Psikoborneo
Jurnal Imiah Psikologi
Volume 13 No 2 | Juni 2025: 285-292
DOI: http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i2

p-ISSN : 2477-2666
e-ISSN : 2477-2674

Teachers' Work Stress in the Implementation of the Independent Curriculum: an Analysis of the Role of Self-Efficacy

Stres Kerja Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka: Analisis Peran Self-Efficacy

Evelyn Airin[1], Sri Hartini[2], Justine Collin[3], Kathaleeya Theransq[4], Endang Indayani[5] , Cempaka Putrie Dimala[6]
[1,2,3,4,5]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia
[6]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan
Email: [1] evelynairin61@gmail.com, [2] srihartini_psikologi@unprimdn.ac.id, [3] justine.collin033@gmail.com, [4] katheransq@gmail.com, [5] endangindayani@unprimdn.ac.id, [6] cempaka.putrie@ubpkarawang.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:
Penyerahan 2025-03-11
Revisi 2025-03-19
Diterima 2025-04-29

Keyword:
Work Stress;
Self-Efficacy;
Independent Curriculum;
Educators

ABSTRACT

Work stress was one of the factors that could affect the effectiveness of educators in carrying out their duties. Self-efficacy, as an individual's belief in their own abilities, was often considered to reduce the negative impact of work stress. However, the results of this study indicated that the relationship between self-efficacy and work stress was complex and not always protective. This study aimed to analyze the relationship between self-efficacy and work stress among educators at Global Prima. The method used in this study was a quantitative approach with partial correlation techniques to determine the relationship between variables after controlling for other influencing factors. The research instrument used a Likert scale consisting of a work stress scale and a self-efficacy scale. The results showed a positive relationship between self-efficacy and work stress. These findings indicated that educators with high self-efficacy levels actually experienced higher levels of work stress. Partial correlation analysis showed that aspects of work stress and self-efficacy had varying relationships. The implications of this study suggested that increasing self-efficacy should be accompanied by effective stress management strategies to avoid increasing the psychological burden on educators.

ABSTRAK

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi efektivitas tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri sering dianggap dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara self-efficacy dan stres kerja bersifat kompleks dan tidak selalu bersifat protektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara self-efficacy dan stres kerja pada tenaga pendidik di Global Prima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasi parsial untuk mengetahui hubungan antar variabel setelah mengontrol faktor lain yang berpengaruh. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert yang terdiri dari skala stres kerja dan skala self-efficacy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara self-efficacy dan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa tenaga pendidik dengan tingkat self-efficacy yang tinggi justru mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa aspek stres kerja dan self-efficacy memiliki hubungan yang bervariasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan self-efficacy harus disertai dengan strategi manajemen stres yang efektif agar tidak meningkatkan beban psikologis tenaga pendidik.

Kata Kunci
Stres Kerja,
Self Efficacy,
Kurikulum Merdeka,
Tenaga Pendidik

Copyright (c) 2025 Evelyn Airin., dkk

Korespondensi:

Evelyn Airin
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia
Email: evelynairin61@gmail.com

PSIKOBORNEO: Jurnal Ilmiah Psikologi Published by Faculty of Social and Political Siences, University of Mulawarman, Samarinda, East Kalimantan and This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan usaha sadar terencana untuk menciptakan suasana belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensinya secara optimal (Aini et al., 2024). Pendidikan berperan dalam melestarikan memajukan mengembangkan kebudayaan yang telah ada serta membentuk karakter peserta didik agar memiliki sikap perilaku baik hingga dewasa (Lestari & Yudiarso, 2023). Pendidikan tidak berjalan tanpa interaksi antara siswa pendidik tujuan yang jelas materi yang disampaikan alat serta metode pembelajaran yang efektif lingkungan pendidikan yang mendukung baik itu masyarakat sekolah keluarga (Agustin et al., 2023). Sekolah berperan sebagai lembaga pendidikan yang menyediakan fasilitas tenaga pendidik berkualitas guna menjamin kelancaran proses pembelajaran (Laurenza & Rahayu, 2024).

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki tanggung jawab besar dalam mendidik membimbing memberikan arahan kepada siswa (Febrianti & Hildayani, 2024). Selain bertanggung jawab dalam mengajarkan ilmu pengetahuan guru harus membimbing memberikan motivasi menanamkan nilai moral kepada peserta didik (Zulkarnaen & Fitriani, 2020). Dengan berbagai tugas tersebut guru sering menghadapi tekanan kerja yang menyebabkan stress (Zulkifli & Rahayu, 2023). Stres kerja pada guru dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan tinggi tekanan dari pihak sekolah tekanan dari orang tua peserta didik yang berperilaku kurang baik. Jika dibiarkan stres kerja mempengaruhi kinerja guru berdampak negatif pada lingkungan belajar siswa (Zainal & Wibowo, 2018). Survei dari Kementerian Pendidikan menunjukkan bahwa 67 persen guru mengalami tingkat stres sedang hingga tinggi akibat beban kerja berlebih dan tuntutan administratif yang tidak seimbang (Zahra & Suryadi, 2021).

