. (2006). *Stres Kerja Pada Perawat yang Bekerja di Rumah Sakit Ketergantungan Obat Jakarta*. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Wulan, D. K., & Apriliani, A. C. (2017). Job demands dan burnout pada guru sekolah luar biasa (SLB) Negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6, 17-25. DOI: <https://doi.org/10/21009/JPPP/061.03>.





Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan :

(Mohon diisi dengan lengkap, kecuali nama boleh dicantumkan atau diisi memakai inisial)

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini ada sejumlah pernyataan yang akan diberikan kepada Bapak/Ibu Guru SLB. Baca dan pahami setiap pernyataan yang akan diberikan oleh peneliti. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan – pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi **tanda ceklis** (√) dalam kotak pada pilihan jawaban yang tersedia, yaitu :

SS = Apabila anda **SANGAT SETUJU**

S = Apabila anda **SETUJU**

TS = Apabila anda **TIDAK SETUJU**

STS = Apabila anda **SANGAT TIDAK SETUJU**

Selain itu dimohon untuk menjawab seluruh pernyataan, jangan sampai ada yang terlewatkan. Dalam skala ini tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda.

CONTOH

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mudah kelelahan ketika banyak pekerjaan	√			

(Jika anda merasa mudah kelelahan ketika banyak pekerjaan maka berilah tanda ceklis (√) pada kotak SS)

Selamat Mengerjakan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin saya mampu mengatasi halangan-halangan yang saya hadapi				
2	Saya memiliki keyakinan yang kuat bahwa saya dapat menyelesaikan setiap tugas yang belum pernah saya terima				
3	Saya yakin dapat mengatur waktu saya untuk melaksanakan berbagai macam tanggung jawab				
4	Saat dihadapkan dengan tantangan yang sulit saya optimis dapat menaklukkan tantangan tersebut				
5	Dengan pengalaman yang saya miliki saya yakin mampu mengerjakan tugas baru yang belum pernah saya kerjakan				
6	Ketika ada dua tugas atau lebih yang diberikan kepada saya, saya yakin dapat mengerjakannya dengan baik				
7	Saya adalah orang yang optimis dan tidak mudah menyerah ketika suatu tantangan terlihat lebih berat				
8	Saya yakin dapat memberikan usaha yang terbaik karena pengalaman yang saya miliki				
9	Saat beberapa aktivitas kegiatan menuntut saya untuk memberikan hasil diatas rata-rata saya yakin mampu melaksanakannya				
10	Ketika ada tugas yang lebih berat dari sebelumnya, saya yakin dapat menyelesaikannya				
11	Saya pernah melewati masa sulit dalam hidup saya oleh sebab itu saya juga optimis dapat menyelesaikan masalah yang sedang saya hadapi sekarang ini				
12	Tugas-tugas yang saya dapatkan memacu keyakinan saya terhadap diri sendiri untuk mendapat hasil yang terbaik				
13	Saya kurang percaya diri ketika menghadapi tantangan yang berat				
14	Saya kurang yakin dapat menguasai suatu permasalahan yang belum pernah saya hadapi				
15	Saya menjadi orang yang pesimis ketika mendapatkan banyak tugas				
16	Saya mudah meyerah saat saya diberikan tugas yang belum pernah saya kerjakan				
17	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang bersamaan				
18	Saya menjadi pesimis ketika melihat tidak ada jalan keluar dari masalah yang saya miliki				
19	Saya merasa pesimis ketika menghadapi situasi baru				

	dan sulit				
20	Saya merasa tidak sanggup ketika ada banyak tugas yang harus dikerjakan				
21	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan saya				
22	Saya tidak memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat memberikan usaha yang terbaik				
23	Saya pesimis saat mengetahui bahwa tugas yang harus saya kerjakan menumpuk				
24	Saya pikir tugas yang sama diterima harus tetap dikerjakan bagaimanapun tingkat kesulitannya				



Alat Ukur Stres Kerja

Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan :

(Mohon diisi dengan lengkap, kecuali nama boleh dicantumkan atau diisi memakai inisial)

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini ada sejumlah pernyataan yang akan diberikan kepada Bapak/Ibu Guru SLB. Baca dan pahami setiap pernyataan yang akan diberikan oleh peneliti. Anda diminta untuk mengemukakan apakah pernyataan – pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi **tanda ceklis** (√) dalam kotak pada pilihan jawaban yang tersedia, yaitu :

SS = Apabila anda **SANGAT SETUJU**

S = Apabila anda **SETUJU**

TS = Apabila anda **TIDAK SETUJU**

STS = Apabila anda **SANGAT TIDAK SETUJU**

Selain itu dimohon untuk menjawab seluruh pernyataan, jangan sampai ada yang terlewatkan. Dalam skala ini tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda.

