

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN DI PT MECHTRON MASTEVI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Diajukan oleh:

Marini Siregar

188600014



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT
MECHTRONMASTEVI INDONESIA

NAMA MAHASISWA : MARINI SIREGAR

NO. STAMBUK : 18.860.0014

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui oleh

Komisi pembimbing



(Anggi Tri Lestari, S.Psi, M.Psi)
Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan



Laili Alfita, S.Psi, M.M., M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : Jumat, 29 September 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi.

Medan, 29 September 2023

Yang Menyatakan



(Marini Siregar)

18.860.0014

ii

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Marini Siregar

NPM : 18.860.0014

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Mechtron Mastevi Indonesia”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal: 29 September 2023

Yang Menyatakan



(Marini Siregar)
18.886.0014

MOTTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.” Amsal 23 : 18

***“Today, I am who I am with all of my faults and my mistake.
Tomorrow, I might be a tiny bit wiser and that would be me too.
These faults and mistake are what I am making the brightest stars in the constellation of my life. I have come to love myself for who I am, for who I was, and for who I hope to become.” RM-BTS***

***“Untuk apa hidup kalau kamu tidak menikmati hidup,
Untuk apa hidup kalau kamu selalu berada di zona nyamanmu,
Paksa dirimu, kerjakan dan selesaikan apa yang telah kamu mulai.
Pasti selesai kalau dari awal kamu berniat untuk menyelesaikannya.
Aku percaya pada diriku.” Marini Siregar***

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Duri-Riau pada tanggal 12 Juli 1997 dari Bapak Tumpal Maulim Siregar dan Ibu Sinti Juita Hutabarat. Penulis merupakan anak ketiga dari enam bersaudara.

Tahun 2015 penulis lulus dari SMAN I Mandau dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



ABSTRAK

HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT MECHTRON MASTEVI INDONESIA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan di PT Mechtron Mastevi Indonesia. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia dan sampel penelitian 52 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu menggunakan keseluruhan dari sampel. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala efikasi diri dan skala stres kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala Likert. Teknik analisis data menggunakan teknik Korelasi Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -0,566$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000 > 0,05$. Efikasi diri yang dimiliki karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia mempengaruhi atau menekankan munculnya stres kerja pada karyawan PT Mastevi Indonesia sebesar 32,0%. Dari hasil tersebut diketahui masih terdapat 68,0% dari faktor lain terhadap stres kerja pada karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia, dimana faktor-faktor tersebut dalam penelitian ini tidak terlihat. Dan karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah dengan nilai rata-rata empirik ($\text{mean empirik} = 48,14 > \text{mean hipotetik} = 57,5$ dimana selisihnya lebih dari bilangan $SD = 7,473$) dan untuk stres kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata ($\text{mean empirik} = 59,69 > \text{mean hipotetik} = 52,5$ dimana selisihnya lebih dari bilangan $SD = 7,353$).

Kata Kunci: efikasi diri, stres, stres kerja, karyawan

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICIENCY AND WORK STRESS IN EMPLOYEES AT PT MECHTRON MASTEVI INDONESIA

This study aims to determine the relationship between self-efficacy and work stress on employees at PT Mechtron Mastevi Indonesia. The population of this study were PT Mechtron Mastevi Indonesia's employees and the research sample was 52 employees with the sampling technique using total sampling, namely using the entire sample. This research method uses quantitative methods. Data collection used a self-efficacy scale and a work stress scale which was measured using a Likert scale. The data analysis technique uses the Product Moment Correlation technique. The results of the study show that there is a significant negative relationship between self-efficacy and work stress on employees of PT Mechtron Mastevi Indonesia. This result is evidenced by a correlation coefficient of $r_{xy} = -0.566$ with a significance value of $p = 0.000 > 0.05$. Self-efficacy possessed by employees of PT Mechtron Mastevi Indonesia influences or emphasizes the emergence of work stress on employees of PT Mastevi Indonesia by 32.0%. From these results it is known that there are still 68.0% of other factors on work stress on employees of PT Mechtron Mastevi Indonesia, where these factors are not visible in this study. And employees who have low self-efficacy with an average empirical value (empirical mean = 48.14 > mean hypothetical = 57.5 where the difference is more than SD number = 7.473) and for work stress is classified as high with an average value (empirical mean = 59.69 > hypothetical mean = 52.5 where the difference is more than SD = 7.353).

Keywords: self-efficacy, stress, work stress, employees

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang begitu besar akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna menyelesaikan pendidikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area. Adapun judul dari penulisan skripsi ini adalah “Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia”.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area Bapak Drs. M. Erwin, MBA selaku ketua pendidikan Yayasan, begitu juga Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.sc, M Eng selaku Rektor Universitas Medan Area, Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Ibu Laili Alfita, S.Psi. MM. M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen ketua dalam sidang meja hijau saya yang telah memberikan masukan terhadap tulisan peneliti dan kepada Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang sangat sabar memberikan arahan dan bimbingan dengan ketelitian dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini, kepada Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku pembanding dalam seminar proposal dan seminar hasil peneliti, serta ketua dalam sidang meja hijau saya yang telah memberikan masukan terhadap tulisan peneliti, begitu juga Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam seminar

proposal, seminar hasil peneliti dan sidang meja hijau yang telah memberikan masukan terhadap tulisan peneliti, kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga kepada seluruh sampel dalam penelitian karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia yang telah menyediakan waktu dan tenaga sebagai subjek penelitian peneliti.