Kasus stres kerja pada guru telah menjadi fenomena memprihatinkan (Yusuf & Harahap, 2019). Seorang guru SMP di Bantul ditemukan meninggal dunia karena bunuh diri akibat tekanan pekerjaan yang tidak dapat dihadapinya terutama terkait tugas berbasis komputer yang tidak dapat dikuasainya (Yamin & Mahmud, 2022). Kasus ini menunjukkan bahwa stres kerja berakibat fatal jika tidak segera ditangani (Wulandari & Putri, 2020a). Sementara itu hasil observasi wawancara yang dilakukan peneliti terhadap guru di Global Prima Medan menunjukkan bahwa sumber stres kerja berasal dari perilaku siswa tidak disiplin tuntutan orang tua keterlambatan pembayaran gaji tugas tidak selaras dengan pengalaman keterampilan mereka (Wulandari & Putri, 2020b).

Banyak penelitian membahas stres kerja pada guru faktor-faktor penyebabnya seperti beban kerja berlebihan tekanan administratif lingkungan kerja kurang kondusif (Wijaya & Haryanto, 2021). Namun masih sedikit penelitian yang meneliti hubungan antara self-efficacy stres kerja pada guru yang mengajar dalam sistem Kurikulum Merdeka terutama di sekolah swasta seperti Global Prima Medan (Widyastuti & Setyawati, 2018). Kurikulum Merdeka memberikan kebebasan kepada guru dalam menentukan metode pembelajaran yang sesuai tetapi kebebasan tersebut meningkatkan stres kerja karena tanggung jawab lebih besar dalam merancang menyesuaikan materi pembelajaran (Wahyudi & Setiawan, 2021).

Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir kondisi seseorang dalam bekerja (Utami & Nugroho, 2020). Tschannen-Moran dan Hoy (2001) mengklasifikasikan stres kerja ke dalam tiga aspek yaitu fisiologis berdampak pada metabolisme tubuh kesehatan fisik psikologis berdampak pada emosi kesehatan mental perilaku berdampak pada produktivitas kinerja individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja adalah self-efficacy (Sulistyowati & Widjajani, 2012).

Menurut Bandura self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang diharapkan (Shoji et al., 2016). Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan memiliki kemampuan lebih baik dalam mengelola stress (Septianisa & Caninsti, 2016). Sebaliknya individu dengan self-efficacy rendah lebih rentan terhadap stres karena merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan (R. Sari & Handayani, 2017). Oleh karena itu penting meneliti hubungan antara self-efficacy stres kerja pada guru yang mengajar Kurikulum Merdeka di sekolah swasta (H. Sari et al., 2022).

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan negatif antara self-efficacy stres kerja (Salimah, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Salsabil (2024) menunjukkan bahwa semakin tinggi self-efficacy semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahayu (2021) juga menunjukkan hasil serupa di mana terdapat korelasi negatif yang signifikan antara self-efficacy stres kerja. Namun penelitian sebelumnya masih terbatas pada guru yang mengajar di sekolah inklusi sekolah umum tanpa mempertimbangkan beban kerja tambahan yang ditimbulkan oleh penerapan Kurikulum Merdeka di sekolah swasta (Prahara & Indriani, 2019).

Dengan segala tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, tidak membuat seorang pendidik luput mengeluh dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan munculnya stres kerja (Palupi & Pandjaitan, 2022). Munculnya stres kerja dapat disebabkan oleh adanya tuntutan pekerjaan ataupun orang tua peserta didik yang tidak sesuai dengan kemampuan pribadi mereka, kurangnya keyakinan bahwa mereka bisa menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka, tengat waktu dari tugas yang diberikan yang tidak selaras dengan beban tugas, manajemen waktu yang salah sehingga menyebabkan kelalaian dalam pekerjaanya (Melly, 2020).