CONTOH

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mudah kelelahan ketika banyak pekerjaan	√			

(Jika anda merasa mudah kelelahan ketika banyak pekerjaan maka berilah tanda ceklis (√) pada kotak SS)

Selamat Mengerjakan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa cemas jika harus mendampingi siswa dengan kebutuhan khusus yang spesifik				
2	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan saya				
3	Saya merasa gugup jika saat mengajar tiba-tiba datang pemilik sekolah dari pihak dinas pendidikan				
4	Emosi saya tetap terkendali (tidak melakukan perbuatan yang merusak, misal : memukul meja) saat terjadi perbedaan pendapat dalam rapat dengan sesama guru				
5	Saya tidak merasa cemas, walaupun jadwal penyusunan evaluasi belajar bagi siswa hampir tiba				
6	Saya merasa jika mengajar dalam keadaan tertekan (menumpuknya tugas dan permasalahan-permasalahan pribadi) maka saya tidak dapat mengajar maksimal				
7	Keadaan apapun tidak akan mempengaruhi kualitas saya dalam mengajar				
8	Saya frustrasi terhadap tugas – tugas				
9	Tugas sebanyak apapun yang diberikan kepada saya tidak akan membuat saya frustrasi				
10	Saya merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan dengan buru-buru				
11	Saya merasa gelisah jika jadwal penyusunan evaluasi belajar hampir tiba				
12	Lambung saya terasa sakit ketika sedang menyelesaikan tugas yang membuat saya tertekan				
13	Kepala saya terasa sakit (pusing) jika harus banyak mendampingi siswa dan banyak tugas dari sekolah mulai menumpuk				
14	Nafsu makan saya berubah drastis (naik atau turun) ketika memikirkan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera				
15	Saya sering menjadi kehilangan konsentrasi pada hal-hal kecil ketika pikiran saya banyak tersita pada tugas mengajar				
16	Saya merasa cemas jika atasan saya (kepala sekolah) mengevaluasi pekerjaan saya				
17	Saya tidak mudah kelelahan ketika lembur mengerjakan pekerjaan sekolah				
18	Banyak pekerjaan lembur dari sekolah membuat berat badan saya tidak stabil				
19	Saya tidak mengalami gangguan pada kepala saya (pusing) jika menjelang penyusunan evaluasi belajar banyak tugas dari sekolah yang menumpuk				
20	Saya tidak merasakan gangguan pernafasan (sesak				

	nafas) saat merasa kelelahan dalam menangani anak berkebutuhan khusus tertentu				
21	Saya tetap bisa menahan emosi saya, walaupun menghadapi orangtua siswa yang tidak setuju dengan metode pengajaran yang saya pakai				
22	Saya tidak mudah marah terhadap siapa saja saat saya merasa mereka tidak menghargai usaha saya dalam menangani anak berkebutuhan khusus				
23	Jantung saya berdetak lebih cepat jika kepala sekolah mengevaluasi metode pengajaran yang saya pakai dalam mengajar				
24	Saya mengalami gangguan pernafasan (sesak nafas) jika harus banyak melakukan lembur dalam menyelesaikan tugas dari sekolah				
25	Saya melakukan sesuatu yang beresiko (misal : banyak merokok, minum minuman keras) untuk melepaskan kepenatan terhadap pekerjaan				
26	Saya merasa malas untuk bertemu dengan orang lain saat mengalami masalah dengan sesama guru disekolah				
27	Saya tidak merasakan keringat saya keluar berlebihan walaupun atasan saya mendesak supaya saya cepat menyelesaikan pembuatan soal evaluasi belajar siswa				
28	Saya tetap bisa tidur dengan nyenyak walaupun tugas dari pekerjaan saya belum terselesaikan				
29	Saya mampu mengingat dengan baik nama anak didik saya meskipun pada anak yang baru masuk sekolah				
30	Saya tetap fokus terhadap tugas saya, walaupun mendekati masa liburan				
31	Saya tidak akan menunda datang ke kantor, walaupun sebenarnya saya merasa bosan dengan pekerjaan yang harus saya selesaikan				
32	Saya tidak kehilangan ide untuk memilih metode pembelajaran, meskipun menghadapi siswa yang memiliki kebutuhan khusus yang spesifik				
33	Nafsu makan saya tetap normal walaupun tugas-tugas dari pekerjaan yang diberikan kepada saya begitu banyak/menumpuk				
34	Tubuh saya berkeringat lebih banyak ketika atasan (kepala sekolah) mendesak saya untuk segera menyerahkan nilai hasil evaluasi belajar				
35	Saya lebih sering memarahi orang-orang disekeliling saya ketika sedang mengalami kesulitan dalam mengajar siswa				
36	Saya memukul meja kerja untuk melampiaskan kekesalan terhadap hasil pekerjaan saya yang tidak memuaskan				

