

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SELF EFIKASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN
BEKASI UTARA
(2019)**

¹⁾Khodamad Sutaji, ²⁾Ma'ruf Akbar, dan ³⁾Matin

Guru SMP Negeri 5 Bekasi Jawa Barat

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan informasi mengenai efek dari lingkungan dan kemandirian diri terhadap stres kerja guru. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur dalam pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, 203 dari 135 guru dipilih sampel acak. Penelitian difokuskan pada aspek pohon; lingkungan dan kemandirian diri terhadap stres kerja guru. Data yang collected dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil pada analisis itu disimpulkan (1) Lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja, (2) Self efikasi berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja, dan (3) Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap self efikasi.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Lingkungan dan Kemandirian Diri*

Abstract

The objective research is to obtain information concerning to the effect of environment and self efficacy toward teacher's work stress. The research was conducted by using survey method with path analysis in testing hypothesis. In this research, 203 from 135 teacher's selected random sampling. The research was focused on tree aspect; environment and self efficacy toward teacher's work stress. The data were collected with questionnaire and analyzed with path analysis. Result on the analysis it is concluded that (1) there the negative direct effect of environment towards work stress, (2) there is negative direct effect of self efficacy towards work stress and (3) there is positive direct effect of environment towards self efficacy

Keywords: *Work Stress, Environment, And Self Efficacy*

PENDAHULUAN

Salah satu alasan penting mempelajari stres pada guru adalah karena stres pada guru mempunyai efek yang merugikan pada diri guru, siswa dan lingkungan kerjanya. Stres tersebut dapat berbentuk kelelahan fisik, emosi, sikap yang negatif terhadap siswa, dan keinginan untuk mengurangi tugas-tugas personal. Konsekuensi dari kelelahan fisik dan emosi ini bisa jadi

mendorong ketidakhadiran siswa dan tidak adanya prestasi akademis.

Stres bisa disebabkan faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal, misalnya, lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif, sarana belajar mengajar yang kurang mendukung, atau tuntutan orang tua dan masyarakat. Sedangkan faktor internal bisa berupa kurang siapnya guru menghadapi tuntutan zaman, kondisi

fisik yang kurang prima, atau persoalan pribadi lain. Semua bisa memicu stres.

Pendapat senada diungkapkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Bekasi Encu Permana, pada kesempatan rapat kerja mengatakan, “Hampir setiap bulan saat penerimaan gaji sebagian besar guru di Kecamatan Bekasi utara Kota Bekasi mengeluh dan mengalami stres akibat terlalu banyak potongan gaji yang berbagai macam alasan pemotongan tersebut, selain itu guru dihadapkan pada beberapa permasalahan intern sekolah seperti ketidakpuasan orang tua murid terhadap kemampuan guru, permasalahan dengan teman kerja dan banyak lagi masalah-masalah yang menimbulkan stres kerja guru. Belum lagi jika ia menjadi sasaran kritik atas gagalnya suatu proses pendidikan yang dialami oleh anak didiknya”.

Berdasarkan pemaparan di atas, hal inilah yang menjadikan peneliti tertarik meneliti masalah lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Bekasi Utara.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja?, 2) Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap stres kerja?, 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap efikasi diri?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi., 2) Pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap stres kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi, 3) Pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap efikasi diri pada guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi.

Stres kerja

Ada dua jenis stres yaitu eustress dan distress seperti yang dikatakan Gordon (2007:102), "*eustress a positive form of stress, can energize stimulate a person to greater creativity and productivity. Distress, a negative form of stress, can result in declining performance, satisfaction, and commitment*". Orang membutuhkan stres dalam hidupnya. Terlalu banyak atau terlalu sedikit stres menyebabkan tingkah laku lamban dan kurang bersemangat dengan tingkat kinerja yang buruk. Setiap orang membutuhkan tingkat stres agar dapat bekerja pada tingkat kinerja puncak. Ada dorongan energi pada stres yang optimal.