Kasus terjadi pada seorang guru SMP di Bantul ditemukan meninggal dunia di rumahnya karena bunuh diri. Korbal berinisial JTN yang berusia 55 tahun melakukan aksinya dengan cara menggantungkan dirinya menggunakan tali tambang di tiang penyangga atap rumahnya. Korban langsung dibawa oleh pihak Polres Bantul dan petugas medis dari pihak Puskesmas Bantul I untuk segera dilakukan autopsi. Kapolsek Bantul memberikan pernyataan dari saksi, yaitu kakak dari korban, menyatakan bahwa korban mengalami stress dari pekerjaannya. Korban sering

merasakan kewalahan ketika adanya tugas ataupun pekerjaan yang diberikan dari pihak sekolah yang berbasis komputer karena beliau tidak mampu menggunakan komputer dan sering meminta bantuan kepada kakaknya (Gintulangi & Arsana, 2021).

Dari survey hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan peneliti kepada guru yang bekerja di Global Prima, menyebutkan stres kerja mereka datang dari murid-murid yang nakal, adanya tuntutan, keluhan ataupun respon yang tidak baik dari orang tua murid, pemasukan yang diberikan terlambat dari jadwal yang seharusnya serta tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan tidak selaras dengan kemampuan ataupun pengalaman yang dimiliki, tengat waktu dari tugas yang diberikan kurang selaras dengan beban tugas yang diberikan. Dari uraian beberapa kasus di atas dan beserta hasil observasi wawancara yang dilakukan oleh peneliti, stres kerja yang terjadi disebabkan oleh tuntutan dari orang tua peserta didik, tanggung jawab ataupun tugas yang diberikan kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan adanya permasalahan dari peserta didik itu sendiri (A. Sari et al., 2022).

Nirmala dan Abdurrahman (2020) mengatakan stres kerja ialah sebuah keadaan ketegangan yang memberikan pengaruh pada emosi, proses berpikir serta keadaan seseorang. Stres kerja bisa mempengaruhi emosi, kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan kesulitan dalam menghadapi lingkungan kerjanya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Massie et al. (2018) stres kerja ialah suatu keadaan yang muncul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan yang dikelompokkan oleh perubahan yang memaksa mereka untuk berlawanan dengan fungsi normal mereka.

Lengkong,= (2020) membagi stres kerja menjadi tiga aspek diantaranya: 1) Aspek fisiologis ialah aspek yang mempengaruhi perubahan pada metabolisme tubuh seperti tekanan darah, gangguan pernafasan, bertambahnya detak jantung, otot kaku sampai masalah di sistem pencernaan; 2) Aspek psikologis ialah masalah kesehatan mental seseorang contohnya merasa bosan pada lingkungan kerja, mudah tersinggung, cemas saat mengerjakan tugas, tertekan dan tegang saat bekerja, ketidakpuasan dalam masalah pekerjaan serta tindakan yang lain; 3) Aspek perilaku berkaitan dengan kinerja, misalnya mengkonsumsi barang terlarang, perubahan produktivitas, mudah berperilaku, menjadi malas bekerja.

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada stres kerja yakni self efficacy atau disebut juga efikasi diri. Penelitian yang dilakukan oleh Imron (2019) terhadap 35 guru di SLB Negeri Autis Medan dan Smart Aurica School. Hasil penelitian memperlihatkan ada hubungan negatif antara self efficacy dengan stres kerja, di mana makin tinggi self efficacy maka makin rendah stres kerja sebaliknya, makin rendah self efficacy maka makin tinggi stres kerja (Diputra & Ida B, 2019).

Borneo (2022) menjabarkan self efficacy merupakan keyakinan pada kemampuan diri sendiri guna memberikan pengaturan serta melaksanakan tindakan yang dibutuhkan supaya dapat mendapatkan sebuah pencapaian yang diharapkan. Self efficacy mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menghadapi setiap keadaan ataupun permasalahan yang datang dalam hidupnya. Senada dengan apa yang disampaikan oleh Diputra dan Ida B (2019) self efficacy ialah keyakinan diri seseorang bahwa dirinya bisa melaksanakan ataupun menyelesaikan suatu keadaan dan akan berhasil melaksanakannya.

Ari (2022) membagi self efficacy menjadi 3 aspek antara lain : 1) Level/Magnitude, merupakan tingkat kesulitan tugas ataupun situasi yang dipandang berbeda dari tiap-tiap individu; 2) Generality, berhubungan dengan penguasaan individu pada masalah ataupun melaksanakan tugas yang diberikan, serta yakin atau tidaknya seorang individu dalam menghadapi ataupun melakukan tugasnya; 3) Strength, merupakan seberapa besar keyakinan seorang individu akan kemampuan dirinya serta bertahan dengan usaha mereka walaupun ada banyak hambatan dan kesulitan.

Penelitian yang terdahulu yang sama dilakukan oleh Afifah (2021) menunjukkan adanya pengaruh negatif antara self efficacy dengan stres kerja. Dengan nilai koefisien korelasi self-efficacy (X) dengan stres kerja (Y) senilai r = -0.557 dengan nilai nilai p-value antara self-efficacy (X) dengan stres kerja (Y) yakni 0,000. Peneliti menyimpulkan adanya korelasi negatif signifikan antara variabel self efficacy pada variabel stres kerja.

