



## EFEKTIVITAS PELATIHAN EFIKASI DIRI DALAM MENURUNKAN STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN PADA GURU DI SEKOLAH ALAM BOSOWA

Nur Rahmah Abdullah<sup>1</sup>, M. Ahkam Alwi<sup>2</sup>, Dian Novita Siswanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: [nurrahma61011@gmail.com](mailto:nurrahma61011@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3411>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 28 August 2026

#### Keywords:

Self-Efficacy

Work Stress

Role Conflict

Teachers

Psychological Training



### ABSTRACT

**Objective:** This study examined the effectiveness of self-efficacy training in reducing work stress and role conflict among teachers at BOSOWA Nature School. **Methods:** A quantitative one-group pretest-posttest design was applied to 20 teachers selected through total sampling. The intervention comprised two sessions involving self-efficacy psychoeducation, reflection on work experiences, Points of You-based coaching conversations, group discussion, and the preparation of an action plan. Work stress and role conflict were measured using the Job Stress Scale and the Role Conflict Scale. The data were analyzed using a paired-samples t-test. **Results:** Following the training, the mean work-stress score decreased from 33.50 to 22.85, while the mean role-conflict score decreased from 26.20 to 19.80. The differences were statistically significant for work stress ( $t = 4.266$ ;  $p < 0.001$ ) and role conflict ( $t = 4.189$ ;  $p < 0.001$ ), with a large effect size for both variables (Cohen's  $d = 0.94$ ). **Novelty:** This study applies an integrated self-efficacy intervention that combines psychoeducation, reflective coaching using Points of You, peer discussion, and an action plan within a nature-school context, providing a practical psychological intervention for managing teachers' occupational demands.

### ABSTRAK

**Objektif:** Penelitian ini menguji efektivitas pelatihan efikasi diri dalam menurunkan stres kerja dan konflik peran pada guru di Sekolah Alam BOSOWA. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain one-group pretest-posttest. Partisipan terdiri atas 20 guru yang dipilih melalui teknik total sampling. Intervensi dilaksanakan dalam dua sesi yang mencakup psikoedukasi efikasi diri, refleksi pengalaman kerja, coaching conversation berbasis Points of You, diskusi kelompok, dan penyusunan action plan. Stres kerja dan konflik peran diukur menggunakan Job Stress Scale dan Role Conflict Scale, kemudian data dianalisis dengan paired-samples t-test. **Hasil:** Rata-rata skor stres kerja menurun dari 33,50 menjadi 22,85, sedangkan skor konflik peran menurun dari 26,20 menjadi 19,80. Perbedaan tersebut signifikan pada stres kerja ( $t = 4,266$ ;  $p < 0,001$ ) dan konflik peran ( $t = 4,189$ ;  $p < 0,001$ ), dengan ukuran efek besar pada kedua variabel (Cohen's  $d = 0,94$ ). **Kebaruan:** Pelatihan ini mengintegrasikan psikoedukasi, refleksi, coaching berbasis Points of You, diskusi sejawat, dan action plan dalam konteks sekolah alam sebagai intervensi praktis untuk membantu guru mengelola tuntutan pekerjaan.

**Kata kunci:** efikasi diri, stres kerja, konflik peran, guru, pelatihan psikologis

## PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu profesi yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Selain melaksanakan proses pembelajaran, guru juga dituntut menyelesaikan berbagai tugas administratif, membimbing peserta didik, menjalin komunikasi dengan orang tua, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan sekolah. Kompleksitas tuntutan tersebut dapat meningkatkan risiko munculnya stres kerja dan konflik peran apabila tidak diimbangi dengan sumber daya psikologis yang memadai (Demerouti et al., 2001). Penelitian (Chen et al., 2020) menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan menurunnya kesejahteraan psikologis dan kinerja guru.

Stres kerja merupakan respons psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Shukla & Srivastava, 2016). Pada profesi guru, stres kerja dapat dipicu oleh beban mengajar, tuntutan administratif, pengelolaan kelas, serta ekspektasi dari sekolah maupun orang tua. Selain itu, guru juga rentan mengalami konflik peran akibat harus menjalankan berbagai tanggung jawab profesional secara bersamaan. Konflik peran dapat berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran (Rizzo et al., 1970).

