

# **ANALISIS PENGARUH KONFLIK KELUARGA-PEKERJAAN, *HARDINESS*, *SELF EFFICACY* TERHADAP STRESS KERJA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERASINYA (Studi Pada Guru Demak)**

**Adi Yuli Prasetyo<sup>1)</sup>, Aziz Fathoni<sup>2)</sup>, Djamaludin Malik S.Pd M.Si<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Unpad Semarang

<sup>2)</sup>Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Unpad Semarang

## **Abstract**

*This study aims to determine the influence of family-work conflict, hardiness, self-efficacy, work stress with social support as a moderating variable of female teacher research subjects in demakregency, the data of this study are primary data obtained from questionnaires filled out by 3rd grade female teacher in demak district. The method of analysis in this study uses quantitative analysis and uses SPSS. The results of this study indicate that the variable X1 has a significant positive effect on Y because  $\text{sig} < 0.05$ , and  $t \text{ counts } 8.648 > 1.66235$ , variable X2 has a significant negative effect on Y because  $\text{sig} > 0.05$  and  $t \text{ counts } -288 > 1.66235$ , X3 variable has significant negative effect on Y because  $\text{sig} > 0.05$ ,  $t \text{ counts } -2.936 > 1.66235$ , variable X4 has a significant effect on Y because  $\text{sig} < 0.05$  and  $F \text{ counts } 34.3382 > 1.66235$*

**Keywords :** *family-work conflict, hardiness, self-efficacy, work stress, social support.*

## **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Antara Konflik Keluarga-Pekerjaan, *Hardiness*, *Self-Efficacy* terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai variabel moderasinya subyek penelitian Guru wanita di kabupaten Demak. Data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh guru wanita kelas 3 di kabupaten Demak.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel X1 berpengaruh positif signifikan terhadap Y karena  $\text{sig} < 0,05$ , dan  $t \text{ hitung } 8,648 > 1,66235$ , Variabel X2 berpengaruh negative signifikan terhadap Y karena  $\text{sig} > 0,05$ , dan  $t \text{ hitung } -288 > 1,66235$ , Variabel X3 berpengaruh negative signifikan terhadap

Y karena  $\text{sig} > 0,05$ , dan  $t \text{ hitung } -2,936 > 1,66235$ , Variabel  $X_4$  berpengaruh signifikan terhadap Y karena  $\text{sig} < 0,05$  dan  $F \text{ hitung } 34,382 > 1,66235$ .

**Kata Kunci :** Konflik Keluarga-Pekerjaan, *Hardiness*, *Self- Efficacy*, Dan Dukungan Sosial

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, diperlukan peningkatan kualitas pelayanan terhadap warga sekolah khususnya peserta didik agar menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Peserta didik yang berkualitas akan dibimbing oleh guru yang akan selalu membimbing dalam pemberian materi sehingga akan menghasilkan output yang diukur melalui nilai ujian nasional. Disini peran guru sangatlah penting untuk membantu pemerintah mencerdaskan putra dan putri bangsa melalui bangku sekolah.

Menurut E. Mulyasa (2011) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Jadi menurut arti umum Guru adalah seorang pendidik dan tugas guru disekolah-sekolah mendidik anak usia dini atau pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Tugas ganda seorang guru yang diemban yaitu tugas sebagai seorang ibu rumah tangga baik

dirumah untuk merawat anak dan melayani suami dengan segala persoalannya dan juga sebagai seorang tenaga pengajar di sekolah yang bertugas untuk membimbing muridnya agar menjadi siswa yang berprestasi baik dalam kelas maupun tingkat sekolah. Disinilah para guru berjuang keras agar para murid berkualitas, mampu bersaing dengan sekolah lain, juga dapat mengerjakan soal dengan benar, tuntutan seorang guru merangkap juga sebagai seorang ibu rumah tangga sangat berat, jika berkelanjutan akan menimbulkan stres kerja.

Manusia sendiri memiliki kemampuan untuk mempengaruhi stress kerja yang dihadapi sehari-hari, paling tidak meminimalis efek buruk yang dialami stress kerja adalah *hardiness*. Menurut Rahardjo, Wahyu (2013) *Hardiness* adalah sikap mental yang dapat mengurangi efek stress secara fisik maupun mental pada individu. Individu yang *hardiness* tinggi, semua masalah harus dihadapi maka tingkat stress rendah, tetapi individu yang *hardiness* rendah maka ancaman yang dihadapi akan dianggap berat akan menimbulkan stress yang tinggi.

Stress kerja dapat dipengaruhi oleh *self efficacy*. Guru yang memiliki *self efficacy* berusaha menyelesaikan tugas-tugas secara tuntas dan baik. Pekerjaan pun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stress bagi individu yang tidak memiliki keyakinan dan *self efficacy* yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya (Jex, Bliese, Buzzel & Primcau (2012)

Di sekolah Guru memegang peranan penting dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) agar muridnya pandai dan berilmu. Tolak ukur keberhasilan seorang guru adalah hasil Ujian Nasional. Tahun 2016/ 2017 Ujian Nasional pelaksanaannya berbeda dari tahun sebelumnya yaitu Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK), UNBK saat ini menggunakan sistem semi-online yaitu soal dikirim dari server pusat secara online melalui jaringan (sinkronisasi) ke server lokal (sekolah), kemudian ujian siswa dilayani oleh server lokal (sekolah) secara *offline*. Selanjutnya hasil ujian dikirim kembali dari server lokal (sekolah) ke server pusat secara online (upload).

Menurut Handoko (2013) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Stres kerja dapat

dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Dari definisi ahli diatas disimpulkan bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai yang bekerja yang merubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat menimbulkan pengaruh negative bagi pegawai maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal maupun instansi.

Faktor-faktor diatas berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan dukungan sosial, hipotesis awal dari penelitian Ulmmu Hany Almasitoh (2011) dengan judul “Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat” hasil pengolahan data diperoleh nilai  $R=0,633$ ,  $R^2=0,400$ ,  $F=39,050$ ,  $p=0,000$  ( $p<0,005$ ), menyimpulkan bahwa antara konflik pekerjaan-keluarga, dan Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa perawat yang memiliki konflik peran ganda tinggi dan dukungan sosial rendah, maka tingkat stres tinggi, sebaliknya jika konflik peran ganda rendah, dukungan sosial tinggi maka stres

rendah. Hal ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara konflik peran pekerjaan-keluarga, dukungan sosial terhadap stres kerja. Dalam hal ini sangat penting untuk mengatasi masalah ini.