Skripsi ini peneliti persembahkan bagi orang – orang yang peneliti sayangi yang senantiasa mendukung dan memberikan kasih sayang, nasehat, motivasi dan dukungan lahir maupun batin serta doa yang tiada henti kepada peneliti. Kedua orangtua terkasih Ayahanda Tumpal Maulim Siregar dan Ibunda Sinti Juita Hutabarat. Skripsi ini juga peneliti persembahkan kepada kakak dan abang tercinta Melda Uli Siregar, Amd , Moses Maruli Siregar, S.E dan Andreas Halomoan Sinaga, S.Km. Kepada adik-adik tersayang Destry Monalisa Siregar, Yolanda Marsaulina Siregar dan Tomingse Siregar dan kepada Kepada keponakan tersayang dan terimut Jeremy Ramoti Sinaga.

Kepada teman dekat peneliti Firdaus Sipahutar, Yohanna Siburian dan Nehemia Nainggolan yang juga memberikan motivasi dan yang menjadi tempat untuk bercerita dalam kesulitan selama perkuliahan. Kepada teman seperjuangan peneliti kelas malam C1 Psikologi, terimakasih telah mengisi hari-hari peneliti dan telah hadir menjadi pelajaran hidup pertemanan selama masa perkuliahan.

For Holy Spirit, segala sumber pengharapan selama penulisan ini, sumber pengetahuan awal, sumber inspirasi, sumber kekuatan, sumber berkat dan sukacita kepada Dia Yesus dan Allah Bapa di Surga, *the goodness of God*, kemuliaan selamanya.

Peneliti telah berupaya sebaik mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini dan peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan masukan yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Medan, 29 September 2023

Peneliti

Marini Siregar

188600014



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	4
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
1.3 Batasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Pengertian Stres Kera	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Faktor-faktor Stres Kerja.....	13

2.1.3 Aspek-Aspek Stres Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2 Efikasi Diri	16
2.2.1 Pengertian Efikasi Diri	16
2.2.2 Faktor-faktor Efikasi Diri	17
2.2.3 Aspek-Aspek Efikasi Diri.....	19
2.3 Hubungan Efikasi Diri Dengan Stres Kerja.....	22
2.4 Kerangka Konseptual	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Tempat Penelitian.....	25
3.2 Waktu Penelitian	26
3.2.1 Persiapan Administrasi.....	27
3.2.2 Persiapan Alat Ukur	27
3.2.3 Uji Coba Alat Ukur	31
3.3 Tipe Penelitian	33
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	33
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.6 Subjek Penelitian.....	34
3.6.1 Populasi Penelitian	34
3.6.2 Sampel Penelitian.....	34
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel	35
3.7 Teknik Pengambilan Data	35
3.8 Validitas Dan Realibilitas	37
3.8.1 Validitas.....	37
3.8.2 Realibilitas	37
3.9 Metode Analisis Data	37

3.9.1 Uji Normalitas.....	37
3.9.2 Uji Linieritas	38
BAB IV Hasil Dan Pembahasan	39
4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Pelaksanaan Penelitian	39
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	40
4.2.1 Uji Asumsi.....	40
4.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	42
4.4.1 Mean Hipotetik	42
4.4.2 Mean Empirik	43
4.4.3 Kriteria	43
4.4 Hasil Hipotesis.....	45
4.5 Pembahasan.....	46
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	69

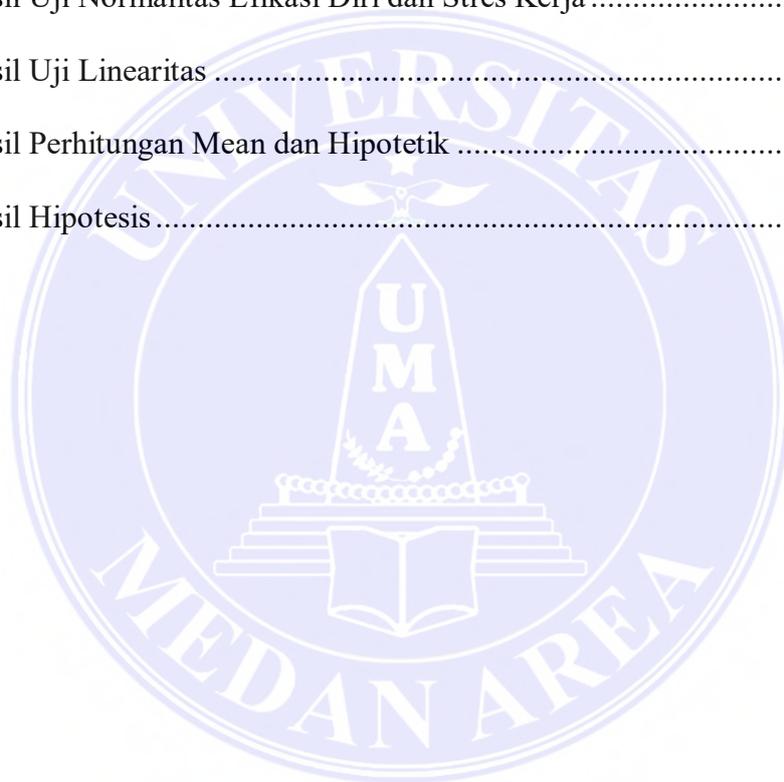
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Hubungan Efikasi Diri Dengan Stres Kerja..	24
Gambar 4. 1 Gambar Kurva Distribusi Variabel Efikasi Diri	44
Gambar 4. 2 Gambar Kurva Distribusi Variabel Stres Kerja.....	44