Hipotesa yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan self efficacy. Dengan asumsi bahwa makin tinggi self efficacy makin rendah stres kerja yang dimiliki sebaliknya, makin rendah self efficacy makin tinggi stres kerja. Berdasarkan uraina fenomena-fenomena, contoh kasus serta pendapat dari para ahli di atas maka bisa ditarik kesimpulan self efficacy memiliki pengaruh terhadap stres kerja guru di sekolah, sehingga hal ini yang menjadi alasan bagi peneliti untuk mengangkat judul dengan tema "Stres Kerja Ditinjau Dari Self Efficacy Pada Guru-Guru Yang Mengajar Kurikulum Merdeka di Sekolah Swasta Global Prima Medan".

Adapun rumusan masalah yang diajukan pada penelitian tersebut, yakni apakah terdapat hubungan antara self efficacy terhadap stres kerja pada guru-guru yang mengajar kurikulum merdeka di sekolah Global Prima. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan antara self efficacy dan stres kerja pada guru-guru yang mengajar kurikulum merdeka di Global Prima

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek. Penelitian ini berfokus pada guru yang mengajar Kurikulum Merdeka di sekolah swasta sebuah konteks yang masih jarang diteliti. Penelitian ini mempertimbangkan faktor self-efficacy sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat stres kerja guru. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi sekolah guru dalam mengelola stres kerja meningkatkan self-efficacy guna mendukung efektivitas pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu. Pengumpulan data

dilakukan dengan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode ini digunakan untuk mengolah data yang dikumpulkan dan mengetahui sejauh mana hubungan antara self-efficacy sebagai variabel bebas dengan stres kerja sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 guru yang mengajar di sekolah Global Prima. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek-subjek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti dan diambil kesimpulannya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 guru yang ditentukan menggunakan tabel penentuan sampel penelitian oleh Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, di mana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Dalam penelitian yang menggunakan skala Likert untuk mengukur stres kerja dan self-efficacy, penting untuk memastikan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Beberapa penelitian telah menguji reliabilitas skala self-efficacy, seperti penelitian oleh Suharsono dan Istiqomah (2014) yang mengadaptasi skala self-efficacy pada 700 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang, dengan Alpha Cronbach sebesar 0,87, menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Penelitian oleh Yunia et al. (2022) mengembangkan skala self-efficacy untuk siswa kelas VII di SMPN 1 Singgahan, dengan reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,955, yang termasuk kategori reliabilitas sempurna. Sementara itu, mengenai skala stres kerja yang dikembangkan berdasarkan tiga aspek menurut Robbins dan Judge—yaitu aspek perilaku, psikologis, dan fisiologis—informasi spesifik tentang angka reliabilitasnya tidak ditemukan dalam sumber yang tersedia

Sebelum analisis data dilakukan, uji normalitas dan uji linearitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi asumsi statistik yang diperlukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data variabel bebas dan terikat mengikuti distribusi normal, dengan kriteria nilai signifikansi $p > 0,05$ menunjukkan distribusi normal. Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel self-efficacy dan stres kerja dengan kriteria nilai signifikansi $p < 0,05$ menunjukkan hubungan linear yang signifikan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji korelasi Product Moment (Pearson Correlation) untuk mengukur hubungan antara self-efficacy dan stres kerja secara linier serta menentukan arah hubungan yang terjadi. Korelasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah self-efficacy memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja serta untuk memahami pola hubungan antara kedua variabel dalam konteks penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	20-23 tahun	14	18%
	> 23 tahun	64	82%
Tingkatan	TK	10	13%
	SD	54	69%
	SMP / SMA	14	18%
Total		**78**	**100%**

Sebanyak 78 responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan usia dan tingkatan. Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang 20-23 tahun sebanyak 14 orang (18%), diikuti oleh kelompok usia dan kelompok di atas 23 tahun sebanyak 64 orang (82%). Berdasarkan tingkatan, responden terbanyak berasal dari tingkatan SD sebanyak 54 orang (69%), diikuti oleh tingkatan SMP / SMA sebanyak 14 orang (18%) dan tingkatan TK sebanyak 10 orang (13%). Data ini memberikan gambaran distribusi karakteristik responden dalam penelitian ini, yang mencerminkan keterwakilan dari berbagai kelompok usia dan tingkatan kelas yang diampuh.