Mullins (2007:102) mendefinisikan, "*stress is a complex and dynamic concept. It is a source of tension and frustration, and can arise through a number of interrelated influences on behavior, including the individual, group,*

organizational and environmental factors.” Menurut pendapat tersebut stres itu adalah konsep yang kompleks dan dinamis yang bisa menjadi sumber ketegangan dan frustrasi, dan dapat timbul melalui sejumlah pengaruh yang saling terkait pada perilaku, termasuk faktor individu, kelompok, organisasi dan lingkungan. Hal ini akan mengakibatkan adanya pergolakan jiwa, tekanan jiwa, dan emosi jiwa sehingga kejiwaan seseorang akan terpengaruhi dan hilang kesadaran berfikirnya.

Definisi lain dikemukakan oleh John W. Newstrom dan Keith Davis (2002:365), *"stress is general term applied to the pressures people feel in life. The presence of stress at work is almost inevitable in many jobs"*. Menurut pendapat tersebut, stres diterapkan untuk orang-orang yang merasa tertekan dalam hidup. Adanya stres di tempat kerja hampir tidak dapat dihindari dalam berbagai pekerjaan, sekalipun tingkat stres itu rendah. Setiap aktivitas normal akan menghasilkan stres, dan stres tak dapat dihindari. Stres dapat ditoleransi hanya dalam waktu yang terbatas. Stres yang sama akan berpengaruh secara berbeda terhadap masing-masing individu, serta berat ringannya juga sangat bervariasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2011:641), *"stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desire and*

for which the outcome is perceived to be both uncertain and important. Pendapat tersebut mengatakan stres itu adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan dengan suatu permintaan, kesempatan, atau sumber daya terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dianggap baik pasti dan penting.

Slocum and Herigel (2007:448) berpendapat, *"stress is the excitement, feeling of anxiety, and/or physical tension that occurs when the demand placed on an individual are thought to exceed the person's ability to cope"*. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa stres adalah kegembiraan, rasa cemas, dan/atau ketegangan fisik yang terjadi saat permintaan ditempatkan pada individu diperkirakan melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya.

Pendapat tersebut senada dengan definisi Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:142) yang mengutip dari Lazarus and Folkman, *"stress is defined as a psychological response to demands for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person's capacity or resources"*. Stres didefinisikan sebagai respon psikologis terhadap tuntutan yang ada sesuatu yang dipertaruhkan dan menghadapi tuntutan atau pajak yang melebihi kapasitas seseorang atau sumber daya).

Menurut pendapat Kinicki and Williams (2009:143), *“there are six sources of stress at work: (1) the demands made by individual differences, (2) the demands of individual tasks, (3) the demands of the role of the individual, (4) the demands of the group, (5) the demands of the organization, and (6) instead of the demands of work”*. Ada enam sumber stres dalam pekerjaan: (1) tuntutan yang dibuat oleh perbedaan individual, (2) tuntutan tugas individu, (3) tuntutan peran individu, (4) tuntutan kelompok, (5) tuntutan organisasi, dan (6) bukan tuntutan kerja. Stressor individual adalah stressor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja seseorang. Stressor organisasional mempengaruhi sejumlah besar karyawan. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi merupakan suatu sumber lain dari stress organisasional.

Dari definisi para ahli di atas dapat disintesis bahwa stres kerja adalah kondisi individu yang merasa tertekan dalam hidup sebagai akibat dari ketegangan dan frustrasi, penderitaan jasmani, mental atau emosional yang mengancam dan menantang individu dengan indikator: (1) tertekan dalam hidup. (2) ketegangan fisik. (3) rasa cemas. (4) frustrasi. (5) situasi yang mengancam kesejahteraan.

