

Hubungan Self Efficacy dan Coping Stres Terhadap Performa Kerja Karyawan Outsourcing PT. X di Sidoarjo

Oleh:

Farhan Aditya Pratama, Eko Hardi Ansyah

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2024

Pendahuluan

Kemampuan karyawan tercermin dari performa karyawan saat bekerja diperusahaan. performa karyawan yang baik ditunjukkan dari cara kerja karyawan yang optimal. Performa karyawan merupakan salah satu modal perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu performa karyawan adalah gambaran dari tingkat pencapaian yang perlu diperhatikan pemimpin organisasi. Moehariono (2012) mengungkapkan Performa adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan suatu sasaran, visi, misi dan tujuan perusahaan. Tetapi dalam kenyataannya banyak karyawan yang performanya kurang saat bekerja. Berdasarkan hasil observasi ke salah satu PT.X di Sidoarjo banyak karyawan yang masih telat masuk kerja, pada saat bekerja tidak fokus, main hp dan sering bergurau dengan teman seteamnya yang mengakibatkan pekerjaan kurang optimal dan target perusahaan tidak terpenuhi Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan SDM untuk mendapatkan performa dari karyawan yang optimal. SDM merupakan sumber daya yang paling penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Banyaknya sumber daya jika tidak dibarengi dengan sumberdaya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

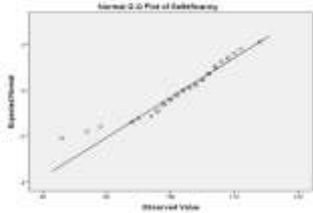
1. Apakah self efficacy berhubungan terhadap performa kerja pada karyawan Outsourcing PT.X di Sidoarjo ?
2. Apakah coping stres berhubungan terhadap performa kerja pada karyawan Outsourcing PT.X di Sidoarjo ?
3. Apakah ada hubungan self efficacy dan coping stress terhadap performa kerja pada karyawan Outsourcing PT.X di Sidoarjo ?

Metode

- Jenis penelitian digunakan dalam metode ini adalah kuantitatif dengan jenis korelasional. Menurut Wahid Murni (2017), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka program statistik. Menurut penelitian Creswell (2014), kuantitatif korelasional adalah penelitian menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Di dalam belajar Dalam hal ini, ada 3 variabel yang telah mengatur. 3 variabel itu yaitu: Self Efficacy (X1), Stress Coping (X2), dan Performa Kerja (Y). Pada penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan coping stres terhadap performa karyawan outsourcing di Sidoarjo. Sebelum dilakukan uji regresi berganda, terlebih dulu dilakukan uji normalitas, uji linearitas dan dilanjutkan uji korelasi data. Adapun hasil uji normalitas pada output SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Normalitas

Berdasarkan grafik di atas data-data menyebar dan mengikuti garis lurus grafik sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal dan dapat digunakan sebagai data penelitian yang akurat.

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	108,714	17,314	
	Selfefficacy	,524	,158	,273
	Copingstres	,164	,068	,126

a. Dependent Variable: performa kerja

Tabel 1. Uji Multikolinearitas
Berdasarkan hasil uji dapat dikatakan bahwa nilai tolerace lebih besar > 0,10 dan lebih kecil dari nilai VIF < 10. Maka tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,676	6,643

a. Predictors: (Constant), Copingstres, Selfefficacy

b. Dependent Variable: performa kerja

Tabel 2. Uji Korelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan spss hubungan antar variabelnya sebesar 0,823 hubungannya termasuk dalam kategori tinggi. maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara self efficacy terhadap performa kerja karyawan.

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Selfefficacy	1,000	1,000
	Copingstres	1,000	1,000

a. Dependent Variable: performa kerja

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji F. Tingkat signifikansi (alfa) yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%. Berdasarkan hasil uji maka nilai dari persamaan regresi bergandanya yaitu:

$$Y = 108,714 + 0,524X_1 + 0,164X_2$$

Sehinga apabila terdapat kenaikan 1 pada setiap variabel akan mengalami kenaikan sebesar 108,714

Hasil

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,800	2,682		3,653	,000
	Self efficacy, coping stress	,566	,057	,584	9,945	,000

a. Dependent Variable: performakerja

Tabel 4. Uji t

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan diperoleh hasil uji t pada masing-masing variabel yaitu

1. Nilai uji antara self efficacy dengan performa kerja karyawan diperoleh uji t (2,047 > 2,030) maka terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa kerja karyawan
2. Nilai uji antara coping stres dengan performa kerja karyawan diperoleh uji t (0,941 < 2,030) maka terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa kerja karyawan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,190	2	113,595	8,574	,006 ^b
	Residual	2250,902	51	44,135		
	Total	2478,093	53			

a. Dependent Variable: performa kerja

b. Predictors: (Constant), Copingstres, Selfefficacy

Tabel 5. Uji F

Nilai uji F antara self efficacy dan coping stres secara bersama-sama dengan performa karyawan diperoleh uji F (8,574 > 2,730) maka terdapat hubungan antara self efficacy dan coping stres secara bersama-sama dengan performa kerja karyawan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,676	,676	6,643

a. Predictors: (Constant), Copingstres, Selfefficacy

b. Dependent Variable: performa kerja

Tabel 6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) yang satu dengan lainnya (secara simultan) dengan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² mendekati 0 yang berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2020). Nilai uji Determinasi antara variabel terikat dengan variabel bebas sebesar 67,6% sehingga 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat hubungan positif antara self-efficacy dan performa karyawan outsourcing, 2) tidak terdapat hubungan antara coping stres dan performa karyawan outsourcing, dan 3) tidak terdapat hubungan signifikan antara self-efficacy dan coping stres secara bersama-sama terhadap performa karyawan outsourcing.

