

Hubungan *Self-Efficacy* dengan Stres Kerja pada Guru TK di Kabupaten X

Sely Nailal Amalah*, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru TK di Kabupaten X. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 140 orang guru TK. Alat ukur yang digunakan ialah skala *self-efficacy* dan stres kerja. Teknik analisis data menerapkan korelasi Pearson Produk Moment. Hasil analisis menampakkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki hubungan dan memiliki arah yang negatif dan sangat lemah terhadap stres kerja pada guru TK. Nilai koefisien korelasi -0.038 serta taraf signifikansi sebesar 0.656 . Berarti, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin rendah stres kerja yang dialami individu tersebut, sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi stres kerja yang dialami individu tersebut.

Kata Kunci: *Self-efficacy*, Stres Kerja, Guru TK

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v3i2.5473>

*Correspondence: Sely Nailal Amalah

Email: sely.22174@mhs.unesa.ac.id

Received: 22-12-2025

Accepted: 22-01-2026

Published: 22-02-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study was conducted to determine the relationship between *self-efficacy* and work stress among kindergarten teachers in District X. The study used a quantitative method with a sample size of 140 kindergarten teachers. The measurement tools used were *self-efficacy* and work stress scales. The data analysis technique applied was Pearson's Product Moment correlation. The results of the analysis showed that *self-efficacy* had no relationship and had a negative and very weak direction towards work stress among kindergarten teachers. The correlation coefficient value was -0.038 and the significance level was 0.656 . This means that the higher an individual's *self-efficacy*, the lower the work stress experienced by that individual, and conversely, the lower an individual's *self-efficacy*, the higher the work stress experienced by that individual.

Keywords: *Self-efficacy*, Work Stress, Kindergarten Teachers

Pendahuluan

Guru memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia melalui proses pendidikan yang efektif sejak usia dini. Melalui perannya, guru tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, sikap, dan keterampilan peserta didik sebagai bekal menghadapi kehidupan di masa depan (Ahmad et al, 2023). Pada jenjang pendidikan taman kanak-kanak (TK), peran guru menjadi semakin kompleks karena mereka berinteraksi langsung dengan anak usia dini yang masih berada pada tahap perkembangan fisik, emosional, sosial, dan kognitif yang sangat sensitif. Oleh karena itu,

guru TK dituntut untuk memiliki kesabaran, kreativitas, serta kemampuan pedagogis dan emosional yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Selain bertugas mengajar, guru TK juga berperan dalam merancang kegiatan pembelajaran, memantau tumbuh kembang anak, melakukan evaluasi perkembangan, serta menjalin komunikasi intensif dengan orang tua. Tanggung jawab tersebut diperberat dengan tuntutan administratif, pelaporan, serta target pencapaian lembaga pendidikan. Kompleksitas peran ini seringkali menimbulkan tekanan psikologis yang berkelanjutan dan berpotensi memicu stres kerja serta kelelahan emosional (Hozo et al, 2015).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang banyak dialami oleh tenaga pendidik, khususnya guru TK. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas, sumber daya, maupun dukungan yang dimiliki individu (Ma'wa et al, 2024). Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Budiasa, 2021). Luthans (2011) membedakan stres kerja menjadi distress, yaitu stres negatif yang berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan psikologis, serta eustress, yaitu stres positif yang dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

World Health Organization (WHO) mendefinisikan stres kerja sebagai respons individu terhadap tuntutan dan tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya (Maulik, 2017). Selanjutnya, Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya individu. Stres kerja mencakup tiga aspek utama, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Aspek fisiologis ditandai dengan gangguan kesehatan seperti sakit kepala, peningkatan tekanan darah, dan gangguan tidur. Aspek psikologis meliputi kecemasan, ketegangan, kejenuhan, serta penurunan kepuasan kerja. Sementara itu, aspek perilaku tercermin melalui menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, serta perubahan pola hidup yang tidak sehat.