Lingkungan kerja

Bedeian dan Glueck (2003:113) mengungkapkan bahwa, *“an environment is illustrated as overall circumstance and external condition taking influence on an individual in a certain time”*. Lingkungan digambarkan sebagai keseluruhan keadaan dan kondisi-kondisi eksternal yang mempengaruhi seseorang pada waktu tertentu. Dalam hal ini lingkungan seperti lingkungan tempat tinggal, hukum yang berlaku, pengetahuan, dan budaya yang berkembang di tempat mereka akan mempengaruhi perilaku seseorang.

Sedangkan Griffin (2002:70) membedakan lingkungan organisasi atas dua yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal. *“External environment is everything outside bounds of organization taking influence on that organizational performance. While internal environment is condition and powers inside that organization”*. Lingkungan eksternal adalah segala sesuatu di luar batas-batas organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Sedangkan lingkungan internal adalah kondisi dan kekuatan-kekuatan di dalam organisasi itu.

Lingkungan organisasi menurut Renato Taguiri seperti yang dikutip oleh Owen (2005:78-79) terdiri dari empat dimensi yaitu, *“1) Ecology, referring to material and physical materials within that organization, for instance size, facility,*

building condition, and technology used by persons within that organization, 2) Milieu that is social dimension from that organization. Including in the organization is everything related to person in the organization such as how many persons are in that organization, what is type or characteristics (race, ethnicity, social economical level, educational level, and so forth). 3) Social system referring to administrative structure and organizational system from that organization. This encompasses organizational management pattern, decision making pattern, communicational pattern among the organization members and so forth, 4) Culture referring to value system and belief system, norm and thinking ways and behavioral way that are characteristics of persons in that organization". Keempat dimensi tersebut adalah: 1) ekologi, yang merujuk kepada faktor-faktor fisik dan material dalam organisasi itu, misalnya ukuran, desain, usia, fasilitas, kondisi bangunan, dan teknologi yang digunakan oleh orang-orang di dalam organisasi itu. 2) Milieu yang merupakan dimensi sosial dari organisasi tersebut. Termasuk di dalamnya adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan orang di dalam organisasi itu seperti berapa banyak orang di dalam organisasi itu, apa tipe atau karakteristik mereka (ras, etnisitas, tingkat sosial ekonomi, tingkat pendidikan, dan

sebagainya). 3) Sistem sosial yang merujuk kepada struktur administratif dan organisasional dari organisasi itu. Ini mencakup pola pengelolaan organisasi, pola pembuatan keputusan, pola komunikasi di antara anggota organisasi, dan sebagainya. 4) Budaya yang mengacu kepada sistem nilai dan sistem keyakinan, norma dan cara-cara berpikir dan berperilaku yang merupakan karakteristik dari orang-orang di dalam organisasi itu.

Menurut Steers dan Porter (2001:22), *"there are two main factors from working environment taking influences on working behavior namely: 1) factor related to direct working environment (working group) and 2) factor related to organization action widely"*. Ada dua faktor utama dari lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku kerja yaitu: 1) faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja langsung (kelompok kerja), dan 2) faktor yang berkaitan dengan tindakan organisasi secara luas.

Lingkungan organisasi yang sehat sangat menunjang efektivitas kinerja dari organisasi tersebut. Menurut Williams (2004:8), *"organizational health consists of environmental factors such as physical health, mental health and social health"*. Kesehatan organisasi terdiri dari faktor-faktor lingkungan, kesehatan fisik, kesehatan mental, dan kesehatan sosial. Unsur-unsur ini dikembangkan atas dasar

definisi kesehatan kerja yang diajukan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), dan Organisasi Buruh Internasional (ILO).

Berdasarkan uraian konsep di atas dapat disintesis lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja yang meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dengan indikator, 1) suasana kekeluargaan, 2) komunikasi yang baik, dan 3) pengendalian diri, 4) perlengkapan kerja, 5) kebersihan tempat kerja.

Efikasi diri

Bandura yang dikutip Lahey (2002:338) mendefinisikan bahwa, "*self efficacy is the perception that one is capable of doing what is necessary to reach one's goals both in the sense of knowing what to do and being emotionally able to do it*". Berdasarkan pendapat tersebut efikasi diri adalah persepsi yang mampu melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan seseorang baik dalam arti tahu apa yang harus dilakukan dan menjadi emosional mampu melakukannya.

