

Farhan Aditya Pratama

by Farhan Aditya Pratama

Submission date: 18-Aug-2023 03:07PM (UTC+0700)

Submission ID: 2147467742

File name: REVISI_UNPLAG_FARHAN_2.docx (83.95K)

Word count: 4083

Character count: 25611

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

Farhan Aditya Pratama¹⁾, Eko Hardi Ansyah²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*arenam.farhan108@gmail.com.

Abstract.

Improved performance is what both the employer and the workers want. Employers want the good performance of their employees for the benefit of increasing work results and company profits. The aims of this study are 1) to find out whether there is a relationship between self-efficacy and the performance of Outsourcing employees 2) to find out whether there is a relationship between coping stress and the performance of Outsourcing employees and 3) to find out whether there is a relationship between self-efficacy and coping stress together with outsourcing employee performance. The type of research used in this research is quantitative research with a correlational type. The data collection technique used a self-efficacy questionnaire of 24 questions, a stress coping questionnaire of 25 questions and a work performance questionnaire of 28 questions. The research results obtained 1) there is a relationship between self-efficacy and employee performance, 2) there is no relationship between self-efficacy and employee performance and 3) there is no relationship between self-efficacy and stress coping together with employee performance. The relationship between self-efficacy and coping stress on the performance of PT X outsourced employees in Sidoarjo is expressed in a coefficient of determination of 9.2% while 90.8% is influenced by other variable

Keywords - *self efficacy, coping stres, work performance*

Abstrak.

Peningkatan performa merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan performa karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara self efficacy terhadap performa karyawan Outsourcing 2) untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara coping stres terhadap performa karyawan Outsourcing dan 3) untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara self efficacy dan coping stres secara bersama-sama terhadap performa karyawan Outsourcing. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tipe korelasional. Teknik pengambilan data menggunakan angket self efficacy sejumlah 24 pertanyaan, angket coping stres sebanyak 25 pertanyaan dan angket performa kerja sebanyak 28 pertanyaan. Hasil penelitian diperoleh 1) terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa karyawan, 2) tidak terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa karyawan dan 3) tidak terdapat hubungan 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 9,2% sedangkan 90,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci – *self efficacy, coping stres, performa kerja*

5
How to cite: Nama Penulis Pertama, Nama Penulis Kedua (2018) Instructions for Writing and Submit Journal Articles at Muhammadiyah University Sidoarjo 16pt Bold [Petunjuk Penulisan dan Kirim Artikel Jurnal di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo 16pt Bold-Title Case]. *IJCCD* 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. 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 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 sumberdaya

5
 <http://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843>

lainnya. Banyaknya sumber daya jika tidak dibarengi dengan sumberdaya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Menurut Rumawas (2018), peningkatan kinerja menjadi salah satu tujuan pemberi kerja dan pekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawan dalam usahanya memiliki kinerja yang baik untuk mencapai hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Selain itu pekerja mempunyai minat pengembangan diri untuk meningkatkan hasil pekerjaannya sehingga dapat memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di dalam PT. X Sidoarjo, perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawan dan memberikan keluasaan bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga perusahaan dapat mendapatkan profit dan mencapai tujuan bersama. Pekerjaan pekerja dimulai dari pukul 08.00 s/d 17.00 dilanjutkan makan siang dan istirahat siang pada pukul 12.00 s/d 13.00. Waktu kerja karyawan selama 5 hari kerja yaitu dari hari senin- jumat sebanyak 8 jam/hari. Dari data tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah jam keseluruhannya sebanyak 176 jam/bulan, itu adalah jam kerja pegawai kantor, biasanya ada hitungan lembur bagi karyawan jika target yang ingin dicapai belum selesai. Sedangkan di lapangan, jam kerja karyawan adalah 24 jam yang terbagi menjadi 2 shift yaitu shift pagi dari pukul 06.00 sampai dengan 15.00 dan shift sore dari pukul 15.00 . 3 0 sampai 0 0 . 3 0, artinya jam kerja pegawai lapangan dalam sehari adalah 9 jam.