Penelitian ini meneliti tentang Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga, Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja pada Guru kelas 3 SMA Negeri Kabupaten Demak. Para pengajar SMA Negeri kelas 3 dipilih sebagai obyek penelitian karena tahun 2016/2017 diberlakukan awal Ujian Nasional Basis Komputer (UNBK), ujian nasional yang baru diterapkan ini yang awalnya menggunakan pensil dan kertas dirubah menggunakan sistem komputer. Nantinya siswa akan mengerjakan soal ujian menggunakan komputer yang kemudian jawaban tersebut akan dikirim oleh petugas ke server pusat ujian nasional KEMENDIKBUD, dengan adanya UNBK, diharapkan bisa mempermudah pelaksanaan UN karena tidak perlu mengambil soal dan mengirim jawabannya secara manual sebab soal dan jawaban akan dikirim melalui sebuah server khusus yang memang disiapkan untuk keperluan Ujian Nasional. Validasi jawaban lebih murni dibanding dengan jawaban Ujian Nasional tulis kertas sebelumnya, sebab soal satu komputer dengan komputer lain saling berbeda sehingga menutup celah kemungkinan bocornya

jawaban. Kendati demikian UNBK juga memiliki hambatan

Yaitu Asisten OMBUDSMAN Jateng Bidang Penyelesaian laporan, Dwi Retno mengatakan melakukan pantauan dan pengawasan di delapan kabupaten/ kota di Jawa Tengah. “ujarnya saat UNBK di SMA N 1 Demak kemarin. Dalam pengawasan ditemukan sejumlah kendala, diantaranya gangguan jaringan listrik yang belum tersambung genset, keterlambatan mengunduh token yang berdampak pada akses soal dan adanya pengawas yang membawa telepon seluler ke ruangan ujian. Pemerintah mengharapkan dengan sistem baru ini tidak menjadikan tingkat kelulusan siswa menjadi menurun dari tahun sebelumnya, ini tugas berat bagi para guru kelas 3 untuk meluluskan siswanya. Kebijakan baru ini membuat guru memforsir waktu memberikan tambahan jam belajar, dan itu artinya harus mengurangi waktu dengan keluarganya dirumah, guru khawatir jika anaknya mendapatkan nilai jelek, sehingga menimbulkan stres, kegiatan diatas akan menimbulkan rasa lelah, baik fisik juga emosional.

Penelitian ini merupakan penelitian awal yang meneliti Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasinya pada profesi guru. Para pengajar SMAN terutama

kelas 3 dipilih sebagai objek penelitian karena mulai tahun pelajaran 2017 pada jenjang SMA diberlakukan system baru pada Ujian Nasional Basis Komputer (UNBK). Kriteria kelulusan dalam UNBK amat berbeda dengan yang diberlakukan dalam UAN. Untuk bisa lulus UNBK, sesuai dengan bunyi keputusan menteri pendidikan nasional tahun pelajaran 2016/2017 bahwa nilai minimal kelulusan setiap mata pelajaran serendah-rendahnya 55,0 dengan nilai rata-rata untuk semua mata pelajaran, minimal 60,0 yang diperoleh dari hasil ujian sekolah, pelaksanaan UAN berbeda dengan UNBK, dalam UAN seluruh matapelajaran yang diberikan disekolah, selain ujian tertulis juga diberlakukan ujian praktik. Pelaksanaan ujian praktik pun menjadi tanggung jawab sepenuhnya oleh sekolah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penilaian. Sedangkan pelaksanaan UNBK perencanaan penilaian dilakukan pusat. Bagi para guru keputusan menteri tersebut dirasa amat memberatkan karena kebijakan yang tersebut membuat guru harus bekerja sangat keras agar siswanya bisa memperoleh nilai batas minimal kelulusan yang sudah dipatok pemerintah dan memenuhi pihak sekolah supaya mengupayakan lulus 100 persen (%). Kebijakan baru tersebut tentu saja tidak hanya memforsir waktu dan tenaga guru

untuk mengadakan les tambahan tetapi juga harus datang sejak jam pertama pelajaran dan pulang paling akhir karena harus memberikan pendalaman materi pelajaran. Seperti pada SMAN1 Demak, SMAN 2 Demak, mulai memasuki kelas 3 para guru kelas 3 sudah disibukan dengan adanya pelajaran tambahan mulai pukul 06.00 pagi(jam ke-0) dan harus pulang paling akhir karena masih ada tambahan pelajaran jam 16.00 sore. Apalagi memasuki bulan-bulan akhir menjelang UNBK, les tambahan berlangsung setiap hari. Dan itu artinya para guru menyisihkan waktu bersama keluarga untuk dapat memenuhi keinginan semua pihak, sikap frustrasi muncul ketika ada siswa mendapatkan nilai tidak bagus, guru takut diduga penyebab ketidakkelulusan siswa. Supardijatun. Endang (2017), salah seorang guru mata pelajaran bahasa Indonesia di SMAN @ Demak menyatakan bahwa UNBK tahun 2017 tidak hanya membuat siswa stress tetapi juga guru menjadi stress atau membuat guru jantungan. Hal ini dikarenakan peraturan baru dalam unbk terutama dalam mata pelajaran bahasa Indonesia. Dalam pelaksanaan UNBK mereka disibukan dengan pekerjaan menata meja dan komputer dan memastikan murid dapat komputer satu per satu dan memastikan soal ujian dapat dikerjakan. Semua pekerjaan diatas menimbulkan stress. Hal tersebut

bertambah parah jika hasil nilai UNBK siswanya jelek karena mempertaruhkan nama baik guru dan sekolah.

meningkatkan SDM siswa diperlukan agar dapat bersaing dengan anak daerah yang lain, sehingga penelitian Pengaruh konflik Pekerjaan-Keluarga, Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja sangat diperlukan.