Pendapat lain dari Krertner dan Kinicki (2008:122) mendefinisikan bahwa, "*self efficacy is a person's belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task*". Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang

peluangnya untuk keberhasilan menyelesaikan tugas yang spesifik.

Selanjutnya Begley yang dikutip Lussier (2008:83) mendefinisikan bahwa "*self efficacy is your belief in your capability to perform in a specific situation. Self efficacy affects your effort, persistence, expressed interest, and the difficulty of goals you select*". Efikasi diri adalah keyakinan Anda dalam kemampuan Anda untuk melakukan dalam situasi yang spesifik. Cukup mempengaruhi keberhasilan usaha Anda, ketekunan, menyatakan minat, dan kesulitan tujuan anda memilih.

Luthan (2008:204) mengatakan, "*low efficacy tend to experience stress and burnout because they expect failure, whereas those with high self efficacy enter into potential stressful situations with confidence and assurance and thus are able to resist stressful reactions*". Menurut pendapat tersebut efikasi diri rendah cenderung mengalami stres dan kelelahan karena mereka merasakan kegagalan, sedangkan dengan efikasi diri tinggi stres mereka mempunyai keyakinan dan kepastian dan dengan demikian dapat melawan reaksi stres.

George and Jones (2005:275) berpendapat "*opportunities such as learning new skills or getting a new job can be stressful if employees lack self efficacy and fear that they will not be able to*

perform at an acceptable level. Pendapat tersebut mengatakan bahwa peluang seperti belajar keterampilan baru atau mendapatkan pekerjaan baru dapat menimbulkan stres jika karyawan kurangnya self efficacy dan ketakutan bahwa mereka tidak akan dapat diterima ketika mereka tampil. Pendapat tersebut memberikan kesimpulan bahwa adanya hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja.

Adler and Elmhorst yang dikutip Slocum (2007:119) mengatakan, *“employees with high self efficacy believe that (1) they have the ability needed, (2) they are capable of the effort required, and (3) no outside events will keep them from performing at high level. If employees have low self efficacy, they believe that no matter how hard they try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance”*. Karyawan dengan self efficacy tinggi meyakini bahwa (1) mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan, (2) mereka mampu melakukan usaha yang diperlukan, dan (3) tidak ada kegiatan dari luar yang akan mencegah mereka dari tampil di tingkat tinggi.

Dari beberapa definisi para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk melaksanakan perilaku tertentu, usaha, peluang kerja dan prestasi dengan sukses dengan indikator:

(1) kegigihan dalam bekerja, (2) kegigihan pada keberhasilan kerja, (3) kegigihan pada keefektifan kerja, (4) kegigihan pada prestasi kerja, (5) usaha untuk menyelesaikan tugas, (6) kesediaan mengambil resiko.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan kepada guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari 2015 s.d April 2015. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan teknik kausal. Populasi adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara Kota Bekasi yang berjumlah 103 guru dengan jumlah sampel sebanyak 203 guru. Data yang dikumpulkan dalam penelitian dijangkau melalui kuesioner yang berupa skala penilaian (*rating scale*) dengan sebaran skor antara 1 sampai dengan 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif secara langsung terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi -0,569 dan koefisien jalur -0,482. Hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Gary Cooper dan Lisan Straw seperti yang dikutip oleh Umar (2008:44-45), gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi berikut: a) Gejala Fisik. Dari sisi ini gejala-gejalanya adalah: nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah, b) Tingkah laku (secara umum). Di sisi ini, gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu: (1) Perasaan, misalnya rasa bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, gelisah, merasa gagal, merasa diacuhkan, dan kehilangan semangat kerja, (2) Kesulitan, misalnya dalam hal berkonsentrasi, berpikir jernih, dan membuat keputusan, (3) Kehilangan, misalnya dalam hal kreativitas, gairah dalam berpenampilan, dan minat terhadap orang lain, c. Gejala di Tempat Kerja. Hal ini misalnya dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menurun, komunikasi tak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecenderungan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Melihat uraian di atas tampaknya stres kerja disebabkan oleh banyak faktor

diantaranya tuntutan dan beban kerja yang berlebihan, komunikasi yang tidak efektif di lingkungan kerja, masalah ekonomi dan keluarga, serta kepribadian individu. Beban kerja guru yang semakin bertambah jika tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan stres kerja yang meningkat.