Berdasarkan kasus di atas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ricky Hans Siahaan (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Denpasar Timur menjelaskan kondisi yang menggambarkan bahwa stres dapat berakibat positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pada tingkat stres tertentu memang diperlukan, jika tidak ada stres pada pekerjaan, karyawan tidak akan merasa tertantang untuk berprestasi tinggi. Stres karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan untuk mencapai kinerja yang tinggi sehingga mampu menuntaskan tugas yang dibebankan dengan baik. Bagi seorang pemimpin harus pandai untuk mengelola stres karyawan terhadap tekanan-tekanan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya maksimal yaitu mengelola stres kerja karyawan Chaplin (2006) mendefinisikan stres sebagai keadaan Di mana A individu merasa stres Bagus dengan cara perawakan juga bukan psikologi. Karena adanya anggapan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja pegawai, maka perlu dikaji lebih dalam bagaimana cara mengatasi stres agar kinerja pegawai menjadi optimal. menekankan sebaiknya menjadi Perhatian utama Untuk perusahaan Karena menekankan pada karyawan Juga akan dampak pada perusahaan Itu sendirian. Bagian besar dari karyawan menyadari itu menekankan adalah masalah bertambah_ Banyak ditemukan di dalam organisasi, kolega mengatakan ke Kami itu mereka stres dengan beban lebih banyak pekerjaan _ berat. Rakyat berbicara tentang ada stabilitas Bekerja momen Ini untuk mengengah momen mereka Bekerja di dalam A perusahaan memberi besar _ menjamin seumur hidup hidup.

Lazarus (dalam Anue, 2015) dikemukakan yang terkandung dalam coping stress tiga tahapan proses, yaitu : 1) *penilaian primer* yaitu proses persepsi tantangan atau stresor. 2) *sekunder penilaian* yaitu proses memikirkan tentang respon potensial _ Untuk menghadapi tantangan atau stresor. 3) *mengatasi* adalah proses eksekusi dari tanggapan telah _ pikiran sebelumnya. Selanjutnya, Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan *Mengatasi stres* sebagai upaya kognitif Dan perilaku berubah _ dengan cara konstan Untuk mengelola tuntutan luar dan dinilai secara internal berat Dan melampaui sumber Kekuatan atau kekuatan seseorang. Afirmasi menurut Lazarus dan Folkman (1984) bahwa coping adalah sesuatu proses yang bukan sifat, jadi coping terkait dengan apa yang harus dilakukan individu momen menghadapi situasi mendesak. _

Selain mengatasi stres, ada faktor lain yang mempengaruhi performa kerja karyawan yaitu *self-efficacy*. Seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi dinilai mampu melakukan sesuatu dengan tingkat kesulitan yang dianggap tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin walaupun tidak menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki diri Efikasi yang rendah tidak akan mampu melakukan sesuatu dengan baik karena mereka tidak percaya diri dengan kemampuannya meskipun tugas itu mudah. kemandirian diri sendiri atau Self Efficacy menentukan Bagaimana seseorang merasa sesuatu, berpikir, memotivasi diri sendiri mereka Sendiri Dan Juga perilaku mereka. Bandura (2006) mengungkapkan *self-efficacy* atau kemandirian diri sendiri adalah sesuatu kepercayaan pria akan kemampuan diri Untuk praktik sebuah angka ukuran kontrol ke fungsi diri sendiri mereka Dan kejadian di dalam lingkungan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi perilaku baik positif, berorientasi kesuksesan Dan berorientasi tujuan. Efikasi diri atau kemandirian diri sendiri karyawan tinggi membuat karyawan akan mencoba menyelesaikan masalah Bekerja Dan meningkatkan Bekerja dengan cara maksimum sesuai dengan dengan kemampuan _ karyawan, riam Dan Farida (2008). lebih tinggi kemandirian diri yang ada _ pada karyawan, lalu lebih meningkat performa karyawan, kemandirian diri yang tinggi _ Bisa menunjukkan dengan ada pekerjaan cepat _ diselesaikan, kehadiran Dan loyalitas karyawan ke perusahaan. tingkat keluar memasuki karyawan adalah Salah Satu dari alasan performa karyawan menurun _ sehingga kemandirian diri sendiri karyawan rendah.