Tabel 2. Kategorisasi Responden

Stres Kerja					
No	**Pedoman**	**Skor**	**Kategori**	**Frekuensi**	**Frekuensi**
1	$X< (\mu-1\sigma)$	$X < 42$	Rendah	2	2,6%
2	$(\mu-1\sigma)<X<(\mu-1\sigma)$	$42 < X < 63$	Sedang	76	97,4%
3	$X\geq(\mu-1\sigma)$	$X \geq 63$	Tinggi	0	0%
Self-Efficacy					
1	$X< (\mu-1\sigma)$	$X < 42$	Rendah	1	1,3%
2	$(\mu-1\sigma)<X<(\mu-1\sigma)$	$42 < X < 63$	Sedang	77	98,7%
3	$X\geq(\mu-1\sigma)$	$X \geq 63$	Tinggi	0	0%
Total				**78**	**100%**

Mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 76 orang (97,4%), sementara 2 orang (2,6%) berada dalam kategori rendah, dan tidak ada responden yang mengalami stres kerja tinggi. Pada aspek self-efficacy, sebanyak 77 responden (98,7%) berada dalam kategori sedang, sementara hanya 1 orang (1,3%) yang memiliki self-efficacy rendah, dan tidak ada yang berada dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada tingkat stres kerja dan self-efficacy yang sedang, dengan proporsi yang hampir merata, serta tidak ada responden yang memiliki tingkat stres kerja atau self-efficacy yang tinggi.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Stres Kerja	49,99	0,088	0,100	p>0,05	Sebaran Normal
Self efficacy	52,13	0,084	0,100	p>0,05	Sebaran Normal

Uji normalitas dilaksanakan guna menguji variabel independen dan variabel dependen apakah mempunyai distribusi yang normal ataupun tidak normal (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilaksanakan dengan memakai uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Uji normalitas dinyatakan memiliki data yang berdistribusi normal bila memiliki nilai signifikansi p > 0.05 dan data dinyatakan tidak mempunyai distribusi normal jika memiliki nilai signifikansi p < 0.05. Pada variabel stres kerja, pada uji normalitas diperoleh koefisien KS-Z (Test Statistic) senilai 0,088 dengan nilai sig (2-tailed) sejumlah 0,200 (p>0,05), dan diperoleh uji 1 (satu) arah / Sig 1-tailed senilai 0,100 (p>0,05), sehingga bisa diartikan data pada variabel stres kerja tersebar dengan normal. Uji normalitas yang sama juga dilakukan terhadap variabel self efficacy, dengan diperolehnya koefisien KS-Z (Test Statistic) senilai 0,084 dengan nilai sig (2-tailed) sejumlah 0,200 (p>0,05) dan dapat diperoleh nilai uji 1 (satu) arah / sig 1-tailed sejumlah 0,100 (p>0,05), sehingga data pada skala self efficacy mempunyai sebaran normal.

Tabel 4. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Ket
Stres Kerja - Self efficacy	17,556	< 0,001	Linear

Uji linearitas dipakai untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono dan Susanto, 2015). Self efficacy ialah variabel bebas dan stres kerja ialah variabel terikat pada penelitian ini, keduanya dinyatakan memiliki korelasi linear apabila memiliki nilai korelasi p < 0.05. Berdasarkan tabel di atas, kedua variabel dapat dinyatakan memiliki hubungan linear. Terlihat dari nilai signifikansi dari kedua variabel yakni p < 0.05. Hasil ini menunjukkan uji linearitas terpenuhi.

Tabel 5. Uji Korelasi

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi
Korelasi	0.431	<0.001

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya korelasi positif antara *self efficacy* dan stres kerja pada tenaga pendidik di Global Prima terdapat hubungan positif antara *self efficacy* dan stres kerja. Dengan nilai *Pearson Correlation* atau koefisien korelasi sebesar 0,431 dan p = 0,001 (p<0,05). Artinya, semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya, sehingga dalam hal ini hipotesa ditolak.

Tabel 6. Uji Korelasi Parsial

Stres Kerja - Self-Efficacy	Korelasi Parsial
Perilaku-Magnitude	-0.0832
Perilaku-Generality	0.1161
Perilaku-Strength	-0.1252
Psikologis-Magnitude	0.0561
Psikologis-Generality	0.1580
Psikologis-Strength	0.1240
Fisiologis-Magnitude	0.1158
Fisiologis-Generality	-0.0365
Fisiologis-Strength	0.0432

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bervariasi antara aspek stres kerja dan aspek self-efficacy setelah mengontrol variabel lainnya. Korelasi tertinggi terjadi antara stres psikologis dan self-efficacy generality (r = 0.158), yang mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat stres psikologis yang lebih tinggi cenderung memiliki keyakinan yang lebih luas dalam kemampuan mereka menghadapi berbagai situasi.