Berbagai faktor dapat memengaruhi munculnya stres kerja pada guru TK, baik yang bersumber dari lingkungan kerja maupun karakteristik individu. Faktor eksternal meliputi beban kerja yang tinggi, keterbatasan sarana dan prasarana, sistem manajemen yang kurang efektif, serta tuntutan sosial dari masyarakat dan orang tua siswa. Sementara itu, faktor internal berkaitan dengan kondisi psikologis individu, seperti kemampuan adaptasi, regulasi emosi, dan keyakinan terhadap kemampuan diri.

Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting dalam menghadapi tekanan kerja adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Feist dan Feist (2017) menjelaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih optimis, gigih, dan mampu mengelola stres secara lebih efektif. Dalam konteks pendidikan, *self-efficacy* guru berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, kreativitas mengajar, serta kemampuan manajemen kelas. Guru dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih gigih, kreatif dalam mengajar, serta

mampu mengelola kelas secara efektif, sehingga lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja (Astana et al, 2023). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan negatif dengan stres kerja, di mana keyakinan diri yang kuat membantu individu menurunkan persepsi terhadap tekanan kerja (Batool et, al., 2020).

Peningkatan *self-efficacy* dapat membantu guru dalam mengurangi tingkat stres kerja melalui peningkatan rasa percaya diri, kontrol diri, dan kemampuan pemecahan masalah (Atai & Ozyaral, 2021). Guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih siap menghadapi tantangan, tidak mudah menyerah, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi juga dapat disertai dengan kecenderungan untuk menerima lebih banyak tanggung jawab, sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja dan stres (Airin et al, 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan negatif antara *self-efficacy* dan stres kerja pada tenaga pendidik. Ma'wa et al. (2024) menemukan bahwa guru dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Atai dan Ozyaral (2021) serta Sesilia dan Saragih (2023), yang menyatakan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berkontribusi dalam menurunkan tekanan kerja melalui peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja. Ula dan Laily (2019) juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam membantu guru mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan, terutama jika ditinjau dari perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, serta konteks budaya dan kelembagaan. Sebagian penelitian menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi, sehingga hubungan langsung antara *self-efficacy* dan stres kerja belum dikaji secara mendalam. Selain itu, sebagian besar kajian lebih banyak dilakukan pada guru sekolah dasar, menengah, atau profesi lain, sementara penelitian yang secara khusus menyoroti guru TK, terutama di tingkat daerah, masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi celah kajian yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *self-efficacy* dan stres kerja pada guru TK di Kabupaten X. Dengan memahami peran *self-efficacy* dalam mengelola stres kerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan program peningkatan kapasitas psikologis guru, penyusunan kebijakan pendidikan, serta perbaikan sistem pendukung kesejahteraan tenaga pendidik, khususnya pada jenjang pendidikan anak usia dini.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara *self-efficacy* dan stres kerja pada guru Taman Kanak-kanak (TK). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik berbasis data numerik (Creswell &

Creswell, 2018). Penelitian dilaksanakan pada guru TK yang tergabung dalam Ikatan Guru Raudhatul Athfal (IGRA) di salah satu kecamatan di Kabupaten X, dengan pengumpulan data yang dilakukan selama bulan November 2025.

Populasi penelitian mencakup seluruh guru TK di Kabupaten X yang memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampel jenuh, mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dari total populasi sebanyak 140 guru, 40 guru digunakan sebagai subjek uji coba instrumen, sedangkan 100 guru dijadikan subjek penelitian utama. Responden memiliki rentang usia 23–61 tahun dengan masa kerja antara 1 hingga 35 tahun, sehingga mencerminkan variasi karakteristik guru TK di wilayah penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertulis yang disebarakan secara langsung (paper-based) dan secara daring melalui Google Form untuk menjangkau seluruh responden. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala berformat Likert, yaitu *General Self-Efficacy Scale (GSES)* yang dikembangkan oleh Schwarzer et al. (1997) dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Novrianto et al. (2019), serta skala stres kerja yang dikembangkan oleh Nailah dan Puspitadewi (2022) berdasarkan teori Robbins dan Judge (2013). Skala *self-efficacy* terdiri dari 10 aitem yang mengukur aspek magnitude, generality, dan strength, sedangkan skala stres kerja terdiri dari 29 aitem yang mencakup aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seluruh instrumen digunakan dengan izin dari penulis asli tanpa modifikasi isi.