37	Perut saya terasa sakit (nyeri, mual) jika diminta menggantikan tugas kepala sekolah untuk mengikuti rapat dengan kepala sekolah lain				
38	Kesulitan yang saya hadapi disekolah membuat kualitas hubungan dengan rekan sekerja menjadi renggang				
39	Saya tidak bisa tidur nyenyak karena memikirkan tugas yang menumpuk dan harus diselesaikan menjelang masa evaluasi belajar				
40	Saya berusaha untuk tidak panik, walaupun kepala sekolah meminta saya memimpin rapat dengan orangtua siswa				
41	Saya tidak merasakan jantung saya berdetak lebih cepat dari biasanya walaupun saya harus memimpin rapat dengan orangtua siswa				
42	Saya tetap bersemangat meskipun merasa gagal dalam menangani siswa berkebutuhan khusus yang rumit				
43	Saya tetap bisa menahan diri untuk tidak cepat marah ketika sedang menghadapi orangtua siswa yang memperlakukan anaknya tidak sesuai dengan pemikiran saya				
44	Saya tidak mengalami kecelakaan-kecelakaan kecil (membentur meja, terjatuh) ketika pikiran saya masih harus terfokus pada penyelesaian hasil evaluasi belajar				
45	Saya tidak merasa cemas ketika harus bertemu pejabat yang berkunjung ke sekolah				
46	Berbagai macam tugas dan permasalahan yang saya hadapi disekolah tidak akan mempengaruhi kualitas hubungan dengan rekan sekerja				
47	Walaupun saya sedang mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas dari pihak sekolah, tidak akan mempengaruhi hubungan saya dengan sesama guru				
48	Saya tetap berusaha menyelesaikan satu pekerjaan walaupun saya sudah merasa penat dan lelah dalam menyelesaikan tugas sekolah yang harus saya selesaikan lembur				



DATA TABULASI SELF EFFICACY (X)																									
No	Pernyataan (No Item)																								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70	
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	81	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68	
7	4	3	3	3	4	3	4	2	3	1	4	3	1	2	3	4	1	2	2	3	1	4	2	1	63
8	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	82
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	67
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	66
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	68
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	70	
17	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	89
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	84	
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	84	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	49	
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	84	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
28	2	3	2	1	4	4	3	2	1	3	4	2	2	3	2	4	1	1	2	3	2	3	2	1	57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24
    
```

```

/SCALE('SELF EFFICACY') ALL /MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		28-JUN-2022 20:32:33
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 /SCALE('SELF EFFICACY') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,17

[DataSet0]

Scale: SELF EFFICACY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,29	,572	35
aitem_2	3,43	,558	35
aitem_3	3,37	,598	35
aitem_4	3,34	,684	35
aitem_5	3,49	,562	35
aitem_6	3,46	,561	35
aitem_7	3,51	,562	35
aitem_8	3,40	,651	35
aitem_9	3,40	,695	35

aitem_10	3,43	,698	35
aitem_11	3,46	,611	35
aitem_12	3,37	,598	35
aitem_13	2,86	,550	35
aitem_14	2,86	,550	35
aitem_15	2,97	,453	35
aitem_16	3,14	,430	35
aitem_17	2,91	,658	35
aitem_18	2,89	,530	35
aitem_19	2,89	,471	35
aitem_20	3,03	,296	35
aitem_21	2,97	,514	35
aitem_22	3,06	,416	35
aitem_23	2,91	,445	35
aitem_24	3,11	,867	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	73,26	88,550	,603	,956
aitem_2	73,11	86,928	,782	,954
aitem_3	73,17	86,146	,799	,953
aitem_4	73,20	85,047	,782	,954
aitem_5	73,06	87,879	,681	,955
aitem_6	73,09	87,081	,763	,954
aitem_7	73,03	86,146	,854	,953
aitem_8	73,14	83,832	,933	,952
aitem_9	73,14	83,538	,894	,952
aitem_10	73,11	83,928	,857	,953
aitem_11	73,09	88,257	,588	,956