Pernyataan di atas diperkuat oleh penelitian dari Dewani et al. (2021) hasil pengujian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan arti bahwa dengan meningkatkan self efficacy akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Era Dua Ribu Bangli. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rizki (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik penerapan self-efficacy maka semakin baik penerapan motivasinya sehingga semakin tinggi self-efficacy yang dirasakan karyawan maka semakin termotivasi secara kognitif karyawan. bertindak lebih terarah, dan karyawan akan yakin tentang kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai orang biasa, karyawan outsourcing PT. X memasuki Sidoarjo mau tidak mau menghadapi dilema. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus mencapai tujuan perusahaan, di sisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang menuntut perhatian perusahaan. Situasi ini pasti akan menyebabkan stres di tempat kerja. Beberapa orang mengandalkan fisik dan emosional untuk mengukur kemampuan mereka, menafsirkan stres dan respons stres sebagai tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Oleh karena itu, karyawan perlu percaya diri dengan kemampuannya sendiri untuk tetap memiliki keyakinan yang kuat meskipun menghadapi masalah. Adanya efikasi diri pada karyawan dapat mengurangi stres dan mengubah kecenderungan mereka menjadi emosi negatif dan penilaian buruk terhadap kondisi fisik mereka. Menurut Handayani et al (2015), seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan percaya bahwa mereka melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan percaya bahwa mereka melakukan sesuatu yang salah. jangan lakukan apa pun di sekitarku.

Peneliti memilih untuk menganalisis apakah coping stress dan self-efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing PT X Sidoarjo, terlebih lagi banyak sekali karyawan yang mengalami tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan stres kerja dan menurunnya self efficacy yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu, peneliti ingin mencoba mengetahui apakah stres kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. berdasarkan belajar seperti itu, diperlukan seorang peneliti Mengerjakan belajar dengan hipotesis pertama _ yaitu 1) ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap performa kerja, 2) ada pengaruh positif dan signifikan coping stress terhadap prestasi kerja dan 3) ada pengaruh positif dan signifikan antara self-efficacy dan stress coping secara bersama-sama pada performa kerja.

II. METODE

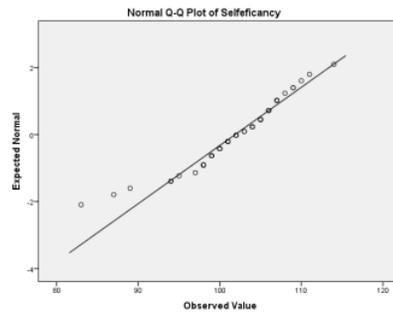
Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu April 2023 sampai dengan Juli 2023. Di dalam periode waktu itu, peneliti awal mengatur, merencanakan, dan menyebar daftar pertanyaan sebaik melakukan pengolahan data. Jenis penelitian digunakan _ di dalam belajar Ini adalah belajar kuantitatif dengan jenis 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 Prestasi Kerja (Y).

Kualitas belajar bertekad dari hasil data yang berkualitas penelitian. Kualitas data bagus. Bisa di dalam mendapatkan melalui, kualitas instrumen penelitian Dan pendataan yang berkualitas. Berdasarkan Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek / subyek yang dimiliki kuantitas Dan karakteristik himpunan tertentu _ oleh peneliti Untuk dipelajari Dan kemudian ditarik sebagai kesimpulan. Pada penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) 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.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan coping stress 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.