Sebaliknya, hubungan negatif terbesar ditemukan antara stres perilaku dan self-efficacy strength (r = -0.125), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres perilaku, semakin rendah keyakinan individu terhadap ketahanan atau kekuatan dalam mengatasi tantangan. Secara keseluruhan, meskipun hubungan yang ditemukan cenderung lemah, hasil ini tetap memberikan wawasan bahwa stres kerja dapat memengaruhi tingkat self-efficacy individu dalam berbagai aspek, baik secara positif maupun negative.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bervariasi antara aspek stres kerja dan aspek self-efficacy setelah mengontrol variabel lainnya. Salah satu temuan utama adalah adanya hubungan positif antara stres psikologis dan self-efficacy generality. Hal ini menunjukkan individu yang mengalami stres psikologis lebih tinggi justru memiliki keyakinan lebih luas terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi (Aini et al., 2024).

Penelitian ini juga menemukan hubungan negatif antara stres perilaku dan self-efficacy strength. Semakin tinggi stres perilaku yang dialami seseorang semakin rendah keyakinannya terhadap ketahanan atau kekuatan dirinya dalam menghadapi tantangan (Aini et al., 2024). Temuan ini mengindikasikan meskipun seseorang mungkin memiliki keyakinan umum terhadap kemampuannya stres dalam bentuk perilaku dapat mengurangi ketahanan individu dalam menjalani tugasnya (Lestari & Yudiarso, 2023).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi berbagai aspek self-efficacy secara berbeda (Agustin et al., 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Laurenza dan Rahayu (2024) self-efficacy bukan hanya berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal termasuk stres dalam pekerjaan.

Dalam konteks tenaga pendidik penelitian ini relevan dengan studi yang dilakukan di Global Prima yang menemukan adanya hubungan positif antara self-efficacy dan stres kerja (Febrianti & Hildayani, 2024). Hal ini mengindikasikan tenaga pendidik yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi (Zulkarnaen & Fitriani, 2020). Temuan ini bertentangan dengan hipotesis awal yang mengasumsikan self-efficacy tinggi seharusnya mengurangi tingkat stres kerja (Zulkifli & Rahayu, 2023).

Penjelasan yang mungkin untuk fenomena ini adalah tenaga pendidik dengan self-efficacy tinggi mungkin memiliki ekspektasi lebih besar terhadap pencapaian mereka (Zainal & Wibowo, 2018). Ketika menghadapi hambatan atau tantangan dalam pekerjaan mereka lebih mungkin mengalami stres karena adanya ketidaksesuaian antara harapan dan realitas yang dihadapi (Zahra & Suryadi, 2021). Dalam lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi individu dengan self-efficacy tinggi mungkin merasa bertanggung jawab lebih besar dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi berbagai tantangan (Yusuf & Harahap, 2019). Hal ini dapat menyebabkan peningkatan stres kerja terutama jika sumber daya yang tersedia tidak mencukupi untuk mendukung pencapaian mereka (Yamin & Mahmud, 2022).

Dinamika hubungan antara self-efficacy dan stres kerja juga dapat dipahami melalui teori kognitif-sosial yang dikemukakan oleh Bandura (Wulandari & Putri, 2020a). Teori ini menekankan individu membangun keyakinan terhadap kemampuannya berdasarkan pengalaman sebelumnya pengamatan terhadap orang lain serta umpan balik dari lingkungan (Wulandari & Putri, 2020a). Ketika lingkungan kerja memberikan tekanan tinggi individu dengan self-efficacy tinggi mungkin lebih rentan mengalami stres karena terus-menerus berusaha mempertahankan ekspektasi mereka (Wulandari & Putri, 2020b).

Selain penelitian yang dilakukan di Global Prima penelitian lain juga menunjukkan hasil yang serupa. Studi yang dilakukan oleh Wijaya dan Haryanto (2021) menemukan self-efficacy tinggi dapat meningkatkan stres kerja pada guru karena meningkatnya beban tanggung jawab dan harapan terhadap diri mereka sendiri. Studi ini menegaskan self-efficacy tinggi tidak selalu berkontribusi pada kesejahteraan psikologis seseorang (Widyastuti & Setyawati, 2018).