aitem_12	73,17	85,558	,854	,953
aitem_13	73,69	89,634	,522	,956
aitem_14	73,69	88,457	,639	,955
aitem_15	73,57	89,782	,628	,955
aitem_16	73,40	93,718	,177	,959
aitem_17	73,63	87,005	,646	,955
aitem_18	73,66	88,173	,695	,955
aitem_19	73,66	88,879	,706	,955
aitem_20	73,51	92,257	,533	,956
aitem_21	73,57	89,370	,591	,956
aitem_22	73,49	92,316	,361	,958
aitem_23	73,63	89,358	,691	,955
aitem_24	73,43	84,311	,648	,956

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67,54	95,373	11,766	24

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8
aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17
aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26
aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35
aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44
aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48
    
```

```

/SCALE('STRES KERJA') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

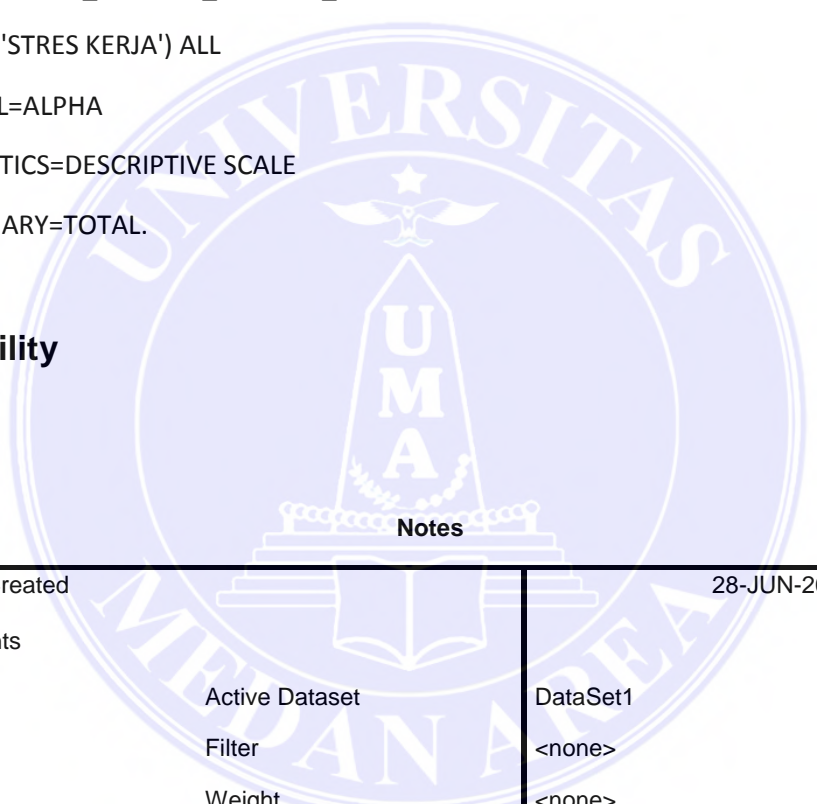
```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability



Output Created	28-JUN-2022 20:33:45
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 35 Matrix Input Definition of Missing
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Cases Used	

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 /SCALE('STRES KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1]

Scale: STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,94	1,027	35
aitem_2	2,89	,900	35
aitem_3	3,11	,758	35
aitem_4	3,20	,901	35
aitem_5	2,49	,658	35
aitem_6	2,40	1,090	35
aitem_7	2,71	1,178	35
aitem_8	3,06	,802	35
aitem_9	2,94	,802	35
aitem_10	1,71	,667	35
aitem_11	2,43	,739	35
aitem_12	2,66	,684	35
aitem_13	2,51	,781	35
aitem_14	2,37	1,031	35
aitem_15	2,43	,558	35
aitem_16	2,57	,778	35
aitem_17	2,74	,817	35
aitem_18	2,66	,684	35
aitem_19	2,51	,702	35
aitem_20	2,86	,601	35
aitem_21	2,83	,618	35
aitem_22	2,89	,583	35
aitem_23	2,31	,758	35
aitem_24	2,51	,702	35

aitem_25	3,23	,547	35
aitem_26	2,06	1,136	35
aitem_27	2,29	,750	35
aitem_28	2,57	,608	35
aitem_29	3,14	,772	35
aitem_30	3,09	,853	35
aitem_31	2,97	,954	35
aitem_32	3,00	,840	35
aitem_33	2,57	,655	35
aitem_34	2,51	,702	35
aitem_35	3,00	,485	35
aitem_36	3,26	,657	35
aitem_37	2,74	,657	35
aitem_38	2,97	,514	35
aitem_39	2,60	,736	35
aitem_40	3,09	,702	35
aitem_41	2,51	,658	35
aitem_42	2,89	,758	35
aitem_43	2,94	,873	35
aitem_44	3,20	,759	35
aitem_45	2,91	,781	35
aitem_46	2,80	,677	35
aitem_47	2,74	,611	35
aitem_48	3,03	,514	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	128,91	253,963	,693	,913
aitem_2	128,97	258,382	,640	,913
aitem_3	128,74	270,373	,371	,917
aitem_4	128,66	274,467	,082	,920
aitem_5	129,37	271,240	,378	,917
aitem_6	129,46	250,314	,760	,911
aitem_7	129,14	245,891	,824	,910
aitem_8	128,80	255,929	,824	,912
aitem_9	128,91	259,434	,682	,913
aitem_10	130,14	269,479	,356	,916
aitem_11	129,43	264,311	,535	,915
aitem_12	129,20	281,988	-,207	,921
aitem_13	129,34	267,055	,394	,916
aitem_14	129,49	262,728	,416	,916
aitem_15	129,43	267,958	,517	,915
aitem_16	129,29	276,681	,017	,920
aitem_17	129,11	263,339	,517	,915
aitem_18	129,20	278,282	-,045	,920
aitem_19	129,34	264,232	,569	,915
aitem_20	129,00	280,235	-,143	,920
aitem_21	129,03	276,205	,055	,919
aitem_22	128,97	265,793	,610	,915
aitem_23	129,54	266,726	,421	,916
aitem_24	129,34	266,350	,475	,915
aitem_25	128,63	275,182	,323	,918
aitem_26	129,80	257,047	,532	,915
aitem_27	129,57	271,311	,336	,918
aitem_28	129,29	266,857	,528	,915