#### TINJAUAN PUSTAKA

##### **Konflik keluarga-Pekerjaan**

Kebutuhan semakin tahun dalam keluarga semakin meningkat, baik kebutuhan makan sehari-hari maupun uang jajan anak, dan biaya sekolah, ini yang mendasari perempuan dalam bekerja untuk menambah uang belanja juga shopping kebutuhan pribadi, dengan bekerja kebutuhan akan terpenuhi tetapi ada yang dikorbankan yaitu waktu yang berkurang berkumpul bersama dengan keluarga. Stone (2014) *Work-Family conflict is a conflicting demands made on an individual by home and work*. Guitian (2015) mengutip beberapa pendapat sebelumnya yang menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkorelasi dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja, penurunan komitmen organisasi, kurangnya kepuasan hidup, kecemasan, kelelahan, distress psikologikal, depresi, penyakit fisik, penggunaan alkohol, atau ketegangan

dalam pernikahan. Oktorina, Megawati (2010) Work family conflict terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan yang lainnya. Oktorina, Megawati (2010) menemukan bahwa individu yang sudah menikah akan mengalami lebih banyak konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan dengan individu yang tidak menikah. Menurut Gutek et al (dalam Aycacan dan Eskin, 2015) faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi dalam keluarga (*Work-Family Conflict*) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan (*Family-Work Conflict*). Konflik akan timbul apabila peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi pemenuhan peran yang satu akan mempersulit peran yang lain (Greenhaus & Butell dalam Aycan & Eskin 2015).

Secara umum, menurut Huang, Hammer, Neal, & Perrin (2014) dan Noor (2012) Konflik pekerjaan-keluarga mempunyai 2 dimensi: pertama work interfering with family (work-family conflict WIF), yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga, kedua family interfering with work (family-work conflict) yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan. Aspek-aspek konflik pekerjaan-keluarga menurut Baltes &

Heydens-Gahir(2013) terdiri dari :1 Times Based Demmans artinya keterbatasan waktu yang dimiliki seseorang waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya. Konflik kerja-keluarga (*Work-family conflict*) telah didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. L.T. Thomas and D. C. Ganster & E Friedman (dalam Nurnazirah Jamadin,dkk 2015). Greenhouse dan Beutell (dalam Wirakristama dan Suharnomo, 2011) konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Work family konflik mempunyai memiliki 2 bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluargaserta konflik keluarga-pekerjaan (Frone dalam Yavas et al, 2013). Greenhous dan Beutell (dalam Jimad, 2010) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara manual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. (Frone et al 2013) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan dikantor dan disisi ia harus melakukan pekerjaan dikantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Frone, Rusell &Cooper (2012) dalam Nyoman Triyarti (2013:86) mendefinisikan konflik peran ganda (*Work-Familly Conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. hal ini biasa terjadi pada saat seorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Santroct (2014) menjelaskan bahwa peran ganda menggambarkan pernikahan suami dan istri dan keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkarier. Konflik yang terjadi pada peran dikeluarga dan peran dipekerjaan menimbulkan efek negatif. Konflik keluarga-pekerjaan oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologi (Adams dkk., 2011). Frone, Russel, & (Mayor dkk, 2012) menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan ke keluarga (*Work to Familly conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan keluhan somatic.

Greenhous dan Beutell dalam Anafarta (2011:168) mendefinisikan konflik keluarga pekerjaan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dimana tuntutan peran keluarga dan pekerjaan secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sementara Natemeyer et al. (dalam Yavas et al., 2013:10) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Menurut Boles et al., (dalam Indriyanti, 2011), indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah: 1 tekanan kerja, 2 banyaknya tuntutan tugas, 3 kurangnya kebersaan keluarga. Menurut Frone, Russel dan cooper (2013) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah: 1 tekanan sebagai orang tua, 2 tekanan perkawinan, 3 kurangnya keterlibatan istri

### **Hardiness**

Rahardjo, Wahyu (2013) *Hardiness* adalah Suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek negative yang dihadapi. Menurut Kobasa (Aprilia, 2015) kepribadian *Hardiness* adalah suatu susunan

karakteristik kepribadian yang membuat individu lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek negative dari stress yang dihadapi. Menurut Santrock (2005) *Hardiness* adalah gaya kepribadian dengan karakteristik komitmen (disbanding pengasingan), control ( dibanding lemah), dan mempersepsikan masalah sebagai tantangan( disbanding ancaman). Rahardjo (2005) Kreitner dan Kinicki menyebutkan bahwa individu yang memiliki karakteristik dan kepribadian *Hardiness* memiliki kemampuan dalam melawan stress dengan cara mengubah stressor yang bersifat negative menjadi sebuah *Hardiness* sebagai ketahanan psikologi yang dapat membantu dalam ketahanan stress.

Faktor yang mempengaruhi *Hardiness* menurut Florian (dalam prasetyo 2015) antara lain:

1. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa halm yang terbaik yang dapat individu lakukan dalam hal tertentu.
2. Memiliki rasa percaya diri dan citra diri positif, individu akan lebih santai dan optimis jika individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan citra diri yang positif

maka individu akan terhindar dari stress

3. Mengembangkan ketrampilan komunikasi, dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan implus.

Rahardjo, Wahyu (2013)

Fungsi dari *hardiness* adalah

1. Membantu individu dalam proses adaptasi dan memiliki toleransi terhadap stress.
2. Mengurangi akibat buruk dari stress kemungkinan terjadinya burnout dan penilaian negative terhadap suatu kejadian yang mengancam dan meningkatkan penghargaan untuk melakukan coping yang berhasil.
3. Membuat individu tidak mudah jatuh sakit

Aspek-aspek *hardiness* menurut Rahardjo (2013) yaitu:

1. *Control* atau keyakinan bahwa individu dapat mempengaruhi apa saja yang dapat terjadi dalam hidupnya. Kecenderungan dan percaya bahwa individu dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal tidak terduga. Orang-orang yang memiliki control yang kuat akan selalu lebih optimis dalam menghadapi masalah-masalah daripada individu yang

controlnya rendah. Individu dengan *hardiness* memiliki kemampuan untuk mengontrol apa yang terjadi padanya