Uji validitas instrumen dilakukan melalui analisis korelasi item-total dengan kriteria koefisien $\geq 0,30$, sementara uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh aitem pada skala *self-efficacy* valid dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0,843$, sedangkan skala stres kerja memiliki 29 aitem valid dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0,800$, yang keduanya termasuk dalam kategori sangat reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP versi 0.19.4 for Windows. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dengan mengamati Q–Q Plot residual terstandar dan uji linearitas melalui grafik residual terhadap nilai prediksi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara *self-efficacy* dan stres kerja.

Hasil dan Pembahasan

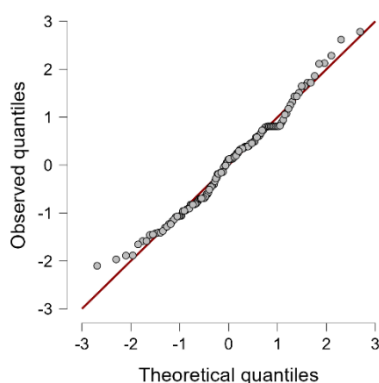
Penelitian ini melibatkan 140 responden guru TK di salah satu Kecamatan pada Kabupaten X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self-efficacy* dengan stres kerja pada guru TK di Kabupaten X.

Tabel 1. Deskripsi Data Statistik Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Self-Efficacy</i>	140	16	40	32.02	3.873

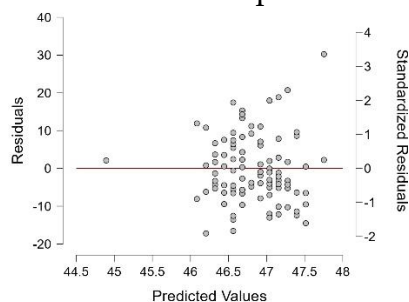
Stres Kerja	140	52	109	76.76	12.28
-------------	-----	----	-----	-------	-------

Hasil Berdasarkan analisis statistik deskriptif, jumlah responden pada variabel *self-efficacy* dan stres kerja masing-masing sebanyak 140 orang. Variabel *self-efficacy* memiliki nilai rata-rata sebesar 32,02 dengan standar deviasi 3,87, nilai minimum 16, dan maksimum 40, yang menunjukkan tingkat *self-efficacy* responden berada pada kategori sedang hingga tinggi dengan sebaran data yang relatif homogen. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 76,76 dengan standar deviasi 12,28, nilai minimum 52, dan maksimum 109, yang mengindikasikan adanya variasi tingkat stres kerja yang lebih beragam antarresponden. Secara umum, responden menunjukkan tingkat *self-efficacy* yang relatif stabil, sedangkan tingkat stres kerja cenderung bervariasi.



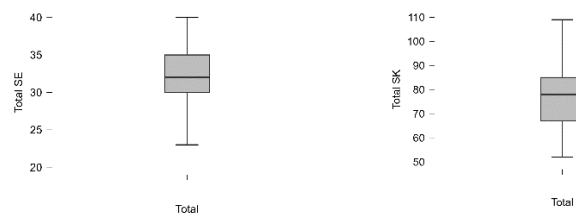
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal Q–Q Plot, diketahui bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas menggunakan grafik *scatterplot* antara residual dan nilai prediksi, diketahui bahwa sebaran residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas telah terpenuhi.