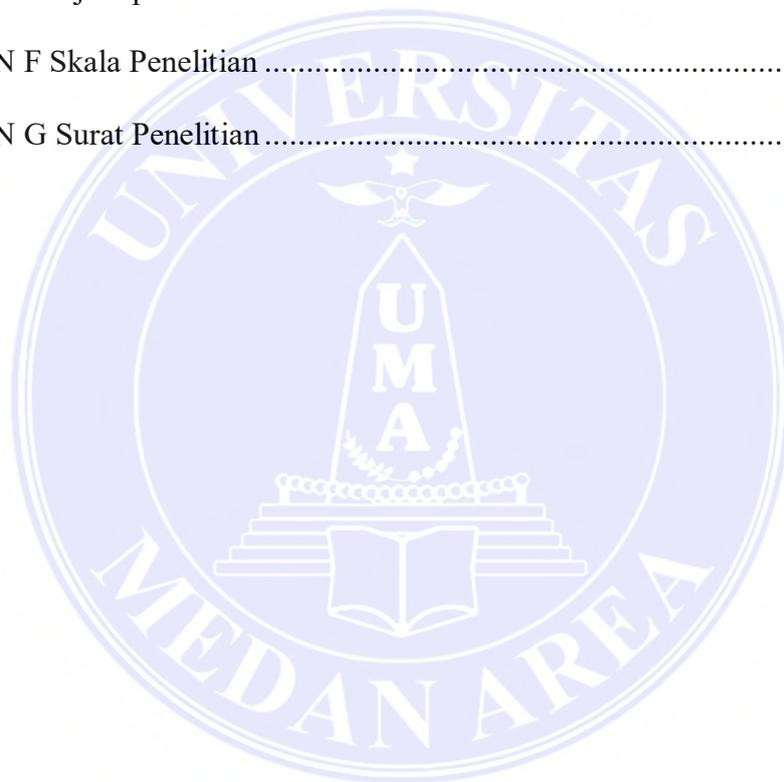
DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba.....	29
Tabel 2 Distribusi Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	30
Tabel 3 Distribusi Skala Efikasi Diri Setelah Uji Validitas	31
Tabel 4 Distribusi Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas	32
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Efikasi Diri dan Stres Kerja	40
Tabel 6 Hasil Uji Linearitas	42
Tabel 7 Hasil Perhitungan Mean dan Hipotetik	44
Tabel 8 Hasil Hipotesis	46



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Data Penelitian.....	54
LAMPIRAN B Uji Validitas dan Realibilitas	60
LAMPIRAN C Uji Normalitas.....	65
LAMPIRAN D Uji Linieritas	68
LAMPIRAN E Uji Hipotesis	71
LAMPIRAN F Skala Penelitian	73
LAMPIRAN G Surat Penelitian.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan zaman ke arah era globalisasi dan perkembangan dunia teknologi yang semakin maju menuntut suatu persaingan dalam berbagai bidang kehidupan. Perubahan-perubahan tersebut menuntut sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan kondisi yang ada. Bukan hanya mengenai status sosial ataupun kesejahteraan keluarga begitupun didalam dunia kerja sehingga dibutuhkanlah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi atau perusahaan akan memiliki peluang yang kecil untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada.

Menurut Mukhyi dan Hudiyanto (dalam Almasri, 2016) sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat maupun zaman, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan sehingga mengharuskan perusahaan dapat menemukan cara terbaik dalam pendayagunaan

orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya guna mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Pada kenyataannya karyawan dalam melakukan tugasnya mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya, hal ini dikarenakan terdapat serangkaian tuntutan-tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti, beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian awal yang mana hal ini tersebut dapat menyebabkan stres kerja.

Menurut Robbins & Judge (2015) stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Stres dapat juga diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi dan berfikir. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor atau tekanan yang mempengaruhi peristiwa yang terjadi diluar dari kemampuannya dan apabila hal ini diabaikan maka akan berdampak pada kesehatannya. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan menimbulkan kejadian-kejadian yang merupakan bentuk luapan emosi yaitu stres kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge,

2015). Stres kerja yang dihadapi oleh karyawan akan berdampak pada diri sendiri dan perusahaan seperti dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan absensi kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunnya pemasukan dan keuntungan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Anwar (dalam Hariyanto dan Isfahan, 2015), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami anggota dalam menghadapi pekerjaannya. Keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya dan dalam stres kerja timbul karena adanya interaksi atau komunikasi antara individu dan lingkungannya. Sehingga dapat muncul dikarena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis dan pikiran terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Novita dan Oktriani (2021) bahwa stres kerja terlihat dari perilaku karyawan meliputi rasa cemas, gugup, memiliki emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, merokok yang berlebihan dan adanya perselisihan pendapat antara rekan kerja dan juga atasan yang menyebabkan melambatnya penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Mechtron Mastevi Indonesia pada karyawan lapangan, dimana perusahaan ini bergerak di Industri Tata Udara atau sering disebut kontraktor HVAC (Heating, Ventilating, & Air Conditioning yang berarti Pemanasan, Ventilasi dan AC) dan melayani Proyek Instalasi, Service, Pengadaan & Pembelian Retail yang berkaitan dengan Tata Udara atau HVAC baik di hotel, rumah sakit, apartement, mall, pabrik dan perumahan. Adapun tugas karyawan

lapangan, yaitu melakukan *survey* dan pengecekan untuk *project service*/pekerjaan Instalasi di semua jenis proyek, melakukan test fungsi dan pengecekan unit / pekerjaan terpasang, memeriksa dan melakukan perbaikan pada masa retensi project, melakukan pemeliharaan pada komponen teknis office perusahaan, menerima dan memeriksa material yang akan digunakan diproyek sesuai dengan standard perusahaan dan dalam kondisi baik dan layak digunakan, mencatat/menghitung material sisa di proyek dan direkap dilaporan mingguan, membawa kembali material sisa di proyek ke gudang logistic dan melaporkan jika terjadi perubahan gambar/layout diproyek/dilapangan kepada atasan dan memberi informasi yang akurat kepada atasan perihal perubahan gambar/layout pada pekerja tersebut.