Greenhaus dan Callanan (2006:777) yang menyatakan, *“job stress is an integral component of the workplace, as it comes with the territory in most occupations. The job stress process involves both job stressors in the environment and job strains experienced by employees.* Stres kerja merupakan komponen integral dari tempat kerja, karena dilengkapi dengan wilayah di sebagian besar pekerjaan. Proses stres kerja melibatkan dua sumber yakni stres kerja di lingkungan kerja dan sumber-sumber stres yang pernah dialami oleh para pekerja. Pada pengertian ini sumber stres kerja lebih ditekankan pada tempatnya bekerja sekarang yakni sekolah dan sumber stres yang pernah dialami oleh karyawan yakni bisa rumah atau perjalanan menuju sekolah seperti kemacetan atau kecelakaan.

Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja guru.

Pengaruh Efikasi diri terhadap Efektivitas Tim

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh

negatif secara langsung terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi -0,413 dan koefisien jalur -0,239. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Larsen and Bus, George and Jones (2005:281) berpendapat "*for each employee, the point at which increases in levels of stress result in decreases in performance depends on the employee's personality traits and abilities*". Untuk masing-masing pegawai, peningkatan tingkat hasil stres tergantung pada ciri-ciri kepribadian dan kemampuan karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya hubungan antara efikasi diri yang termasuk ke dalam *personality traits* dan komunikasi organisasi yang ada dalam *abilities* dengan stres kerja.

Sementara Sarafino (2008:85) berpendapat, "*Whether people appraise events as stressful depends on factors that relate to the person and to the situation. Factors of the person include intellectual, motivational, and personality characteristic, such as the person's self esteem and belief system*". Pendapat di atas mengatakan orang menilai peristiwa seperti stres tergantung pada faktor-faktor yang berhubungan dengan orang dan untuk situasi tersebut. Faktor orang termasuk intelektual, motivasi, dan karakteristik kepribadian seperti; harga diri seseorang dan sistem kepercayaan.

Dengan demikian efikasi diri berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja guru.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efikasi diri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap efikasi diri. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,361 dan koefisien jalur 0,361. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bandura seperti yang dikutip oleh Eric Chong dan Xiaofang Ma (2010:233), "*confidence in one's own ability or one's self-efficacy is an important cognitive and social trait determining and sustaining work performance. Appropriate behaviours and performance standards are defined within the work environment and the ability and support received in meeting performance expectations enhance the individual's self-efficacy*".

Kepercayaan pada kemampuan sendiri atau *self-efficacy* seseorang adalah sifat kognitif dan sosial yang penting menentukan dan mempertahankan kinerja. Perilaku yang tepat dan standar kinerja yang ditetapkan dalam lingkungan kerja dan kemampuan dan dukungan yang diterima dalam memenuhi harapan kinerja meningkatkan *self-efficacy* individu.

Kondisi ini juga terjadi pada lingkungan sekolah. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Devos, et.al., (2015:1) yang

menyatakan, *“we investigate how the social working environment predicts beginning teachers' self-efficacy and feelings of depression. Two quantitative studies are presented. The results show that the goal structure of the school culture (mastery or performance orientation) predicts both outcomes. Frequent collaborative interactions with colleagues are related to higher self-efficacy only when the novices are experiencing few difficulties or work in an environment oriented towards mastery goals”*. Kami menyelidiki bagaimana lingkungan kerja sosial memprediksi awal *self-efficacy* guru dan perasaan depresi. Dua penelitian kuantitatif disajikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur tujuan dari budaya sekolah (penguasaan atau orientasi kinerja) memprediksi kedua hasil. Interaksi kolaboratif sering dengan rekan-rekan terkait dengan tinggi *self efficacy* hanya ketika siswa mengalami beberapa kesulitan atau bekerja di lingkungan berorientasi tujuan penguasaan.

Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri.

PENUTUP

Simpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Artinya, perbaikan lingkungan kerja mengakibatkan penurunan stres kerja

guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara.

2. Self efikasi berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja. Artinya, peningkatan self efikasi mengakibatkan penurunan stres kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara
3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap self efikasi. Artinya, perbaikan lingkungan kerja mengakibatkan peningkatan self efikasi guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara.

Saran

Saran untuk kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan dapat memperbaiki lingkungan kerja dengan cara-cara sebagai berikut: 1) menciptakan suasana kekeluargaan di lingkungan sekolah sehingga guru-guru merasa nyaman ketika berada di sekolah, 2) komunikasi yang baik sehingga terjalin komunikasi yang efektif dan efisien antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru maupun guru dengan siswa, 3) pengendalian diri, diperlukan agar guru dapat mengendalikan emosi dalam menghadapi setiap permasalahan terutama dengan siswa, 4) perlengkapan kerja yang mendukung proses pembelajaran di kelas, dan 5) kebersihan tempat kerja sehingga menjadi lebih nyaman. Guru hendaknya Guru hendaknya (1) gigih dalam bekerja, (2) gigih dalam meraih keberhasilan kerja,

(3) gigih dalam mencapai keefektifan kerja,
(4) gigih mencapai prestasi kerja, (5)
berusaha untuk menyelesaikan tugas

dengan sebaik-baiknya, dan (6) kesediaan
mengambil resiko.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedeian, Arthur G. and William F. Glueck, *Management*. Tokyo: The Dryden Press 2003.
- Chong, Eric dan Xiaofang Ma, “The Influence of Individual Factors, Supervision and Work Environment on Creative Self-Efficacy”, *Journal Creativity and Innovation Management*, Volume 19, Issue 3, pages 233–247, September 2010.
- Colquitt, Jason., Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Devos, et.al., *Does the Social Working Environment Predict Beginning Teachers' Self-Efficacy and Feelings of Depression?*, <http://eric.ed.gov/?id=EJ950393>, diunduh tanggal 1 Juli 2015.
- George, Jenifer M. and Gareth R. Jones. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2005.
- Gordon, Judith R. *Organizational Seventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall, 2002.
- Greenhaus, Jeffrey H. and Gerard A. Callanan. *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publication, 2006.
- Griffin, Ricky W. *Management*. Boston: Houghton Mifflin Company, 2002.
- Kinicki, Angelo and Robert Kreitner. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill, 2008.
- Lahey, Benjamin B. *Essentials Of Psychology*. New York: McGraw Hill. International Edition, 2002.
- Mullins, Laurie J. *Management And Organizational Behavior Eight Edition*. London: Pearson Education Prentice Hall, 2007.
- Newstrom, John W. dan Keith Davis. *Organization Behavior International Edition*. New York: McGraw-Hill, Higher Education 2002.
- Owen, Robert G. *Organizational Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon, 2005.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior Fourteen Edition*. New Jersey: Pearson Education, 2011.
- Sarafino, Edward P. *Health Psychology Sixth Edition*. New Jersey: John Willey & Sons, INC, 2008.
- Slocum, John W. and Don Hellriegel. *Fundamentals of Organizational Behavior*. New York: Thomson South Western, 2007.

- Steers, Richard M. & Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2001.
- Williams, Stephen. "Ways of Creating Healthy Work Organization" dalam Gary L. Cooper and Stephen Williams (ed.), *Creating Hearty Work Organizations*. New York: John Wiley & Sons, 2004.