Gambar 3. *Outlier dalam Boxplots*

Hasil boxplot menunjukkan bahwa variabel pertama memiliki sebaran data yang relatif terkonsentrasi dengan median berada di tengah rentang interkuartil, serta ditemukan satu outlier rendah. Namun, jumlah outlier yang sangat terbatas mengindikasikan pengaruhnya terhadap distribusi data secara keseluruhan bersifat minimal. Sementara itu, variabel kedua menunjukkan rentang nilai yang lebih luas dengan median berada di sekitar pusat distribusi dan tidak ditemukan outlier. Hal ini menandakan bahwa data pada kedua variabel tergolong stabil dan layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan.

Tabel 2. Hasil Uji *Pearson Product Moment*

<i>Pearson's Correlations</i>				
			Pearson's r	p
Total SE	-	Total SK	-0.038	.656

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* (Total SE) dan stres kerja (Total SK) menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson (r) sebesar $-0,038$ dengan nilai signifikansi (p) sebesar $0,656$. Nilai signifikansi yang lebih besar dari $0,05$ ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan stres kerja. Selain itu, nilai koefisien korelasi yang mendekati nol mengindikasikan bahwa arah hubungan bersifat negatif sangat lemah, sehingga secara praktis hubungan antara kedua variabel hampir tidak ada. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan antara *self-efficacy* dan stres kerja ditolak, sedangkan hipotesis nol (H_0) diterima, yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan stres kerja pada responden penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Sub Grup Usia

	Pearson's r	p
Usia 23-40 tahun	-0.080	0.535
Usia 41- >50	0.010	0.931

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa pada kelompok usia 23–40 tahun terdapat hubungan negatif yang sangat lemah antara variabel yang diteliti ($r = -0,080$; $p = 0,535$) dan tidak signifikan secara statistik. Sementara itu, pada kelompok usia 41 tahun ke atas, korelasi yang diperoleh bersifat sangat lemah dan positif ($r = 0,010$; $p = 0,931$) serta juga tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa usia tidak memiliki hubungan yang berarti dengan variabel yang diteliti pada kedua kelompok usia.

Tabel 3. Hasil Uji Sub Grup Lama Bekerja

	Pearson's r	p
1-10 tahun	-0.196	0.196
10 - >20 tahun	0.012	0.911

Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa pada kelompok masa kerja 1–10 tahun terdapat hubungan negatif yang lemah dan tidak signifikan ($r = -0,196$; $p = 0,196$). Sementara itu, pada kelompok masa kerja lebih dari 10 tahun, korelasi yang diperoleh sangat lemah dan positif ($r = 0,012$; $p = 0,911$) serta tidak signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa lama bekerja tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan variabel yang diteliti.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara self-efficacy dan stres kerja pada guru TK di Kabupaten X. Analisis korelasi Pearson menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,656 ($p > 0,05$) dengan koefisien korelasi $r = -0,038$, yang mengindikasikan hubungan negatif sangat lemah antara kedua variabel. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya tidak berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres kerja yang dialami.

Meskipun koefisien korelasi bernilai negatif, yang secara teoretis menunjukkan bahwa peningkatan self-efficacy berpotensi menurunkan stres kerja, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang bermakna secara statistik. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,14% menegaskan bahwa kontribusi self-efficacy terhadap variasi stres kerja relatif sangat kecil, sementara sebagian besar stres kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ula dan Laily (2019) serta Sulistyowaty dan Widjajani (2012) yang juga menemukan bahwa self-efficacy tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja pada guru. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional, yang tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, beban tugas, serta sistem organisasi.

Berdasarkan teori Robbins and Judge (2011), stres kerja mencakup aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stres kerja ialah hasil interaksi antara berbagai sumber tekanan dengan kemampuan individu, yang dapat memunculkan respons positif maupun negatif (Bachroni & Asnawi, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi fisiologis memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang mencerminkan bahwa guru TK lebih banyak mengalami respons stres dalam bentuk gangguan fisik, seperti kelelahan, gangguan tidur, dan sakit kepala. Sementara itu, dimensi perilaku dan psikologis juga menunjukkan adanya perubahan aktivitas dan kondisi emosional akibat tekanan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja pada guru TK lebih dominan dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang bersifat fisik dan operasional.