Salah satu sumber daya psikologis yang berperan dalam membantu guru menghadapi tuntutan pekerjaan adalah efikasi diri. Menurut Bandura (1997), efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung mampu memandang tuntutan pekerjaan sebagai tantangan, menggunakan strategi koping yang adaptif, serta mempertahankan motivasi ketika menghadapi hambatan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat meningkatkan persepsi terhadap tekanan kerja dan memperburuk konflik peran.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor psikologis yang berperan dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Schwarzer dan Fuchs (1996) menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan bertahan dalam situasi yang menimbulkan stres. Sejalan dengan itu, Luszczynska dan Schwarzer (2005) menemukan bahwa efikasi diri berkaitan dengan penggunaan strategi koping yang lebih adaptif serta peningkatan kesejahteraan psikologis. Selain itu, Chen et al. (2001) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak hanya berfungsi sebagai karakteristik individual, tetapi juga dapat dikembangkan melalui intervensi atau pelatihan yang terstruktur. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada hubungan antarvariabel dan belum banyak menguji efektivitas pelatihan efikasi diri sebagai intervensi untuk menurunkan stres kerja dan konflik peran pada guru. Di samping itu, penelitian mengenai pelatihan efikasi diri pada guru dalam konteks sekolah alam masih relatif terbatas, padahal karakteristik pembelajaran berbasis pengalaman menuntut guru menjalankan berbagai peran yang lebih beragam dibandingkan sekolah konvensional. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji efektivitas pelatihan efikasi diri dalam menurunkan stres kerja dan konflik peran pada guru di Sekolah Alam BOSOWA.

Hasil asesmen awal di Sekolah Alam BOSOWA menunjukkan bahwa sebagian guru memiliki tingkat efikasi diri yang relatif rendah, sedangkan tingkat stres kerja dan konflik peran cenderung tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya intervensi psikologis yang mampu memperkuat keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pelatihan efikasi diri yang dirancang dalam dua sesi melalui psikoedukasi, refleksi pengalaman kerja, *coaching conversation* berbasis *Points of You*, diskusi kelompok, dan penyusunan *action plan*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji efektivitas pelatihan efikasi diri dalam menurunkan stres kerja dan konflik peran pada guru di Sekolah Alam BOSOWA. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan efikasi diri sebagai intervensi psikologis untuk meningkatkan kesejahteraan guru serta menjadi dasar pengembangan program peningkatan kapasitas psikologis di lingkungan pendidikan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksperimen *one-group pretest-posttest*. Desain ini digunakan untuk menguji efektivitas pelatihan efikasi diri dalam menurunkan stres kerja dan konflik peran pada guru melalui perbandingan skor sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) pelaksanaan intervensi.

Populasi penelitian adalah seluruh guru di Sekolah Alam BOSOWA yang berjumlah 21 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, yaitu melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Sebanyak 20 guru mengikuti seluruh rangkaian penelitian, sedangkan satu guru tidak dapat berpartisipasi karena sakit. Dengan demikian, jumlah partisipan penelitian adalah 20 orang guru.

Stres kerja diukur menggunakan *Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2016). Instrumen ini disusun berdasarkan konsep *job strain* dari Karasek dan mengukur tingkat stres kerja yang dialami individu dalam konteks pekerjaan. Konflik peran diukur menggunakan *Role Conflict Scale* yang dikembangkan oleh Rizzo et al. (1970). Instrumen ini mengukur tingkat konflik peran yang dialami individu akibat adanya tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan.

Penelitian diawali dengan pemberian *pretest* kepada seluruh partisipan menggunakan *Job Stress Scale* dan *Role Conflict Scale* untuk memperoleh gambaran awal tingkat stres kerja dan konflik peran. Selanjutnya, partisipan mengikuti pelatihan efikasi diri yang dilaksanakan dalam dua sesi. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keyakinan peserta terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan melalui kombinasi psikoedukasi, refleksi pengalaman, *coaching conversation*, diskusi kelompok, dan penyusunan *action plan*.

Sesi pertama berisi psikoedukasi mengenai konsep efikasi diri berdasarkan teori Bandura serta refleksi terhadap pengalaman kerja peserta. Sesi kedua meliputi *coaching conversation* berbasis *Points of You*, diskusi kelompok, dan penyusunan *action plan* sebagai strategi penerapan hasil pelatihan dalam konteks pekerjaan. Dalam sesi *coaching conversation*, media *Points of You* digunakan sebagai stimulus reflektif untuk membantu peserta mengeksplorasi pengalaman kerja, mengenali potensi diri, melihat permasalahan dari berbagai perspektif, serta menyusun strategi penyelesaian masalah yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Setelah seluruh rangkaian pelatihan selesai, partisipan kembali mengisi kedua instrumen sebagai *posttest*.