1
Tabel 1. Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: performa kerja

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.

9
Tabel 2. Uji Korelasi

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

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.

Tabel 3. Uji Regresi Beganda

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

a. Dependent Variable: performa kerja

1 Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Tingkat signifikansi (alfa) yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima. Pada uji t jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Pada uji F jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima. Pada uji F jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil uji maka nilai dari persamaan regresi bergandanya yaitu:

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

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

Tabel 4. Uji t

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

a. Dependent Variable: Regulasi Emosi

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

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

Tabel 5. Uji F

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
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

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.

Tabel 6. Uji Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	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

1 Koefisien determinasi berganda (R_2) adalah untuk mengukur tingkat besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) secara bersama-sama (simultan) dengan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R_2 yang mendekati nol berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat

(Ghozali,2020). Nilai uji Determinasi antara variabel terikat dengan variabel bebas sebesar 67,6% sehingga 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil uji SPSS dibeloh hasil deskriptf data ditampilkan dalam Tabel 1 dan Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 7. Responden berdasarkan gender

	Genre	Frequency			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	FEMALE	51	27,7	27,7	72,3
	MALE	133	72,3	72,3	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 1 di atas responden yang mengisi angket dari kalangan perempuan dan laki-laki dimana presentase responden laki –laki lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu responden laki-laki sebanyak 72,3% dan responden perempuan sebanyak 27,7%.

Tabel 8. Responden berdasarkan umur

	Umur	Frequency			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-30	70	38,04	38,04	61,06
	31-40	114	61,06	61,06	100,0
	Total	184	100,0	100,0	

Berdasarkan Tabel 2 di atas responden yang mengisi angket dari rentang umur 19-30 tahun dan 30-40 tahun dimana presentase rentang umur 19-30 tahun lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu 61,06% dan responden rentang umur 31-40 tahun sebanyak 61,06%.

Pembahasan

Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, dapat diketahui ada hubungan positif yang signifikan antara self efficacy terhadap ⁸ adap performa karyawan outsourcing di Sidoarjo. Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh hasil $r_{xly} = 823$ ($P < 0,05$) yang artinya semakin tinggi tingkat self efficacy maka tinggi pula performa karyawan outsourcing ⁴ sebaliknya semakin rendah tingkat self efficacy maka semakin rendah tingkat ⁴ 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 stes terhadap ⁸ adap performa karyawan outsourcing di Sidoarjo. Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh hasil $r_{xly} = 823$ ($P < 0,05$) yang artinya semakin tinggi tingkat coping stres maka tinggi pula performa karyawan outsourcing sebaliknya semakin rendah tingkat coping stres maka semakin rendah tingkat ⁴ 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.

Dari hasil uji regresi diperoleh nilai $F = 8,574$, $p = 0,001$ ($p < 0,05$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara self efficacy dan ³ ing stres secara bersama-sama dengan performa kerja karyawan outsourcing di PT X. Sidoarjo. Schultz (1982) menyebutkan aspek yang dapat menimbulkan stres adalah beban kerja, kelebihan beban kerja ini dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif. Seorang individu dikatakan mengalami beban kerja berlebih secara kuantitatif jika individu tersebut mendapatkan jumlah pekerjaan yang banyak, sedangkan individu yang mengalami beban kerja kualitatif ini berarti terdapat persepsi bahwa individu tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan begitu jika pekerja tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang dimilikinya maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dari pekerja yang kemudian pekerja akan dihadapkan pada kondisi stress. ²

Bandura (2006) menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami ² saan negatif atau tidak menyenangkan seperti kecemasan terkait aktivitas tertentu cenderung menafsirkannya sebagai indikasi rendahnya kemampuan untuk berhasil melakukan suatu aktivitas, dengan konsekuensi penurunan self-efficacy. Sehingga ketika seseorang merasa tidak yakin untuk dapat melakukan pekerjaannya maka akan muncul kondisi stress kerja pada orang tersebut.