Analisis terhadap variabel self-efficacy menunjukkan bahwa dimensi strength memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang menggambarkan tingginya keteguhan keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru TK di Kabupaten X memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menghadapi tugas mengajar (Bandura, 1997). Namun, tingginya self-efficacy tersebut tidak secara otomatis menurunkan tingkat stres kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Bandura (1997) dan Chen et al. (2025) yang menyatakan bahwa meskipun self-efficacy berperan dalam meningkatkan ketahanan individu, respons terhadap stres tetap dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional dan organisasi.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor demografis, seperti usia dan lama bekerja, juga tidak berhubungan secara signifikan dengan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja dialami secara relatif merata pada berbagai kelompok guru, sehingga tekanan kerja lebih dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri dibandingkan karakteristik personal.

Tidak signifikannya hubungan antara self-efficacy dan stres kerja juga dapat dijelaskan melalui teori penilaian kognitif (cognitive appraisal). Menurut Agung and Budiani (2013), stres muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi sumber daya yang dimilikinya. Dengan demikian, meskipun dua individu memiliki tingkat self-efficacy yang serupa, perbedaan dalam cara memaknai tekanan kerja dapat menghasilkan tingkat stres yang berbeda. Selain itu, kemampuan regulasi emosi juga berperan dalam menentukan bagaimana individu merespons stres (Fajri & Nurhidaya, 2025). Stres muncul ketika seseorang menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi sumber daya internal yang dimiliki, termasuk penilaian kognitif terhadap situasi dan interpretasi emosionalnya terhadap tekanan tersebut, sehingga dua individu dalam situasi yang sama dapat mengalami tingkat stres yang berbeda meskipun memiliki tingkat self-efficacy yang serupa (Agung & Budiani, 2013).

Temuan penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa stres kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti beban kerja, tuntutan administratif, konflik peran, serta lingkungan sosial kerja (Izzati & Mulyana, 2019; Latif et al, 2025). Gaziyyah et al. (2025) juga menegaskan bahwa usia, masa kerja, dan beban kerja berkontribusi terhadap tingkat stres kerja. Oleh karena itu, rendahnya kontribusi self-efficacy terhadap stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan perlunya memperhatikan faktor-faktor kontekstual dalam upaya mengelola stres pada guru TK.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa self-efficacy bukan satu-satunya faktor penentu stres kerja pada guru TK di Kabupaten X. Stres kerja dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu, lingkungan kerja, dan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, upaya penurunan stres kerja perlu dilakukan secara komprehensif melalui perbaikan sistem kerja, pengurangan beban administratif, peningkatan dukungan sosial, serta penguatan kapasitas psikologis guru.

Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji hipotesis mengenai keterkaitan antara *self-efficacy* dan stres kerja pada guru TK di Kabupaten X. Diperoleh bahwa kedua variabel menampakkan hubungan yang sangat lemah dan memiliki arah hubungan yang negatif, Temuan ini menegaskan bahwa hipotesis yang diajukan dalam kajian ini ditolak. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi sebesar 0,14% terhadap stres kerja, sementara 99,86% sisanya dipengaruhi oleh Faktor-faktor lain memiliki peran lebih dominan dalam memengaruhi tingkat stres kerja. Secara teoretis, semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, semakin tinggi pula potensi stres kerja; sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy*, maka tingkat stres kerja cenderung lebih rendah.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berhubungan secara signifikan dengan stres kerja guru TK di Kabupaten X, sehingga stres kerja lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti beban kerja, tuntutan administratif, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan *self-efficacy* saja belum cukup efektif tanpa disertai perbaikan sistem dan pengelolaan lingkungan sekolah. Sekolah disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional, meningkatkan dukungan organisasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Guru diharapkan mampu mengembangkan strategi koping yang adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk mengkaji variabel lain yang lebih berpengaruh, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, dan konflik peran, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai stres kerja guru TK.