Pada PT. Mechtron Mastevi Indonesia telah menyelesaikan serta menerima berbagai proyek dibidang tata udara, diantaranya pada rumah sakit, industri (pabrik), perumahan, hotel dan mall. Dalam setiap pengerjaan proyek dapat melakukan pemasangan dan service dari 20 sampai 60 unit.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan lapangan adanya jam kerja yang tidak menentu dimana pekerja akan lembur, dengan waktu yang tidak tentu, dalam hal ini menyebabkan karyawan dilapangan akan merasakan kelelahan dan menimbulkan stres. Selain itu ada juga target pengiriman barang atau material yang diperlukan untuk pengerjaan proyek dilapangan tidak memadai dan datang tidak tepat waktu dikarenakan pengerjaan pembelian barang atau material harus melalui karyawan kantor sehingga pekerjaan dilapangan dapat tertunda dimana

karena kejadian ini akan menyebabkan karyawan dilapangan merasa frustasi dan cemas.

Stres kerja juga ditimbulkan karena adanya konflik antara karyawan lapangan dengan karyawan kantor karena untuk semua keperluan pembelian barang atau material yang dibutuhkan melalui proses karyawan kantor dan saat proses pengiriman barang atau material untuk proyek dilapangan akan lama terpenuhi. Karena adanya permasalahan ini menyebabkan antar karyawan kantor dan karyawan lapangan menjadi kurang harmonis.

Adanya konfirmasi perihal pekerjaan yang kurang jelas dari atasan dikarenakan waktu atasan sangat terbatas yang menyebabkan karyawan merasa cemas dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan dengan klien juga dapat menimbulkan stres, dimana saat melakukan pengerjaan yang hampir atau tinggal melakukan tes fungsi, klien meminta untuk mengubah desain posisi in-door yang telah disepakati diawal sehingga pekerja akan mengulang pengerjaannya dari awal lagi. Bila hal tersebut terjadi akan berpengaruh dengan sistem pengerjaan out-door dikarena desainnya akan berbeda dari semula, mulai dari mengatur ulang arah pipa, menambah atau mengurangi pipa dan mengatur aliran listrik.

Dalam hal target waktu pengerjaan proyek juga akan menimbulkan ketegangan bagi karyawan dilapangan. Dimana harusnya pengerjaan dalam suatu proyek sampai selesai akan memakan waktu tiga bulan tetapi berbeda dengan kebijakan atasan yang meminta proyek selesai dalam waktu satu setengah bulan. Keadaan semakin menyulitkan karyawan, dimana pada saat pengerjaan proyek

harus dihadapkan dengan adanya material atau barang yang dibutuhkan lama terpenuhi. Konsekuensi yang diterima karyawan tidak hanya akan berhubungan dengan pekerjaan mereka saja karena akan berdampak diluar pekerjaan mereka seperti tidak dapat tidur dengan tenang sehingga karyawan akan menjadi kurang dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menyebabkan sakit kepala serta selera makan akan berkurang.

Karyawan dilapangan juga memiliki resiko saat bekerja karena akan bekerja pada ketinggian dan berhubungan dengan tegangan listrik. Dapat dikatakan karyawan dilapangan dalam mengerjakan tugasnya dapat menimbulkan stres, hal ini juga didukung oleh wawancara salah satu karyawan lapangan di PT Mechtron Mastevi Indonesia pada saudara PP pada tanggal 02 Oktober 2022 yang mengatakan bahwa yang membuat stress dalam pengerjaan satu proyek itu adalah waktu pengerjaan yang harusnya tiga bulan tetapi dari atasan mereka meminta harus selesai dalam waktu satu setengah bulan, namun dibalik itupun dalam penyediaan barang atau material yang dibutuhkan dalam proyek lama terpenuhi karena untuk penyediaan barang atau material harus melalui karyawan kantor. Sementara apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan proyek tepat waktu akan menerima sanksi yaitu bonus tahunan karyawan akan dipotong.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa adapun penyebab stres kerja karyawan di PT Mechtron Mastevi Indonesia adalah tuntutan pekerjaan dengan waktu yang ditargetkan tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Salah satu faktor-faktor penyebab stres kerja adalah efikasi diri (Greenberg, 2011). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Handayani (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja. Efikasi diri merupakan peran yang penting bagi individu dalam menjalani kehidupan sehari-hari untuk melakukan usaha atau pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimiliki individu tersebut secara optimal.

Menurut Baron dan Byrne (dalam Ghufron, 2010) efikasi diri adalah evaluasi individu mengenai kompetensi yang ada pada dirinya untuk melakukan tugas demi mencapai tujuan dengan mengatasi berbagai hambatan. Hal ini dimaksudkan efikasi diri dapat menumbuhkan keyakinan diri dan memupuk akan harapan positif dalam diri seseorang. Efikasi diri dapat memacu karyawan agar tetap merasa yakin terhadap karir dimana dia bekerja, sehingga individu merasa memiliki keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif.

Sedangkan menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010) berpendapat bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Kemampuan yang dimiliki individu tersebut akan mempengaruhi keyakinannya dalam menyelesaikan tugas. Individu yang mempunyai efikasi diri akan mampu untuk mengontrol diri dengan baik atas peristiwa yang terjadi dan tindakan yang akan dilakukan pun menjadi efektif dikarenakan dapat memengaruhi pikiran, alam perasaan, motivasi dan kesehatan fisik seseorang dalam bertindak (Struat, 2013).