aitem_29	128,71	272,975	,162	,918
aitem_30	128,77	257,711	,704	,913
aitem_31	128,89	255,516	,698	,913
aitem_32	128,86	261,244	,580	,914
aitem_33	129,29	286,916	-,434	,923
aitem_34	129,34	264,526	,556	,915
aitem_35	128,86	274,244	,301	,918
aitem_36	128,60	269,306	,370	,916
aitem_37	129,11	263,869	,628	,914
aitem_38	128,89	276,104	,079	,918
aitem_39	129,26	264,726	,520	,915
aitem_40	128,77	270,770	,379	,917
aitem_41	129,34	269,291	,370	,916
aitem_42	128,97	261,323	,645	,914
aitem_43	128,91	258,787	,647	,913
aitem_44	128,66	271,997	,205	,918
aitem_45	128,94	262,938	,559	,915
aitem_46	129,06	260,703	,757	,913
aitem_47	129,11	265,810	,579	,915
aitem_48	128,83	272,558	,388	,917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131,86	277,714	6,665	48



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	28-JUN-2022 20:47:36
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 35
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,03 Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SELF EFFICACY	35	56,06	10,860	47	82
STRES KERJA	35	103,80	6,627	76	129

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SELF EFFICACY	STRES KERJA
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56,06	103,80
	Std. Deviation	10,860	6,627
	Absolute	,157	,228
Most Extreme Differences	Positive	,117	,168
	Negative	-,157	-,228
Kolmogorov-Smirnov Z		,932	1,351
Asymp. Sig. (2-tailed)		,351	,052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN E
UJI LINEARITAS

MEANS TABLES=Y BY X
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		28-JUN-2022 20:48:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
STRES KERJA * SELF EFFICACY	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

Report

STRES KERJA

SELF EFFICACY	Mean	N	Std. Deviation
47	112,00	1	.
50	118,00	1	.
52	114,00	1	.
53	115,00	1	.
55	129,00	1	.
56	120,00	1	.
59	103,50	2	3,335
61	114,00	1	.
63	98,00	1	.
64	98,00	1	.
65	110,50	2	6,364
67	104,67	3	6,658
68	128,00	1	.
69	113,75	4	5,123

71	115,00	1	.
77	112,00	1	.
78	109,00	1	.
80	113,00	1	.
81	87,67	3	8,475
82	82,57	7	3,439
Total	103,80	35	6,627

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * SELF EFFICACY	(Combined)	6880,802	19	362,147	2,157	,068
	Between Groups	3483,803	1	3483,803	20,747	,000
	Linearity	3396,999	18	188,722	1,124	,414
	Deviation from Linearity	2518,798	15	167,920		
	Within Groups	9399,600	34			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
STRES KERJA * SELF EFFICACY	-,609	,371	,856	,732



LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS KORELASI

CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		28-JUN-2022 20:51:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X Y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SELF EFFICACY	56,06	10,860	35
STRES KERJA	103,80	6,627	35

Correlations

		SELF EFFICACY	STRES KERJA
SELF EFFICACY	Pearson Correlation	1	-,609**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
STRES KERJA	Pearson Correlation	-,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

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





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 E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 709/FPSI/01.10/VI/2022

7 Juni 2022

Lampiran : -

Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
Smart Aurica School Medan
di
Tempat

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

Nama : Tasya Yowanda Harahap
NPM : 188600322