Data dianalisis menggunakan *paired-samples t-test* dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Analisis dilakukan untuk menguji perbedaan skor stres kerja dan konflik peran antara *pretest* dan *posttest* setelah pelatihan efikasi diri. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini melibatkan 20 guru Sekolah Alam BOSOWA yang mengikuti seluruh rangkaian pelatihan efikasi diri. Seluruh partisipan menyelesaikan pengukuran sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) pelaksanaan pelatihan sehingga seluruh data dapat dianalisis.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Skor Stres Kerja dan Konflik Peran**

| Variabel      | Pretest |      | Posttest |      |
|---------------|---------|------|----------|------|
|               | Mean    | SD   | Mean     | SD   |
| Stres Kerja   | 33,50   | 6,64 | 22,85    | 6,08 |
| Konflik Peran | 26,20   | 6,38 | 19,80    | 4,79 |

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata skor stres kerja mengalami penurunan dari 33,50 pada saat *pretest* menjadi 22,85 pada saat *posttest*. Penurunan juga terjadi pada variabel konflik peran, yaitu dari 26,20 menjadi 19,80 setelah pelaksanaan pelatihan efikasi diri.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk**

| Variabel      | Shapiro-Wilk (Sig.) |          |
|---------------|---------------------|----------|
|               | Pretest             | Posttest |
| Stres Kerja   | 0,515               | 0,345    |
| Konflik Peran | 0,861               | 0,334    |

Berdasarkan Tabel 2, seluruh nilai signifikansi uji Shapiro-Wilk lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis menggunakan *paired-samples t-test*.

**Tabel 3. Hasil Uji Paired-Samples t-Test**

| Variabel      | Mean Pretest | Mean Posttest | t     | df | Sig.    | Cohen's d | Keterangan |
|---------------|--------------|---------------|-------|----|---------|-----------|------------|
| Stres Kerja   | 33,50        | 22,85         | 4,266 | 19 | < 0,001 | 0,94      | Signifikan |
| Konflik Peran | 26,20        | 19,80         | 4,189 | 19 | < 0,001 | 0,94      | Signifikan |

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji *paired-samples t-test* menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* pada variabel stres kerja ( $t = 4,266$ ;  $p < 0,001$ ) dan konflik peran ( $t = 4,189$ ;  $p < 0,001$ ). Nilai Cohen's d sebesar 0,94 pada kedua variabel menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri memiliki ukuran efek yang besar (*large effect*) dalam menurunkan stres kerja dan konflik peran pada guru Sekolah Alam BOSOWA.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penurunan stres kerja maupun konflik peran pada guru Sekolah Alam BOSOWA. Dengan demikian, kedua hipotesis penelitian diterima.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan efikasi diri dalam menurunkan stres kerja dan konflik peran pada guru di Sekolah Alam BOSOWA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri secara signifikan menurunkan tingkat stres kerja dan konflik peran setelah peserta mengikuti seluruh rangkaian pelatihan. Temuan ini

menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri melalui pelatihan mampu membantu guru menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif.

Penurunan stres kerja setelah pelatihan dapat dijelaskan melalui teori efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (1997). Menurut teori tersebut, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih percaya terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan masalah, serta mengendalikan respons emosional ketika menghadapi tekanan. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh pengetahuan mengenai efikasi diri, merefleksikan pengalaman kerja, berdiskusi dengan rekan sejawat, serta menyusun rencana tindakan (*action plan*) yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Proses tersebut memungkinkan peserta membangun keyakinan terhadap kemampuan dirinya sehingga tuntutan pekerjaan tidak lagi dipersepsikan sebagai tekanan yang sulit diatasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah serta kemampuan koping yang lebih adaptif. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan, mempertahankan motivasi, dan memandang tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, pelatihan efikasi diri tidak hanya meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya, tetapi juga berkontribusi dalam menurunkan stres kerja yang dialami guru.

Selain menurunkan stres kerja, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri secara signifikan menurunkan konflik peran pada guru. Konflik peran terjadi ketika individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan sehingga menimbulkan kesulitan dalam menjalankan perannya secara optimal. Guru di Sekolah Alam BOSOWA tidak hanya bertugas melaksanakan proses pembelajaran, tetapi juga menjalankan berbagai peran lain, seperti membimbing peserta didik, berkomunikasi dengan orang tua, serta melaksanakan berbagai kegiatan sekolah. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan konflik peran apabila tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan.