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan dan akan menjadi pertimbangan diri akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tidak tergantung pada jenis keterampilan dan keahlian tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan bekal keterampilan dan keahlian.

Kemampuan untuk dapat mengefikasikan diri memiliki pengaruh terhadap kecenderungan seseorang untuk membangun suasana hati yang baik dalam dirinya, dimana hal itu merupakan salah satu implikasi dari pencegahan terhadap stres kerja. Dengan demikian untuk mengatasi stres kerja diperlukan efikasi diri untuk mencegah terjadinya stres pada kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melihat bahwa adanya keterkaitan antara stres kerja terhadap efikasi diri, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut adakah hubungan antara stres kerja karyawan terhadap efikasi diri.

1.2 Hipotesis

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres kerja. Dengan asumsi, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin rendah stres kerja karyawan yang akan didapatkan karyawan dan sebaliknya jika semakin rendah efikasi diri karyawan maka akan semakin tinggi stres kerja yang didapatkan oleh karyawan.

1.3 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini hanya mengenai hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan pada PT Mechtron Mastevi Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan menjadi fokus pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan di PT. Mechtron Mastevi Indonesia”.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan di PT. Mechtron Mastevi Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian efikasi diri dan stres kerja pada karyawan lapangan ini diharapkan mampu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan psikologi khususnya dibidang industri dan organisasi.

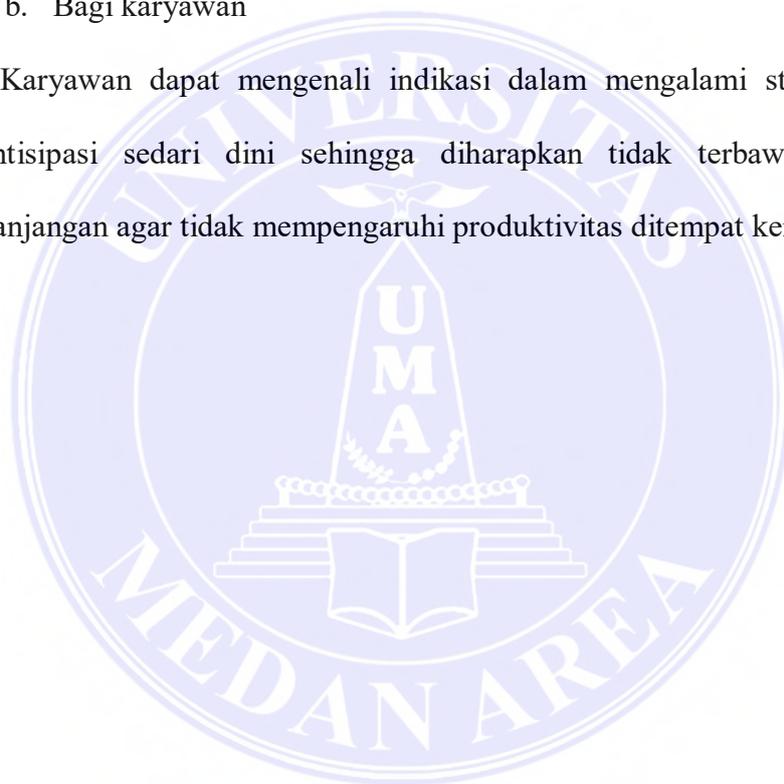
1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Mengetahui seberapa besar tingkat stres kerja berdasarkan efikasi diri sehingga menimbulkan inisiatif untuk menumbuhkan efikasi diri dan mengatasi stres kerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Karyawan dapat mengenali indikasi dalam mengalami stres kerja dan mengantisipasi sedari dini sehingga diharapkan tidak terbawa stres yang berkepanjangan agar tidak mempengaruhi produktivitas ditempat kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan hal yang sudah umum dialami individu disetiap harinya baik dalam keluarga, teman sebaya maupun pekerjaan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar; ketegangan sedangkan menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2019) stres adalah reaksi seseorang baik secara fisik ataupun emosional (mental/psikis) ketika terjadi perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri.

Stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan Robbins & Judge (2015). Stres tersebut adalah sebuah perasaan kegelisahaan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika keinginan dari individu melebihi kemampuannya dalam penyesuaian. Selain itu menurut Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske (2009) Stres adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu satu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Stres kerja menurut Finney (dalam Haryanti dan Ardana, 2014) stres kerja adalah suatu reaksi dari stressor organisasi dalam lingkungan kerja yang dapat

dikatakan: 'sebuah ancaman yang dirasakan pada keamanan individu'. Selain itu menurut Sutarto Wijono (dalam Sari dan Oktariani, 2021) ungkapan yang mengatakan bahwa stres kerja diartikan sebagai tidak adanya kecocokan diantara tuntutan, kemampuan dan keterampilan yang ingin dipenuhi oleh individu dalam lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Vergio Clinton Banes Purba dkk, 2019) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Ini terlihat dari gejala antara lain, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja ini sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang dapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor dapat menimbulkan beban yang berlebihan.

Definisi lain menurut Rivai (dalam Willy dan Sahrah, 2019) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi individu. Stres kerja juga dapat timbul apabila pekerjaan tersebut disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu yang bila berlarut-larut akan menimbulkan born-out (keletihan mental, fisik dan emosional yang berlebihan)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah adanya suatu perasaan ketegangan yang mempengaruhi

keseimbangan fisik dan psikis individu karena adanya sebuah tekanan dan beban yang di terima individu tersebut.