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Smart Aurica School Medan, Jl. Sei Batang Hari No. 114 Babura Sunggal Kec. Medan Sunggal, Kota Medan Sumatera Utara, 20119 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Medan*".

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



Lain 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 E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 717/FPSI/01.10/VI/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

7 Juni 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
Dinas Pendidikan SLB Negeri Autis Medan
di
Tempat

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

Nama : Tasya Yowanda Harahap
NPM : 188600322
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Pendidikan SLB Negeri Autis Medan, Jl. Pimpinan Ranting Ikatan Muda Karya, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20371 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Medan*".

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 Alfia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





LAMPIRAN H
SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



SMART AURICA SCHOOL

Hear more, learn more, and make the world hear you

Jalan Sei Batanghari No.114 Medan

Telp: (061) 4552564 / 085361005617 Email: smartaurica@yahoo.com

Nomor : 906/SAS/07/22 Kepada Yth:

Lamp : -

Perihal : *Keterangan telah melakukan Riset dan Pengambilan Data di Smart Aurica School*

Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepala
Masyarakat Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di-

Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riski Febrika, S.Pd

Pangkat / Golongan : PEMBINA

Jabatan : Kepala Sekolah

Unit Kerja : Smart Aurica School

Menerangkan bahwa :

Nama : Tasya Yowanda Harahap

Nim : 188600322

Program : Sarjana (S1)


Program Studi : Ilmu Psikologi

Judul : ***“Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Medan”***.

Yang bersangkutan telah melakukan Riset dan Pengambilan Data di Smart Aurica School Pada tanggal 10 – 20 Juni 2022.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan semestinya.

Kepala Smart Aurica School


Riski Febrika, S.Pd
PEMBINA



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
TERAKREDITASI B
SLB NEGERI AUTIS SUMATERA UTARA

Jl. Willem Iskandar No. 9 Pasar V Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan
Email: slbnautissumut@gmail.com

Deli Serdang, 23 Juni 2022

Nomor : 421.8/140/SLBN.Autis-SU/VI/2022
Lamp. : -
Perihal : *Keterangan telah melakukan Riset dan Pengambilan Data di SLB Negeri Autis Sumatera Utara*

Kepada Yth. :
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada
Masyarakat Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di-

Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : CAWIR RUFINUS PURBA, S.Pd
NIP : 19731022 200604 1 003
Pangkat / Golongan : PEMBINA,IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SLB Negeri Autis Sumatera Utara

Menerangkan bahwa :

Nama : Tasya Yowanda Harahap
NIM : 188600322
Program : Sarjana (S1)
Program studi : Ilmu Psikologi
Judul : *" Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Guru SLB Di Kota Medan "*

Yang bersangkutan telah melakukan *Riset dan Pengambilan Data* di SLB Negeri Autis Sumatera Utara pada tanggal 10 – 20 Juni 2022.

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan semestinya.

Kepala SLB Negeri Autis Sumatera Utara



CAWIR RUFINUS PURBA, S.Pd
PEMBINA
NIP. 19731022 200604 1 003