2. *Commitment* atau keyakinan bahwa hidup itu bermakna dan memiliki tujuan. Keterikatan individu pada suatu hal. Individu memiliki komitmen yang tinggi percaya pada kemampuan diri sendiri kepada apa yang mereka lakukan. Rahardjo (2005) menyebutkan bahwa komitmen keyakinan bahwa individu bermakna dan memiliki tujuan. Individu yang memiliki kegiatan apapun yang sedang dikerjakan dengan perasaan yang wajar akan menuntunya untuk mengidentifikasikan atau memberi arti pada setiap kejadian dan segala sesuatu yang ada dilingkungannya. Rasa komitmen ada pada orang-orang adalah terhadap tujuan terlibat dalam acara, kegiatan dan orang-orang dalam hidup mereka.
3. *Challenge* atau pengertian bahwa hal-hal yang sulit dilakukan atau diwujudkan adalah suatu yang umum terjadi dalam kehidupan namun pada akhirnya akan datang kesempatan untuk melakukan dan mewujudkan hal tersebut. Tantangan yang mengacu pada kecenderungan untuk memandang sesuatu perubahan suatu insentive atau

peluang untuk pertumbuhan dan bukan merupakan ancaman bagi keamanan. Individu yang mempunyai tantangan yang kuat adalah orang-orang yang dinamis dan memiliki kemampuan dan keinginan maju yang kuat, menemukan cara yang lebih mudah untuk menghilangkan atau mengurangi keadaan yang menimbulkan stress dan menganggap stress bukan merupakan hambatan. Kobasa percaya bahwa individu dengan *Hardiness* memiliki tantangan yang tinggi mengharapkan perubahan dan melihat kondisi yang menekan sebagai suatu tantangan yang menawarkan kesempatan untuk tumbuh.

Adapun fungsi *Hardiness* adalah

1. membantu individu dalam proses adaptasi dan lebih memiliki toleransi terhadap stress. *Hardiness* yang tinggi akan sangat membantu dalam melakukan proses adaptasi terhadap hal-hal yang baru, sehingga stress yang ditimbulkan tidak banyak
2. mengurangi akibat buruk dari stress kemungkinan terjadinya *burnout* dan penilaian negative terhadap suatu kejadian yang mengancam dan meningkatkan penghargaan untuk melakukan coping yang berhasil. *Burnout* adalah situasi dimana kehilangan control pribadi karena terlalu besarnya tekanan pekerjaan

terhadap dirinya, sangat rentan dialami oleh pekerja-pekerja *emergency* seperti perawat dan sebagainya yang mana beban kerjanya tinggi. Individu yang memiliki beban kerja tinggi, *hardiness* sangat dibutuhkan untuk mengurangi *burnout* yang sangat mungkin timbul.

3. toleransi terhadap frustrasi. Sebuah penelitian terhadap dua kelompok mahasiswa yaitu kelompok pertama yang memiliki *hardiness* yang tinggi mempunyai tingkat frustrasi yang lebih rendah, sedangkan *hardiness* yang rendah memiliki tingkat stress yang tinggi

4. mengurangi akibat buruk dari stress. Kobasa yang banyak meneliti banyak tentang *hardiness* menyebutkan bahwa ketahanan haati sangat efektif berperan ketika terjadi periode stress dalam kehidupan seseorang. Demikian pula pernyataan dari tokoh lain, karena mereka tidak terlalu menganggap stress sebagai suatu ancaman

5 mengurangi penilaian negative terhadap ancaman. Individu dengan *hardiness* yang tinggi cenderung memandang situasi yang menyebabkan stress sebagai hal yang positif, hal ini dapat membantu mereka untuk dapat lebih jernih dalam menentukan coping yang sesuai.

6 meningkatkan harapan untuk melakukan copying yang baik. Copying adalah penyesuaian secara kognitif dan perilaku menuju keadaan yang lebih baik, bertoleransi terhadap tuntutan internal dan eksternal yang terdapat dalam situasi stress. *Hardiness* membuat individu dapat melakukan copying yang sesuai.

7. meningkatkan ketahanan fisik. *Hardiness* dapat menjaga individu untuk tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stress, karena lebih tahan terhadap stress individu juga akan lebih sehat dan tidak mudah jatuh sakit karena caranya menghaddapi stress lebih baik dibanding individu yang *hardiness* rendah.

8 membantu individu untuk mengambil keputusan. Kobasa dan puceti (dalam Raharjo, 2005) menyatakan bahwa *hardiness* dapat membantu individu untuk melihat kesempatan lebih jernih merupakan suatu bentuk latihan dalam mengambil keputusan baik itu daalam stress atau tidak.

### **Self-Efficacy**

Rahardjo, Wahyu (2013) *Self Efficacy* adalah penilaian dan keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menampilkan tindakan tertentu dan menampilkan tindakan

tertentu yang berkaitan dengan tugasnya dengan baik dan efektif.

Corsini (2011) menyatakan bahwa aspek-aspek *Self efficacy* adalah sebagai berikut;

#### **A. Kognitif**

Kemampuan seseorang memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan diambil untuk mencapai tuujuan yang diharapkan.

#### **B. Motivasi**

Kemampuan seseorang memotivasi diri melalui pikiranya untuk melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam mencapai tujuan yang diharapkan

#### **C. Afekssi**

Kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri sendiri

#### **D. Seleksi**

Kemampuan seseorang untuk menyeleksi tingkah laku lingkungan yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Asumsi yang timbul pada aspek ini yaitu ketidakmampuan orang dalam melakukan seleksi, membuat orang jadi tidak percaya diri, bingung dan mudah menyerah ketika dalam menghadapi masalah atau situasi yang sulit. Seseorang yang *self efficacy* rendah akan cenderung menghindari aktifitas dan situasi yang mengancam kemampuan menyesuaikan diri mereka, sedangkan mereka yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung

menghadapi dan mencari jalan keluar. *Self Efficacy* pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lain berdasarkan tiga aspek, yaitu :

a. Tingkat (level)