2.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Gibson, Invancevich, Donnelly dan Konopaske (2009) ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

a. Stressor Lingkungan Fisik

Stressor Lingkungan Fisik ini berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

b. Stressor Individu

Stressor individu ini berupa konflik peranan, kepaasaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

c. Stressor Kelompok

Stressor kelompok ini berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

d. Stressor Keorganisasian

Stressor keorganisasian ini berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas

Sedangkan menurut Greenberg (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi:

a. Faktor efikasi diri

Faktor efikasi diri ini berkaitan dengan adanya kemampuan karyawan untuk dapat mengelola tingkat kecemasan terhadap situasi yang dihadapi oleh karyawan.

b. Faktor kecerdasan emosi

Faktor kecerdasan emosi secara umum akan berhubungan dengan tidak adanya kestabilan emosi pada individu, bahwa individu yang memiliki kadar neuroticism yang tinggi umumnya akan mudah untuk cemas, khawatir, kurang mampu mengontrol emosinya dan ataupun sebaliknya.

c. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian berhubungan dengan adanya tipe kepribadian dan karakteristik individu dengan menghadapi tekanan, seperti adanya toleransi terhadap hal yang ketidakjelasan pola tingkah laku kepribadian.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor-faktor dari stres kerja yang berpotensi dapat mempengaruhi karyawan ditempat kerja seperti yang berasal dari faktor lingkungan, faktor organisasional, faktor pribadi, faktor efikasi diri, faktor kecerdasan emosi dan faktor kepribadian.

2.1.3 Aspek-Aspek Stres Kerja

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Anoraga (dalam Prasetya, 2004) bahwa stres kerja yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah, jiwa dan gejala sosial. Dapat ringan, sedang dan berat. Gejala berat akibat stress kerja akan menyebabkan kematian, gangguan kejiwaan (psikis) dan menutup diri dengan lingkungan sosial.

Sedangkan aspek-aspek stres kerja menurut Robbins & Judge (2015) yaitu:

a. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis biasanya adalah pengaruh awal dari stress. Dalam hal ini stres dapat menciptakan perubahan-perubahan pada metabolisme, meningkatkan detak jantung, dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.

b. Gejala psikologis

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja dan selama bekerja akan muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, merasakan kebosanan, konsentrasi berkurang, kejenuhan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup baik dalam tingkat produktivitas, kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, serta kegelisahan dan gangguan tidur.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja akan memunculkan gangguan-gangguan, seperti gangguan fisik, psikis dan perilaku yang mana akan mengganggu kegiatan sehari-hari.

2.2 Efikasi Diri

2.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Atmoko dan Hidayah (2014) efikasi diri adalah kemampuan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang terarah untuk pencapaian tujuan, sehingga akan mudah menyelesaikan tugas dengan baik. Pada tingkat keyakinan pada diri sendiri yang tinggi ini akan memotivasi individu tersebut baik secara kognitif, akan bertindak lebih terarah, dan adanya tujuan yang jelas.

Efikasi diri menurut Alwisol (2018) adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik diri untuk dapat berfungsi dalam menghadapi situasi tertentu. Dalam hal ini efikasi diri tersebut berhubungan dengan keyakinan bahwa individu tersebut memiliki kemampuan untuk dapat melakukan suatu tindakan yang diharapkan dapat menyelesaikan masalah atau kesulitan yang sedang dialami. Sementara menurut Byrne (dalam Manuntung, 2019), efikasi diri dijadikan sebagai evaluasi bagi individu untuk mengetahui kemampuan atau kompetensi dirinya dalam melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut Santrock (2011) mendefinisikan efikasi diri adalah suatu kepercayaan bahwa individu dapat menguasai situasi yang sulit dan mampu menghasilkan sesuatu yang baik atau mampu menemukan jalan keluar bagi

individu tersebut, merupakan pandangan kognitif yang penting. Individu memiliki kepercayaan diri dan persepsi bahwa kita menyelesaikan suatu tugas, target, tingkatan tertentu dalam suatu bidang yang spesifik karena memiliki kemampuan kognitif yang mendukung.

Menurut Bandura (dalam Feist & Feist, 2018) menyatakan bahwa efikasi diri adalah sebuah keyakinan pada diri, dimana keyakinan ini akan mempengaruhi dalam hal tindakan yang akan mereka pilih, seberapa banyak usaha yang akan individu berikan kedalam pekerjaan dan selama apa mereka mampu dapat bertahan dalam menghadapi rintangan, kegagalan serta ketangguhan individu dalam menghadapi kemunduran.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melakukan sebuah pekerjaan, mampu menghadapi masalah serta mampu mencapai tujuannya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri menurut Jeanne Ellis Oemar (2008) adalah:

- a. Keberhasilan dan kegagalan dari pembelajaran sebelumnya
- b. Pesan yang disampaikan dari orang lain
- c. Melihat kesuksesan dan kegagalan dari orang lain

d. Melihat kesuksesan dan kegagalan dari sekelompok orang yang lebih banyak

Menurut Bandura (Feist & Feist, 2018) efikasi diri terdiri dari empat hal, yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam efikasi diri pada diri seseorang. Keberhasilan tersebut akan dapat meningkatkan ekspektasi tentang kemampuan seseorang sedangkan sebaliknya kegagalan cenderung menurunkan hal tersebut.

b. Modeling Sosial

Dalam hal modeling sosial ini akan mengarah kepada individu yang mengamati perilaku dan pengalaman orang lain yang akan dijadikan sebagai proses belajar. Melalui modeling sosial ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih mampu dari pada orang yang menjadi subjek belajarnya sehingga individu tersebut akan mempunyai kecenderungan merasa bisa melakukan hal yang sama.