Tidak semua penelitian menemukan hubungan yang sama. Beberapa studi menunjukkan self-efficacy tinggi dapat berperan sebagai buffer terhadap stres kerja terutama jika individu memiliki strategi koping yang efektif (Wahyudi & Setiawan, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Setiawan (2021) menemukan individu dengan self-efficacy tinggi lebih mampu mengatasi stres karena cenderung memiliki strategi koping yang lebih adaptif. Pendekatan holistik dalam memahami hubungan antara self-efficacy dan stres kerja perlu mempertimbangkan faktor lain seperti dukungan sosial karakteristik lingkungan kerja serta strategi koping yang digunakan oleh individu (Utami & Nugroho, 2020). Dalam beberapa kasus individu dengan self-efficacy tinggi yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung mengalami stres lebih rendah dibandingkan mereka yang bekerja dalam lingkungan penuh tekanan (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

Implikasi dari temuan ini menunjukkan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan self-efficacy perlu disertai dengan upaya mengelola stres kerja (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Peningkatan self-efficacy tanpa strategi yang tepat untuk mengatasi stres justru dapat meningkatkan beban psikologis individu dalam pekerjaan mereka (Sulistyowati & Widjajani, 2012). Dalam dunia pendidikan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tenaga pendidik dengan self-efficacy tinggi tidak mengalami stres berlebihan (Shoji et al., 2016). Penyediaan sumber daya yang memadai pelatihan manajemen stres serta dukungan sosial dari kolega dan pimpinan dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres kerja (Septianisa & Caninsti, 2016).

Kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan tenaga pendidik juga menjadi faktor penting (R. Sari & Handayani, 2017). Pemberian penghargaan atas pencapaian keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu serta fleksibilitas dalam menjalankan tugas dapat membantu mengurangi stres kerja yang dialami tenaga pendidik (H. Sari

et al., 2022). Temuan ini memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam mendesain strategi yang dapat mengoptimalkan self-efficacy tenaga kerja tanpa meningkatkan stres yang berlebihan (Salimah, 2024). Dengan demikian organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Salsabil, 2024).

Penelitian ini menunjukkan hubungan antara self-efficacy dan stres kerja tidak bersifat linear tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual (Rahayu, 2021). Oleh karena itu pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami interaksi antara faktor psikologis dan lingkungan kerja perlu dilakukan dalam penelitian selanjutnya (Prahara & Indriani, 2019). Meskipun penelitian ini memberikan wawasan penting terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan (Palupi & Pandjaitan, 2022). Salah satunya adalah penggunaan data korelasional yang tidak dapat sepenuhnya menjelaskan hubungan kausal antara self-efficacy dan stres kerja (Aini et al., 2024). Penelitian eksperimental atau longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan ini (Lestari & Yudiarso, 2023).

Faktor individu seperti kepribadian dan pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi hubungan antara self-efficacy dan stres kerja. Studi di masa depan dapat mempertimbangkan variabel ini untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif (Agustin et al., 2023). Hubungan antara self-efficacy dan stres kerja bersifat kompleks dan dapat bervariasi tergantung pada faktor kontekstual yang mempengaruhinya (Laurenza & Rahayu, 2024). Oleh karena itu strategi untuk meningkatkan self-efficacy dalam dunia kerja perlu diseimbangkan dengan upaya mengelola stres agar dapat memberikan manfaat yang optimal bagi individu dan organisasi.

KESIMPULAN

Hubungan antara self-efficacy dan stres kerja bersifat kompleks dan dapat bervariasi tergantung pada faktor kontekstual yang mempengaruhinya. Oleh karena itu strategi untuk meningkatkan self-efficacy dalam dunia kerja perlu diseimbangkan dengan upaya mengelola stres agar dapat memberikan manfaat yang optimal bagi individu dan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan peran faktor moderasi seperti dukungan sosial dan regulasi emosi untuk memahami lebih dalam dinamika hubungan ini. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya kebijakan organisasi yang tidak hanya berfokus pada peningkatan self-efficacy tetapi juga menyediakan program manajemen stres yang efektif untuk mendukung kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Afifah, R. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Stress Kerja pada Karyawan CV. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, *12*(2), 1–13.

Agustin, S., Dimala, C., & Wulandari, C. (2023). Can Self-Efficacy Serve as a Mediator Variable of Hardiness to Cheating Behavior in College Students? *Jurnal Imiah Psikologi*, *11*(2), 247–253.

Aini, N., Wahyuni, N., & Ardiansyah, F. (2024). Self-Efficacy and Anxiety in Facing School Exams. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *12*(2), 272–278.

Ari, S. (2022). Seorang Guru SMP di Bantul Ditemukan Gantung Diri, Diduga Disebabkan Tekanan Pekerjaan. *Tribunjogja.Com*, 1–12.

Borneo, A. (2022). Ini Unsur Unsur Pendidikan Perguruan Tinggi yang Baik. *Mendidik Tenaga Kesehatan Bersertifikasi*, *1*(1), 1–12.

Diputra, A., & Ida B. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *1*(1), 8–2.