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

Generalisasi ini berkaitan dengan luas bidang laku yang nama individu merasa yakin akan kemampuannya. Dalam menghadapi kondisi stress, *Self Efficacy* individu berperan penting Rathus, dalam Irza, 2013). Orang stress cenderung mengkaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stress yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri, keyakinan diri dan harga diri. Akibatnya, ia lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesama, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah, mudah emosi. Tidak heran mereka dijauhkan dari teman-temannya. *Self Efficacy* berkaitan dengan keyakinan keyakinan seseorang bahwa ia dapat mempergunakan control pribadi pada

motivasi, perilaku dan lingkungan sosial Bandura, 2012)

Rahardjo, Wahyu (2013) sedangkan fungsi *Self-Efficacy* memiliki fungsi-fungsi untuk:

1. Menentukan pilihan tingkah laku untuk memilih tugas yang diyakini dapat dikerjakan dengan baik dan menghindari tugas yang sulit.
2. Menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut.
3. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional terhadap mampu tidaknya individu dalam menyelesaikan tugas
4. Meramalkan tingkah laku selanjutnya
5. Menunjukkan kinerja selanjutnya dimana kesuksesan akan mampu berpengaruh positif terhadap *Self-Efficacy* yang dimiliki.

Rahardjo, Wahyu (2013) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Self-Efficacy* Faktor-Faktor tersebut adalah

1. *Performance accomplishment* atau sumber pengharapan yang muncul ketika individu berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.
2. *Vicarious Experiences* atau sumber pengharapan ketika individu melihat orang lain berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.

3. *Verbal Persuasion* atau dukungan verbal kepada individu agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
4. *Emotional Arousal* atau gejala fisiologis ketika individu berada dalam keadaan tertekan.
5. *Physical atau Affective* status atau kondisi fisik dan afeksi yang dirasakan oleh individu.

### **Dukungan Sosial**

Kate dan Khan (Masbow, 2013) berpendapat, dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

Athma, Khafidh (2014) Aspek-aspek dukungan keluarga adalah

1. Dukungan emosional: mencakup empati, keadaan peduli dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan misalnya umpan balik, penegasan.
2. Dukungan penghargaan: terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain, seperti orang yang kurang mampu atau lebih

buruk keadaannya menambah penghargaan diri).

3. Dukungan instrumental mencakup bantuan langsung seperti kalau orang memberikan pinjaman uang kepada orang atau menolong dengan pekerjaan pada waktu mengalami stress.
4. Dukungan informal: mencakup memberikan nasehat, petunjuk-petunjuk, saran atau umpan balik.

### **Stres Kerja**

Chaplin (2014) stress adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun secara psikologis dengan cara memberikan tekanan atau ketegasan dalam cara berbicara atau menulis. Stress Kerja menurut Fraser (dalam Anoraga, 2015) timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin, lingkungan. Pekerjaan yang menimbulkan stress, yaitu pekerjaan yang menuntut keadaan fisik (pekerjaan dengan otot), pekerjaan dengan ketrampilan atau kemahiran. Secara umum menurut Dwiyanti (2011) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja :

1. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan sosial mereka.
2. Tidak adanya kesempatan dalam berpartisipasi dalam pembuatan

keputusan dikantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewajiban seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

3. Pelecehan seksual yang terjadi ditempat kerja baik dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja.
4. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya.
5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stress dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan ditempat kerja.
6. Tipe Kepribadian. Seseorang yang kepribadian tipe A yaitu tipe kepribadian tertutup cenderung mengalami stress dibanding kepribadian tipe B yang lebih terbuka terhadap dunia luar.
7. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Stress kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah,

anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah hukum. Cooper dan Straw (2015) Gejala-gejala stress ditempat kerja

- a. Kepuasan kerja rendah, ditandai hilangnya minat terhadap pekerjaan yang sudah ditekuni, merasa gagal.
- b. Kinerja yang menurun, ditandai dengan sulitnya konsentrasi, prestasi kerja menurun.
- c. Semangat dan energi hilang, ditandai dengan cemas yang menjadi lekas panic, dan kurang percaya diri, kehilangan semangat menyelesaikan pekerjaan.
- d. Komunikasi yang tidak lancar, ditandai dengan rasa jengkel yang meledak-ledak, mendiamkan orang lain.
- e. Pengambilan keputusan buruk, ditandai dengan banyak melakukan kekeliruan dalam kerja, sulit membuat keputusan
- f. Kreativitas dan inovasi berkurang, ditandai dengan pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja, cermat yang berlebihan sehingga takut kreatif
- g. Bergulat dengan tugas-tugas yang kurang produktif, ditandai dengan marah-marah, mudah tersinggung, depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan

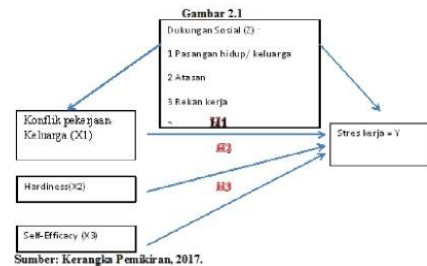
kelesuan mental. Braham (dalam Handoyo, 2011) menyatakan gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini :

1. Fisik , yaitu sulit tidur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitive, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif, terhadap orang lain, dan mudah bermusuhanj serta mudah menyerang dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan kepada orang lain menurun, mudah mengingkari janji kepada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain, menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan

dan mudah menyalahkan orang lain.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka Pemikiran Teoritis



## PENELITIAN TERDAHULU

1) Penelitian yang dilakukan Isnovijayanti, Tita (2002), dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja (Study Kasus di Polres Pati POLDA Jateng). Hasil penelitian menemukan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh negative secara signifikan terhadap stress kerja ( $CR=5,374$ ). Dukungan sosial berpengaruh positif secara signifikan pada kepuasan kerja ( $R=-3,992$ ). Oleh karena itu ketiga hipotesis diterima dengan  $CR \geq +2,00$

2) Penelitian yang dilakukan oleh Apriani, Tutik (2010), dengan judul Pengaruh Konflik kerja terhadap Stress Kerja karyawan pada Pt Indo Citra Mandiri Bandar Lampung. Hasil penelitian Perhitungan regresi linier sederhana diketahui bahwa hasil  $r$  hitung  $> r$ , yang berarti konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja karyawan.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh, Ummu Hany (2011), dengan judul Stress Kerja ditinjau dari Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. Hasil penelitian Hasil pengolahan data diperoleh nilai  $R=0,633$ ;  $R=0,400$ ;  $F=39,050$ ;  $P=0,000$  ( $P<0,05$ ), menunjukkan ada hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stress kerja. Nilai koefisien determinasi  $R=0,400$  menunjukkan sumbangan efektif konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap stress kerja sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Kalendesang, Idelia (2013), dengan judul Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dan Keinginan Berpindah Pada Pekerja Wanita Di Salatiga. Hasil penelitian baik work interfening with family, dan family interfening with work tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan berpindah dan stress kerja wanita di Salatiga.

5) Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, Wahyu (2013), dengan judul Kontribusi *Hardiness*, dan *Self-Efficacy* terhadap Stress Kerja (Study pada Perawat RSUP DR Soeradji Tirtonegoro Klaten ). Hasil penelitian kontribusi yang signifikan antara variabel *Hardiness* dan *Self-Efficacy*

terhadap Stress kerja perawat RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

6) Penelitian yang dilakukan oleh Pusponegoro, Martanti (2015) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda yang Dimediasi oleh Variabel Stress Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda , (2) Konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, (3) Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja wanita yang berperan ganda, (4) Stress kerja memediasi pengaruh peran ganda secara parsial terhadap kinerja wanita berperan ganda serta dibuktikan dengan uji F bahwa konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja wanita yang berperan ganda. 7) Penelitian yang dilakukan oleh Liu, Chue See. DKK (2015) dengan judul *Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an aging Workforce: a Structural Equation Modelling Approach*. Hasil penelitian *The level of job Stress was moderate among aging US workers. SEM revealed that co-worker support and supervisor support were strongly correlated ( $\beta=0.67$ ): $p<0.001$ ). job stress had a significant direct positive effect on presentcism ( $\beta=0.30$ ;  $p<0.001$ ). Co-worker support had a significant direct*

negative effect on job stress ( $\beta=0.10; p<0.001$ ) and preteism ( $\beta=-0.11; p<0.001$ ). 8) Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Kiki (2012) dengan judul Hubungan antara self-efficacy dan Hardiness dengan stress pengasuh pada ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus. hasil penelitian ada hubungan significant antara Self-efficacy, Hardiness, dengan stress pengasuh. 9) penelitian yang dilakukan oleh Namayaneh, Hajar (2010) dengan judul *The effect of gender role orientation on work interference with family (WIF) and Family interference with work (FIW among married female Nurses in Shiras-iran. Hasil penelitian This study also established that female nurses with older age, more years of job experience, and longer duration of marriage, percieved lower level of WIF and FIW. Implications are discussed and recommedations are made regarding future research in this area.* (10) Penelitian yang dilakukan oleh Cinamon, Cinamon, Rachel Gali (2002). Dengan judul Gender differences in the importance of work and family roles implications for work-family conflict. Hasil penelitian *men were equally distributed throuhout the profile, where as woman were underrepresented in the work category. More women than men fit the family profiel, and more men than women fit the work profile. No gender*

*differentces were found for the dual profile. Womwn reported higher parenting and work values than men did. Between- gender differencess in work-family conflict were apparent, as were within-gender differences across profile.*

## POPULASI DAN SAMPEL

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru wanita kelas 3 dikabupaten demak yang berjumlah

93 orang. .teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian ini adalah 93 guru di kabupaten Demak tahun 2018.

## STATISTIK DISKRIPITIF

Statistik Diskriptif

| Model              | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| X1                 | 93 | 8,00    | 27,00   | 12,8065 | 3,94814        |
| X2                 | 93 | 12,00   | 25,00   | 20,5871 | 2,52816        |
| X3                 | 93 | 13,00   | 23,00   | 20,2465 | 2,60910        |
| Z                  | 93 | 12,00   | 30,00   | 24,5269 | 3,89926        |
| T                  | 93 | 8,00    | 28,00   | 16,4731 | 5,45024        |
| Valid N (listwise) | 93 |         |         |         |                |

Sumber : Data primer diolah 2017

Dari tabel data 4.4 bahwa nilai mean tertinggi dengan jumlah 24,5269 diperoleh variabel Z sedangkan mean terendah dengan jumlah 12,8065 diperoleh variabel X1. Nilai minimum tertinggi dengan jumlah 13,00 diperoleh X3, sedangkan

terendah dengan jumlah 6,00 diperoleh variabel X1. Nilai maximum tertinggi dengan jumlah 30,00 diperoleh variabel Z, sedangkan terendah dengan jumlah 25,00 diperoleh variabel (X2,X3) . Std Devisiasi tertinggi dengan jumlah 3,94874 dengan variabel X1, sedangkan terendah dengan jumlah 2,55816 dengan variabel X2.

### UJI VALIDITAS

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis pearson correlation dimana jika total dari analisis menunjukan nilai  $< 0,01$  atau  $< 0,05$  maka data dikatakan valid. Hasil pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

| Correlations |                     |            |
|--------------|---------------------|------------|
| Model        |                     | Item total |
| 001_1        | Maximum Correlation | 0,827      |
|              | Sign. (2-tailed)    | ,000       |
|              | N                   | 93         |
| 001_2        | Maximum Correlation | 0,827      |
|              | Sign. (2-tailed)    | ,000       |
|              | N                   | 93         |
| 001_3        | Maximum Correlation | 0,827      |
|              | Sign. (2-tailed)    | ,000       |
|              | N                   | 93         |
| 001_4        | Maximum Correlation | 0,827      |
|              | Sign. (2-tailed)    | ,000       |
|              | N                   | 93         |
| 001_5        | Maximum Correlation | 0,827      |
|              | Sign. (2-tailed)    | ,000       |
|              | N                   | 93         |
| 001_6        | Maximum Correlation | 0,827      |
|              | Sign. (2-tailed)    | ,000       |
|              | N                   | 93         |
| 001_7        | Maximum Correlation | 1          |

Dari data diatas output nilai korelasi antara score item dengan score total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikan 0,05 dengan (n) 93 ( angka 93 karena jumlah responden kita adalah 93 guru), maka didapat r tabel sebesar 0.2017. dapat diperoleh nilai r hitung untuk item\_1 pada angket yaitu 0.730.