c. Persuasi Sosial

Adanya dampak dari persuasi sosial terhadap meningkatnya atau menurunnya efikasi diri cukup terbatas, dan harus ada pada kondisi yang tepat. Dimana kondisi individu tersebut haruslah mempercayai pihak yang akan melakukan persuasi dikarena kalimat dari pihak yang terpercaya lebih efektif daripada kata-kata dari pihak yang tidak terpercaya. Persuasi sosial akan efektif

ketika disertai dengan performa yang baik. Persuasi mampu meyakinkan seseorang untuk berusaha jika performa yang dilakukan dapat terbukti sukses.

d. Kondisi fisik dan emosional

Ketika seseorang mengalami ketakutan serta kecemasan yang tinggi dan stres yang tinggi tidak menutup kemungkinan seseorang akan memiliki efikasi diri yang rendah karena emosi yang kuat cenderung untuk mengurangi performa seseorang.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah adanya pengalaman keberhasilan dan kegagalan dari yang sebelumnya baik yg dialami individu maupun orang lain serta adanya pesan yg diberikan orang lain kepada individu tersebut.

2.2.3 Aspek-Aspek Efikasi Diri

Aspek-aspek *self efficacy* menurut Baron & Byne (2004) meliputi:

a. Aspek akademik

Berhubungan dengan keyakinan akan kemampuannya melakukan tugas-tugas, mengatur kegiatan mereka sendiri, dan hidup dengan harapan mereka sendiri dan orang lain.

b. Aspek Sosial

Berhubungan dengan keyakinan individu akan kemampuannya membentuk dan mempertahankan hubungan, asertif, dan melakukan kegiatan diwaktu senggang.

c. Aspek self regulatory

Berhubungan dengan kemampuan menolak tekanan teman sebaya dan mencegah kegiatan beresiko lagi.

Sedangkan menurut Bandura (1997) efikasi diri pada setiap individu pasti berbeda dengan yang lainnya berdasarkan 3 aspek, yaitu:

a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas. Tingkat kesulitan tugas yang beragam, individu lebih cenderung untuk memilih tingkat kesulitan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang kemampuannya.

b. Tingkat kemandirian, keyakinan, kekuatan (*strength*)

Aspek ini menunjuk pada seberapa yakin individu dalam menggunakannya pada pengerjaan tugas. Hal ini berkaitan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam mencapai penyelesaian tugas yang muncul pada saat dibutuhkan. Dengan efikasi diri kekuatan untuk usaha yang lebih besar mampu didapat. Individu yang

memiliki keyakinan yang kurang kuat untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya dapat dengan mudah menyerah apabila menghadapi hambatan dalam menyelesaikan suatu tugas. Sebaliknya, individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya akan terus berusaha meskipun menghadapi satu hambatan dalam menyelesaikan suatu tugas. Semakin kuat efikasi diri seseorang, maka semakin lama yang bersangkutan dapat bertahan dalam tugas tersebut.

c. Luas bidang tugas (*generality*)

Generality menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Disini setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas-tugas yang berbeda pula. Ruang lingkup tugas-tugas yang dilakukan bisa berbeda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan dan sifat individu dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan mudah menyerah, megeluh ketika dihadapkan pada banyak tugas secara bersama-sama ataupun pada kondisi yang berbeda dari biasanya. Sedangkan individu yang memiliki keyakinan yang tinggi akan menjadikan ancaman sebagai tantangan dan sedikit menampakkan keragu-raguan. Individu tersebut akan senang mencari situasi baru.

Berdasarkan pernyataan Bandura diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi-dimensi efikasi diri adalah dimensi tingkat, dimensi kekuatan, dan dimensi generalisasi.

2.3 Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Stres Kerja

Menurut Gibson (dalam Niken, 2015) mengatakan bahwa stres kerja terjadi bukan hanya karena konflik saja tetapi faktor-faktor lain yang mempengaruhi, diantaranya : konflik peran, kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan.

Stres kerja yang muncul pada karyawan akan menimbulkan kecemasan dan ketegangan pada karyawan itu sendiri. Stres kerja dapat dimaksudkan sebagai suatu persepsi dari karyawan akan adanya beban kerja yang membuat siaga atau membuat aktif dirinya. Konsekuensi yang diterima karyawan tidak hanya akan berhubungan dengan pekerjaan mereka saja karena akan berdampak diluar pekerjaan mereka seperti kurang dapat berkonsentrasi, tidak dapat tidur tenang dan selera makan berkurang. Oleh karena itu efikasi diri ini dikaitkan dengan depresi, stres, ketidakberdayaan dan kecemasan.

Dari faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Greenberg (2011) salah satunya berasal dari faktor efikasi diri. Menurut Abras (dalam Mauludi, 2015) mengatakan bahwa efikasi diri adalah suatu kemampuan yang ada pada seseorang dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas yang diberikan, sehingga dapat mengatasi rintangan dan meraih tujuan. Dimana karyawan yang efikasi dirinya tinggi akan memiliki rasa optimis yang besar dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan perasaan takut terhadap adanya kegagalan dan mampu untuk mengambil resiko. Seseorang yang dibebankan

dengan pekerjaannya yang tinggi maka akan lebih baik dalam menghadapi masalah, menyelesaikan masalah, mampu mengembangkan sikap yang positif dan baik dalam menjalankan pekerjaannya dalam bekerja (Prestiana dan Purbandini, 2012).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Prestiana dan Purbandini (2012) yang berjudul “Hubungan efikasi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis telah dilakukan terhadap perawat di Sekolah Luar Biasa Semarang, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negative antara efikasi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa sumbangan relative antara efikasi diri dan stres kerja adalah 32.1% sedangkan 67.9% dipengaruhi faktor lain.