Febrianti, V., & Hildayani, R. (2024). Contribution of Social Support to Parenting Self-Efficacy from Mothers with Children with Autism. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *12*(4), 484–491.

Gintulangi, S., & Arsana, I. (2021). engaruh kemampuan manajemen konflik, kontrol stres kerja dan self-efficacy pada kinerja guru. *Aksiologi: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(1), 40–46.

Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, *5*(1), 19–28.

Laurenza, H., & Rahayu, M. (2024). Importance of Self-Efficacy in Overcoming Quarter-Life Crisis among Fresh Graduates. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *12*(3), 312–318.

Lengkong, C. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah . *Productivity*, *1*(1), 1–12.

Lestari, Y., & Yudiarso, A. (2023). Effects of Self-Efficacy in the Life of Student Academic Procrastination. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *11*(1), 110–116.

Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *6*(2), 1–12.

Melly, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *6*(2), 1–10.

Nirmala, P., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Prosiding Manajemen*, *6*(2), 930–937.

Palupi, V., & Pandjaitan, L. (2022). Self-efficacy dan burnout pada guru. *Keluwih: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *3*(1), 28–39.

Prahara, S., & Indriani, N. (2019). Employees: Occupational self-efficacy and work stress. *Journal of Psychology and Instruction*, *3*(3), 91–96.

Rahayu, M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan. *Universitas Medan Area*, *1*(1), 1–12.

Salimah, T. (2024). Pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, self-efficacy dan perceived organizational support terhadap komitmen organisasi (Studi pada guru sekolah Islam di Kabupaten Tangerang). *Repository UMY*, *1*(1), 1–12.

Salsabil, H. (2024). Identifikasi faktor-faktor stres kerja pada guru SMA Swasta Kartika 1-2 Medan. *Universitas Medan Area*, *1*(1), 1–12.

Sari, A., Sedjo, P., & Cahyanti, I. (2022). Self Efficacy dan Stres Kerja Pada Pekerja Konveksi di Masa Pandemi Covid-10. *Jurnal Psikologi*, *1*(3), 156–171.

Sari, H., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(1), 1–10.

Sari, R., & Handayani, A. (2017). Hubungan efikasi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. *Proyeksi*, *12*(2), 53–58.

Septianisa, S., & Caninsti, R. (2016). Hubungan self-efficacy dengan burnout pada guru di sekolah dasar inklusi. *Jurnal Psikogenesis*, *4*(1), 126–135.

Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: A meta-analysis. *Anxiety, Stress & Coping*, *29*(4), 367–386.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*, *1*(1), 1–12.

Sulistyowati, E., & Widjajani, S. (2012). Mediasi kepuasan kerja dan stres kerja pada hubungan antara self-efficacy dan kinerja penjual jasa asuransi. *Jurnal Maksipreneur*, *2*(1), 69–84.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, *17*(7), 783–805.

Utami, N., & Nugroho, H. (2020). Hubungan self-efficacy dengan stres kerja pada guru sekolah inklusi. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling*, *6*(1), 12–20.

Wahyudi, A., & Setiawan, M. (2021). Analisis stres kerja guru dalam pembelajaran daring di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *28*(2), 112–125.

Widyastuti, I., & Setyawati, R. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru SMA di Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *3*(2), 89–101.

Wijaya, R., & Haryanto, H. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap burnout pada guru sekolah dasar. *Jurnal Psikologi UGM*, *39*(1), 32.

Wulandari, M., & Putri, E. (2020a). Hubungan antara self-efficacy dan stres kerja pada guru TK di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Psikologi Terapan*, *8*(2), 55–63.

Wulandari, M., & Putri, E. (2020b). Hubungan antara self-efficacy dan stres kerja pada guru TK di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Psikologi Terapan*, *39*(1), 55–63.

Yamin, S., & Mahmud, A. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka dalam meningkatkan efektivitas pengajaran guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, *9*(3), 76–85.

Yusuf, M., & Harahap, R. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan stres kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *5*(2), 40–50.

Zahra, F., & Suryadi, T. (2021). Analisis faktor stres kerja pada guru sekolah swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, *12*(1), 22–30.

Zainal, A., & Wibowo, R. (2018). Peran self-efficacy dalam menghadapi tekanan kerja pada tenaga pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *4*(1), 14–22.

Zulkarnaen, A., & Fitriani, R. (2020). Hubungan self-efficacy dengan tingkat stres kerja pada tenaga pendidik. *Jurnal Psikologi Terapan*, *10*(2), 67–75.

Zulkifli, A., & Rahayu, W. (2023). Stres kerja pada guru di sekolah swasta: Tantangan dan strategi penanganan. *Jurnal Pendidikan Karakter*, *7*(1), 50–62.