Pelatihan efikasi diri membantu peserta mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut. Melalui kegiatan refleksi pengalaman, *coaching conversation*, diskusi kelompok, dan penyusunan *action plan*, peserta memperoleh kesempatan untuk mengidentifikasi sumber permasalahan, mengevaluasi strategi yang telah digunakan, serta menyusun langkah penyelesaian yang lebih adaptif. Proses ini memungkinkan peserta memandang berbagai tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang dapat dikelola sehingga konflik peran yang dirasakan menjadi lebih rendah.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan dan mengurangi dampak negatif dari konflik peran. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan pengambilan keputusan, pengelolaan emosi, serta strategi penyelesaian masalah yang lebih baik sehingga lebih mampu menjalankan berbagai peran secara efektif.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian menggunakan desain *one-group pretest-posttest* tanpa kelompok kontrol sehingga perubahan yang terjadi belum sepenuhnya dapat dikaitkan hanya dengan pelatihan efikasi diri. Selain itu, jumlah partisipan relatif terbatas karena hanya melibatkan guru dari satu sekolah sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati apabila diterapkan pada populasi yang lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan kelompok kontrol, melibatkan

jumlah partisipan yang lebih besar, serta melakukan pengukuran *follow-up* untuk mengetahui keberlanjutan efektivitas pelatihan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri merupakan salah satu bentuk intervensi psikologis yang efektif dalam membantu guru mengurangi stres kerja dan konflik peran. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa sekolah dapat mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada penguatan efikasi diri sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kualitas kinerja guru.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri efektif dalam menurunkan stres kerja dan konflik peran pada guru di Sekolah Alam BOSOWA. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* pada kedua variabel setelah pelaksanaan pelatihan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan efikasi diri dapat membantu guru menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif, sehingga mampu mengurangi tingkat stres kerja dan konflik peran yang dialami.

Secara praktis, pelatihan efikasi diri dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif intervensi psikologis untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis guru di lingkungan sekolah. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain eksperimen yang melibatkan kelompok kontrol, jumlah partisipan yang lebih besar, serta pengukuran *follow-up* untuk mengevaluasi keberlanjutan efektivitas pelatihan dalam jangka panjang.

## REFERENSI

- Arsini, Y., Yoana, L., & Prastami, Y. (2023). Peranan guru sebagai model dalam pembentukan karakter peserta didik. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 3(2), 27-35.
- Asma, N., Noviyanti, N., & Khairunnisak, K. (2022). Pengaruh Teori Belajar Vygotsky Pada Materi Aljabar Linier Terhadap Self-Efficacy Mahasiswa Prodi Informatika. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 2(04), 496-503.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman & Co.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87- 99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Darling-Hammond, L. (2006). Constructing 21st-century teacher education. *Journal of Teacher Education*, 57(3), 300-314. <https://doi.org/10.1177/0022487105285962>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Finney, S.J., & Marsh, H.W. (2003). Self-efficacy, stress, and academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 813-820. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.813>

- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guskey, T. R. (1988). Teacher efficacy, self-concept, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 4(1), 63-69. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(88\)90025-X](https://doi.org/10.1016/0742-051X(88)90025-X)
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90020-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90020-2)
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. Wiley.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R. A. (1997). Job strain and the prevalence and outcome of coronary artery disease. *Circulation*, 96(10), 3242-3247.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2005). "Self-efficacy and health behavior." In Self-efficacy: The exercise of control.
- Martono, P. N., Minarni, M., & Zubair, A. G. H. (2023). Pengaruh self efficacy terhadap prokrastinasi akademik pada mahasiswa di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 3(2), 660-665.
- Muspawi, M., Putri, L. N., Lasmita, L., & Hermanto, H. (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengendalikan Stress Kerja Guru Di Sd Negeri 219/Ix Muaro Jambi. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 8(4), 272-281.
- Putri, A., & Naniek, S. (2024). *Dampak efikasi diri terhadap ambiguitas peran pada sektor pemerintahan* [Manuskrip tidak diterbitkan]. Universitas Indonesia.
- Rizky, R. I., & Aprelyani, S. (2025). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen SDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 3(2), 58-63.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Asfadel, D. M. P., Selvina, P. M., Makatita, T. F. R., & Fitri, A. C. S. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 684-694.
- Satria, R., & Fauzan, F. (2025). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru: Studi Literatur Komprehensif. *Jurnal Riset Dan Inovasi Pembelajaran*, 5(1), 249-263.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schwarzer, R., & Fuchs, R. (1995). Self-efficacy and health behavior. *European Journal of Social Psychology*, 25(5), 541–553.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. Dalam J. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>.
- Silalahi, K. A., & Marpaung, S. F. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Mengurangi Stres Kerja Guru: Studi Kasus di SMK. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 230-244.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611–625. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.3.611>
- Susanti, D., & Alwamsya, R. (2021). *Self-efficacy guru dalam mengelola stres kerja dan konflik peran* [Manuskrip tidak diterbitkan]. Universitas Gadjah Mada.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