Dengan demikian nilai hitung lebih besar dari nilai r tabel atau  $0,730 > 0.2017$  maka item\_1 dapat dikatakan valid atau layak untuk dijadikan angket penelitian.

### UJI REALIBILITAS

Tingkat reliabilitas suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistic cronback alpha  $> 0,6$ . Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai realibilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian realibilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

| Model                 | N  | %     |
|-----------------------|----|-------|
| Cases Valid           | 93 | 100,0 |
| Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                 | 93 | 100,0 |

Sumber : Data primer diolah 2017

Dari gambar output diatas, diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,827. Kemudian nilai ini kita bandingkan dengan nilai r tabel dengan nilai  $N=93$  dicari pada distribusi nilai r tabel signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2017. Kesimpulannya  $\alpha = 0,827 > r_{tabel} = 0,2017$  artinya item-item angket dikatakan reliable atau terpercaya sebagai alat Berdasarkan output scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan output scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

pengumpul data dalam penelitian

Pengujian normalitas ini dilakukan menggunakan one sample Kolmogorov-smirnov test. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai asympsig (2-tailed) yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05%(5%) hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

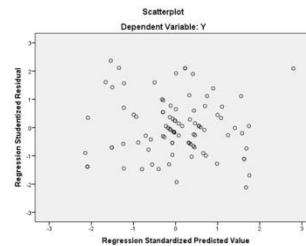
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Model                            |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 93                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2,34813978              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,079                    |
|                                  | Positive       | ,079                    |
|                                  | Negative       | -,047                   |
| Test Statistic                   |                | ,079                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,198 <sup>a</sup>       |

a. Lilliefors Significance Correction  
b. Sumber : Data primer diolah 2017

Berdasar output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,198 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal

## SCATER PLOT



## KESIMPULAN

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka disimpulkan adalah :

1) variabel X1 (konflik Pekerjaan-Keluarga) berpengaruh positif signifikan terhadap Y (Stress Kerja) karena sig <0,05, dan t hitung 8,648> t table pada SMAN Kabupaten DEMAK. Artinya guru yang memiliki pekerjaan ganda akan mengalami keterbatasan waktu hiburan, kumpulan dengan keluarga sehingga mengalami tingkat stress yang lebih tinggi. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukan bahwa guru kelas 3 yang merangkap tugas sebagai guru dan ibu rumah tangga mengalami stress kerja.

Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan hasil pengujian penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Benyamin, 2011 yaitu terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan

stress kerja pada karyawan CV. Semoga Jaya Samarinda dengan nilai  $R = 0,283$  dan  $p = 0,000$

2) Variabel  $X_2$  (Hardiness) berpengaruh negative signifikan terhadap  $Y$  (Stress Kerja) karena  $\text{sig} > 0,05$  dan  $t \text{ hitung} -288 > t \text{ table}$  pada SMAN Kabupaten DEMAK. Artinya guru yang memiliki karakteristik kuat, optimis tidak mudah mengalami stress kerja. Guru kelas 3 memiliki keyakinan dapat menyelesaikan tugas baik sehingga tidak ada tekanan dari kepala sekolah atau tingkat stress rendah.

Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu (Rahardjo, Wahyu. 2011) hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan pada perawat di RSUP Dr Soeradji Tirtonegoro Klaten dapat diketahui bahwa hardiness memberikan kontribusai 13,7 % yaitu perawat dari RSUP Dr Soeradji memiliki tingkat hardiness yang tinggi dan memberikan kontribusi stress kerja yang sedang sedangkan korelasinya antara hardiness terhadap stress kerja negative, artinya semakin tinggi hardiness yang dimiliki perawat maka akan semakin rendah stress kerja yang dirasakan

3) Variabel  $X_3$  (Self Efficacy ) berpengaruh negative signifikan terhadap  $Y$  (Stress Kerja) karena  $\text{sig} >$

$0,05$  dan  $t \text{ hitung} -2,936 > t \text{ table}$  pada SMAN Kabupaten DEMAK artinya guru yang tau bagaimana cara memilih pekerjaan yang mudah dan diselesaikan dengan cepat, maka tidak akan mengalami stress kerja disekolahan.

Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu terdahulu (Rahardjo, Wahyu. 2011) hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan pada perawat di RSUP Dr Soeradji Tirtonegoro Klaten dapat diketahui bahwa Self-Efficacy memberikan kontribusai 29,7 % yaitu perawat dari RSUP Dr Soeradji memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi dan memberikan kontribusi stress kerja yang sedang sedangkan korelasinya antara self-efficacy terhadap stress kerja negative, artinya semakin tinggi Self-Afficacy yang dimiliki perawat maka akan semakin rendah stress kerja yang dirasakan

4) Variabel  $X_1$  (Konflik pekerjaan-keluarga) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  (Stress kerja) dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasinya karena  $\text{sig} < 0,05$  dan  $F \text{ hitung} 34,382 > F \text{ table}$  pada SMAN Kabupaten DEMAK artinya guru yang tau bagaimana cara memilih pekerjaan yang mudah dan diselesaikan dengan cepat, maka tidak

akan mengalami stress kerja disekolahan.

Hasil pengujian keempat ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang negative dan signifikan antara self- efficacy terhadap stress kerja yaitu penelitian yang dilakukan (Murtiningrum, Afina. 2005) untuk menurunkan tingkat stress kerja yang dikarenakan konflik pekerjaan-keluarga, peneliti menyarankan beberapa hal: perlu ditekankan pentingnya sikap perhatian dari keluarga yang ditunjukkan dalam berbagai bentuk kerja sama yang positif seperti berbagi dalam menyelesaikan urusan rumah tangga, mengurus anak, dan memberikan dukungan terhadap karier atau pekerjaan suami

#### Keterbatasan Penelitian

1. sampel yang digunakan hanya terdiri 9 sekolahan SMAN dan periode yang digunakan 2017
2. keterbatasan peneliti memperoleh data karena UNBK baru dimulai tahun 2017
3. Penelitian ini dilakukan pada saat seluruh SMAN serentak melaksanakan UNBK, dimana subyek penelitian sdang sibuk dengan urusan tersebut seperti mengawasi ujian, membutuhkan waktu cukup lama untuk pengambilan data

4. pengisian dilakukan pada saat istirahat guru jadinya hanya memiliki sedikit waktu, sehingga mengisinya juga terburu-buru, mengisinya kurang maksimal.