Pembahasan

- Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, dapat diketahui ada hubungan positif yang signifikan antara self efficacy terhadap performa karyawan outsourcing di Sidoarjo. Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh hasil $r_{x1y} = 823$ ($P < 0,05$) yang artinya semakin tinggi tingkat self efficacy maka tinggi pula performa karyawan outsourcing sebaliknya semakin rendah tingkat self efficacy maka semakin rendah tingkat performa karyawan outsourcing. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andree (2018), bahwa didalam penelitiannya terdapat hubungan positif signifikan antara self-efficacy dengan stress kerja. Dimana semakin tinggi stress kerja semakin tinggi pula self-efficacy yang ada pada karyawan.
- Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, dapat diketahui ada hubungan positif yang signifikan antara coping stres terhadap performa karyawan outsourcing di Sidoarjo. Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh hasil $r_{x1y} = 823$ ($P < 0,05$) yang artinya semakin tinggi tingkat coping stres maka tinggi pula performa karyawan outsourcing sebaliknya semakin rendah tingkat coping stres maka semakin rendah tingkat performa karyawan outsourcing. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Massie (2018), bahwa didalam penelitiannya terdapat hubungan positif signifikan antara coping stres dengan performa karyawan. Dimana semakin tinggi stress kerja semakin tinggi pula coping stres yang ada pada karyawan.

Temuan Penting Penelitian

menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi performa karyawan outsourcing dan memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut.

Manfaat Penelitian

- Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat hubungan antara antara self efficacy dengan performa karyawan, 2) terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa kerja karyawan dan 3) terdapat hubungan antara antara self efficacy dan coping stres secara bersama-sama dengan performa karyawan. Hubungan antara self efficacy dan coping stres terhadap performa kerja karyawan outsourcing PT X di Sidoarjo yang dinyatakan dalam koefisien determinasi sebesar 67,6% sehingga 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan adanya penelitian ini, disarankan kepada para karyawan untuk mengontrol self efficacy dan coping stres. Keterbatasan penelitian ini yaitu sampelnya masih terpaku pada salah satu perusahaan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dan dapat diuji dengan variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk peneliti selanjutnya supaya memperluas sampel penelitian dan menggunakan uji analisis lain untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Referensi

- [1] Anue. 2015. Karakteristik Stres Kerja dan Model Penanganannya. Sebagai Upaya Peningkatan Performa Karyawan di Industri Batik Laweyan. Surakarta.
- [2] Bandura, A. (2006). Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales. by. Information Age Publishing.
- [3] Chaplin, J.P. 2006. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- [4] Farida Rahim. 2008. Pengajaran Membaca di Sekolah Dasar. Jakarta : Bumi Aksara.
- [5] Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariete. Semarang: Universitas. Diponegoro.
- [6] Handayani, S. 2015. Pengaruh Mobilisasi Dini Terhadap Intensitas Nyeri. Pasien post Sectio Caesarea di RSUD Moewardi. Skripsi. STIKES.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., Bandung, PT. Bumi Aksa.
- [8] Lazarus, R.S & Folkman, S. 1984. Stress appraisal and coping. Newyork : Springer Publishing Company, Inc.
- [9] Moeheriono. 2012. "Pengukuran Performa Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- [10] Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap performa karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4), 19–27.
- [11] Siahaan, Ricky Hans. (2019). Pengaruh Seleksi, Efikasi Diri dan Stres Kerja terhadap Performa Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor. Pusat Medan.
- [12] Widarjono. 2018. Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai. Panduan Eviews. Edisi ke-1. Yogyakarta: UPP STIM YKP
- [13] Priyatno, Dwi. 2014. Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss. Yogyakarta: Mediakom.
- [14] Bhagat, D. G., Gmel, M., Oldenburg, B., Owen, N., & Figley. 1985. Total Life Stress: A Multimethod Validation of The Construct and It's Effect's An Organizational Valued Outcomes and With Drawal Behavior's . Journal of Applied Psychology . The University of Texas at Dallas Volume 7, no 1 (202-214).
- [15] Cooper, L dan Straw, B. 1995. Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepekan . Alih Bahasa: H. M. A. Abdullah. Jakarta: Kesaunt Blanc Indah Group
- [16] Corsini, R. S. 1994. Encyclopedia Of Psychology. Edisi II . Canada: A Wiley Interscience Publication
- [17] Handoko, T. H. 2001. Manajemen . Edisi ke-2. Yogyakarta: BPKE Handoyo, S. 2001. Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi . Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Vol 3. no 12 (61-74)
- [18] Hardjana, A. M. 1994. Stres Tanpa Distres . Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- [19] Irza, A, Ikramia. 2007. Persepsi Atas Program Akselerasi Dan Stres Akademik . Jurnal Provita. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara. Vol 3, no 1, Mei 2007 (29-54)
- [20] Munandar, A. S. 2001. Pengantar Kuliah Psikologi Industri I . Jakarta: Karunika
- [21] Mahdizadeh, J., Daihimfar, F., & Kahouei, M. (2016). The relationship of job stress with self-efficacy among nurses working in hospitals of Semnan University of Medical Sciences, Iran. Biosci Biotech Res Comm, 9(3), 435-8.
- [22] Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB), 6(002).
- [23] Putri Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulisty, M. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, 52(1), 163-172
- [24] Schultz, D.P. (1982). Psychology and Industry today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. New York : Mc Millan inc.