Daftar Pustaka

- Agung, A.G. (2013). Hubungan Kecerdasan Emosi dan Self-Efficacy dengan Tingkat Stres Mahasiswa yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(2). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v1i2.1883>
- Airin, E., Hartini, S., Collin, J., Theransq, K., Indayani, E., & Dimala, C. P. (2025). Teachers' work stress in the implementation of the independent curriculum: An analysis of the role of self-efficacy. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(2), 285–292. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v13i2.19273>
- Astana, A. C., Clara, T. R., & Pranidhi, D. (2023). Peran self-efficacy guru anak usia dini. *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 4(1), 85–92. <https://doi.org/10.51178/jsr.v4i1.2055>
- Atai, G., & Ozyaral, O. (2021). Study on factors affecting accountants' job stress: Focusing on self-efficacy, job satisfaction, and work engagement. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 30(1), 587–595. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.2055>
- Bachroni, M., & Asnawi, S. (2015). Stres kerja. *Buletin Psikologi*, 7(2), 28–39
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman and Company

- Batool, S., Atta, M., & Riaz, N. (2020). Impact of self-efficacy on job stress in teachers: The role of marital status. *Journal of Research in Social Sciences (JRSS)*, 8(2), 46–55. University of Sargodha.
- Budiasa, I. W. (2021). Stres Kerja Guru dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja di Sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 25(2), 134-142.
- Chen, H., Cao, Z., Zhang, X. et al. The association between perceived stress and resilience among medical staff during public health emergencies: mediating effect of self-efficacy. *BMC Psychol* 13, 1167 (2025). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03496-0>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fajri, L, & Nurhidaya (2025). Hubungan Kecerdasan Emosi dan Self-efficacy dengan Stres Akademik Mahasiswa Tingkat Akhir STPI. *IKRHA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v9i2>
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori kepribadian* (ed. ke-2, diterjemahkan oleh S. R. Saragih). Penerbit Salemba Humanika.
- Gaziyyah, K. F. F., Sartika, & Puspitasari, A. (2025). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Lasinrang. *Window of Public Health Journal*, 6(1), 102–112. <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph6110>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi industri & organisasi*. Penerbit Bintang Surabaya.
- Lailatul Ula, F., & Laily, N. (2019). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Menganti. *PSIKOSAINS (Jurnal Kajian Dan Pemikiran Psikologi)*, 14(1), 26–33. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v14i1.930>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Maulik P. K. (2017). Workplace stress: A neglected aspect of mental health wellbeing. *The Indian journal of medical research*, 146(4), 441–444. https://doi.org/10.4103/ijmr.IJMR_1298_1
- Ma'wa, J., Novitawati, N., & Noorhapizah, N. (2024). Pengaruh Self-Eficacy Guru, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Profesionalitas Guru TK di Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(2), 2138–2149. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1096>
- Nailah, Y. F., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stress Kerja Pada Guru SMA Di Kabupaten X. *Character Jurnal Kajian Psikologi*, 9(2), 66–76. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i2.45755>
- Novrianto, R., Marettih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1-9.

-
- Radic, H. E., Sucic, G., & Zaja, I. (2015). Burnout syndrome among educators in pre-school institutions. *Mater Sociomedica*, 27(6), 399–403. <https://doi.org/10.5455/msm.2015.27.399-403>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sesilia, A. P., & Saragih, A. A. (2023). Self-efficacy and work stress in special education teacher. *Jurnal Scientia*, 12(1), 1–6. Retrieved from <http://infor.seaninstitute.org/index.php>
- Sulistyowati, E., & Widjajani, S. (2012). Mediasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada Hubungan antara Self-efficacy dan Kinerja Penjual Jasa Asuransi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(1), 69–84. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i1.81>
- Studi Literatur: Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (2025). *Annusfy : Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 165-170. <https://doi.org/10.65065/81t6en26>