### Daftar pustaka

- Agoes, dr. H.Achdiat, dkk. 2003. *Teori dan Manajemen Stres*. Penerbit Taroda. Malang.
- Almasitoh, Ummu Hany. 2011. *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*. Dosen Universitas Widya Dharma Klaten, Fakultas Sosiologi
- Anoraga, P. 2015. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. .
- Aprilia, Nugraini., Priyatama, A. N., & Sadwika, P.A. (2015). Hubungan antara Self-Efficacy dan Hardiness dengan *Work Engagement* pada anggota DPRD kota Surakarta. Diunduh dari <http:jurnalwacana.psiologifk.uns.ac.id>
- Arikunto, Surhasini. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta: Jakarta.
- Athma, Khafidh. 2014. *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos*. Fakultas

- Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2015). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: the case of Turkey. *Sex roles*, 53(7/8), 453-471
- Bandura, A. 2012. *Social Learning Theory*. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice Hall.
- Budiman. (2016). *Persepsi Efektivitas Kinerja Karyawan Ditinjau dari konflik Peran Ganda Istri dan Dukungan Sosial Rekan Kerja*. Tesis tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Chaplin, J.P. 2014. Kamus lengkap Psikologi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Dwijayanti. 2011. Stres Kerja di Lingkungan DPRD: di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan, dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Frone et al. (2013). Model of the Antecedents and work conflict.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Jurnal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, P:65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J. (2012). *Sources of Conflict between Work and Family Roles. The Academy of Management Review*, Vol. 10, No1(Jan., 2012), pp.76-88.
- Guitian, Gregorio. 2015. “Conciliating Work and Family: a Catholic Social Teaching perspective”. *Journal of Business Ethics*. 88:513-524.
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoyo, S. 2011. Stress Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Erlangga*. Vol 3. No 12(61-74)
- Irza, A. Ikramia. 2013. Persepsi atas Program Akselerasi dan Stress Akademik. *Jurnal Provita*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara. Vol 3, No1, Mei 2007(29-54)
- Kurniawan, Aris. 2015. 8 Pengertian Guru Menurut Para Ahli Pendidikan. Penerbit Guru

- Pendidikan.Com. Arti Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK). 2016. Bantul: Kusnantokarasan.com
- Martiningrum, Afina. 2005. Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Masbow. 2013. Apa Itu Dukungan Sosial ?. Artikel, <http://www.masbow.com>
- Min, Mas. 2017. 17 Pengertian Guru Menurut Para Ahli Pendidikan dan Peran Guru Menurut Pakar Terlengkap. Pelajaran.co.id
- Noor,M.M 2012. Work Family Conflict Locus of Control, and Womens wel-being. Test of Alternative Pathways the journal of social physikology 142.5.645-662.
- NumazirahJamadin, Samasih Muhamad,Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin. (2015). *Work-Familly Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach International Journal of Businnes and Management Vol 6.*
- Nursalam. 2013. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta : Salemba Medika.
- Oktorina, Megawati. 2010. “Pengaruh Konflik Pekerjaan Dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Intervening Variabel”. Fakultas Ekonomi Universitas katolik Indonesia Atma Jaya
- Rahardjo, Wahyu. (2005). *Kontribusi Hardiness dan Self-Efficacy terhadap stress kerja (Sudy pada perawat RSUP Dr Soeradji TertonegaraKlaten).* Diunduh pada tanggal diunduh pada tanggal 30 oktober 2016 ://Repository gunadharma.Ic.id (kontribusi 20% hardiness 20% Hardiness 20% dan UG .pdf.
- Rahardjo, W. 2013. Kontribusi Hardiness dan Self Efficacy terhadap Stress Kerja (Studi pada Perawat RSUP dr.Soeradji Tirtonegoro Klaten). Jurnal Psikologi, Hal 47-57.
- Rahardjo, Wahyu. 2013. *Kontribusi Hardiness dan Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja.* Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma.

- Rahmadini, Aprilia Putri. (2011). Studi Deskriptif mengenai *Self-efficacy* terhadap pekerjaan pada pegawai staf bidang statistik sosial di badan pusat statistik propinsi jawa barat. Skripsi (naskah publikasi)Bandung: Fakultas Psikologi Universitas iilam Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik**. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi. Prehallindo, Jakarta.
- Santrock. J.W. (2005) *Life-Span Development. USA.:MC Graw-Hill Humanities Social*
- Santrock, J. W. (2014). Life Span Developer. Perkembangan Masa Hidup. Jilid 22, Wisnu Chandra(terj). Jakarta: Erlangga.
- Sari, Kartika. 2011. Teori Dukungan Sosial.Konsep Dukungan Sosial. Blogspot.com
- Setiawan, W. 2017. *Ombudsman Temukan Kendala di UNBK*.[http: //Koran-Sindo.Com/](http://Koran-Sindo.Com/) diakses pada tanggal 22 agustus 201, pada pukul8.25 WIB.
- S.M. Jex,P.D. Bliese, S. Buzzel and J. Primcau, *The Impact of Self-Efficacy on Stressor-Strain Relations: Coping Style as An Explanatory Mechanism*", Journal of Applied Psychologhy, 2012, Vol. 86,No 3.401-409.
- Stone, Raymond J. 2014. Human Resource Management. 5<sup>th</sup>ed. Syedney: Jhon Wiley & Sons.
- Sugiyono, Prof,Dr. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung :Penerbit Alfabeta.
- <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Heri%20Retnawati,%20Dr./Penelitian%20Kuantitatif%20&20Kualitatif.pdf>. (diakses Tanggal 23 September 2017).
- Yavas, i& Babakus, E. "*Attitudinal And Behavioral Consecuences of Work-Familly conflict: Does Gender Matter?*". *International Journal of Servis Industry Management*. Vol 19. No.1.2013.