Schultz (1982) menyebutkan bahwa salah satu aspek yang dapat menimbulkan stres adalah beban kerja, beban kerja yang berlebihan ini dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif. Seorang individu dikatakan mengalami beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif jika ia melakukan pekerjaan dalam jumlah besar, sedangkan individu yang mengalami beban kerja kualitatif ini berarti memiliki perasaan bahwa individu tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, jika pekerja tidak mampu melakukan pekerjaannya, maka akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi pekerja yang kemudian akan mengalami stres.

Bandura (2006) menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami perasaan negatif atau tidak menyenangkan seperti kecemasan terkait aktivitas tertentu cenderung melihatnya sebagai indikasi kemampuan mereka untuk melakukan suatu aktivitas kinerja yang buruk, menyebabkan berkurangnya self-efficacy. Dengan demikian, ketika seseorang tidak merasa yakin bahwa dia dapat melakukan pekerjaannya, stres kerja akan muncul pada orang tersebut. Sebaliknya, jika pekerja memiliki emosi yang positif, hal itu dapat mengindikasikan bahwa pekerja tersebut akan meningkatkan efektivitasnya sendiri sehingga dapat berdampak positif terhadap pekerjaannya. Bandura (2006) menjelaskan bahwa sumber efikasi diri adalah keadaan fisiologis dan emosional seseorang. Di sisi lain, jika emosi negatif yang kuat dirasakan, mereka mengurangi kinerja, seperti ketika seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, mereka cenderung memiliki harapan 'efektivitas' yang rendah. Oleh karena itu, ketika seseorang menjumpai kondisi fisiologis dan psikologis yang tidak membuatnya nyaman, maka yang akan muncul dalam dirinya adalah perasaan kehilangan, kurang percaya diri akan kemampuannya untuk melakukan dan menjalankan suatu aktivitas sendiri.

Hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner adalah laki-laki dan perempuan, dimana proporsi laki-laki yang menjawab lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu 72,3% laki-laki dan 27,7% perempuan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara self-efficacy dengan stres kerja. Seorang pekerja tidak nyaman dengan dirinya sendiri, akibatnya akan timbul perasaan cemas dan takut terhadap pekerjaan. Kecemasan muncul karena tekanan dari faktor eksternal dan internal. Handoko (2001) menjelaskan bahwa terdapat beberapa kondisi kerja yang sering menimbulkan stres kerja bagi karyawan, salah satunya adalah tuntutan kerja yang tinggi untuk dapat melakukan pekerjaan yang berlebihan.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa karyawan, 2) terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa kerja karyawan dan 3) terdapat hubungan 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 penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel dan dapat diuji dengan variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya, supaya bisa memperluas sampel pengamatan atau pengamatan pada cross-section lainnya seperti pada industri atau sektor lain dan untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan analisis statistik lainnya agar model yang diperoleh lebih akurat.

REFERENCES

- [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] Moehiono. 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 keli. Yogyakarta: UPP STIM YKP
- [13] Priyatno, Dwi. 2014. Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss. Yogyakarta: Mediakom.
- [14] Bhagat, D. Gomel, 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 Apllied 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 Provitae. 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., Atheros, 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.

Farhan Aditya Pratama

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprint.stieww.ac.id Internet Source	4%
2	www.slideshare.net Internet Source	3%
3	dspace.umkt.ac.id Internet Source	3%
4	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	3%
5	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%
6	Ahmad Pauzi, Faizal Mulia Z, Kokom Komariah. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2022 Publication	1%
7	eprints.upj.ac.id Internet Source	1%

8	Edwin Edwin, Rianda Elvinawaty, Ahmad Irvan Dwi Putra. "Loyalitas Karyawan ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan dan Karyawati", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2019 Publication	1 %
9	jurnal.syntax-idea.co.id Internet Source	1 %
10	123dok.com Internet Source	1 %
11	journal.umy.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On