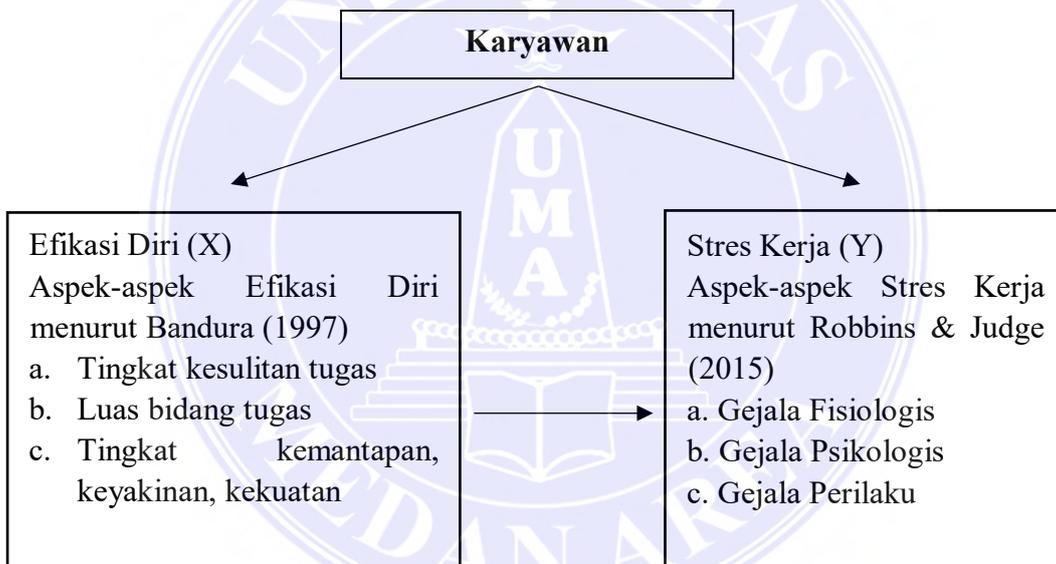
Sedangkan penelitian sebelumnya oleh Vaezi & Fallah (2011) yang berjudul “The Relationship between Self-efficacy and Stress among Iranian EFL Teachers”. Skala pengukuran yang digunakan adalah teacher’s stress inventory dan self efficacy scale. Hasil menunjukkan bahwa meningkatkan efikasi diri guru cenderung memiliki pengaruh positif untuk mengurangi stres kerja, dengan hasil dari penelitian tersebut didapatkan nilai korelasi = -0,47 dan p 0.01.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Rahmawati dan Jati Arianti (2015) yang berjudul “Efikasi Diri Dan Stres Kerja Pada Relawan PMI Kabupaten Boyolali” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan stres kerja pada relawan PMI Kabupaten

Boyolali. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sumbangan relative antara efikasi diri dan stres kerja adalah 15.4% sedangkan 84.6% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan uraian diatas tampak bahwa adanya hubungan efikasi diri dengan stres kerja. Dalam hal ini apabila karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka stres kerjanya akan rendah dan sebaliknya karyawan yang mempunyai efikasi diri yang rendah maka stres kerjanya akan tinggi.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Efikasi Diri dengan Stres Kerja Pada Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mechtron Mastevi Indonesia pada seluruh karyawan dilapangan. PT. Mechtron Mastevi Indonesia berlokasi di Jalan Mandor No. 28 Simpang Krakatau Kelurahan Pulo Brayan Darat I Kecamatan Medan Timur Kabupaten Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Pada awal berdirinya PT. Mechtron Mastevi Indonesia adalah perusahaan berbadan hukum CV. Multi Mandiri Anugrah Pratama yang berdiri pada tanggal 21 Juni 2005 dengan nomor Akta Notaris: 114 di hadapan Notaris & PPAT John Langsung, SH, dipimpin oleh Bapak Wendi Slt dengan jenis usaha Jasa Kontraktor dan Supplier. Pada tanggal 16 Januari 2013 di hadapan Notaris & PPAT Mauliddin Shati, SH dengan Nomor Akta: 70 di Medan, PT. MECHTRON MASTEVI INDONESIA resmi sebagai badan hukum yang sah.

Visi PT. Mechtron Mastevi Indonesia adalah “Menjadi Perusahaan HVAC terkemuka di Indonesia dengan Standard Internasional”. Untuk terwujud visi tersebut, misi yang dilaksanakan PT. Mechtron Mastevi Indonesia adalah:

- a. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pelanggan dalam bidang Sistem Tata Udara
- b. Memastikan konsumen mendapatkan informasi dan produk yang sesuai dengan kebutuhan lapangan
- c. Meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan SDM yang berkesinambungan

d. Secara konsisten mengikuti perkembangan teknologi & informasi terkait Sistem Tata Udara

3.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 3 April 2023 di PT Mechtron Mastevi dengan menghubungi pihak HDR PT Mechtron Mastevi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah *total sampling*, di mana jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan.

Pelaksanaan pengambilan data penelitian digunakan dengan menggunakan Teknik *try-out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba alat ukur, dapat digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis setelah di uji validitas dan realibilitas. Setelah karyawan memahami instruksi yang peneliti berikan, kedua skala ukur segera dibagikan secara bersamaan. Waktu yang disediakan untuk mengisi skala 1 jam 20 menit dan saat pengisian skala ukur karyawan dipersilakan bertanya mengenai hal yang tidak dipahami berkaitan dengan aitem yang ada di skala tersebut. Setelah selesai mengisi aitem-aitem pernyataan yang ada pada dua skala peneliti memastikan subjek telah mengisi skala ukur dengan baik.

Setelah selesai penyebaran skala dilakukan penilaian aitem-aitem skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor yang merupakan pilihan jawaban subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke Microsoft Excel yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Dan pengujian asumsi analisis varians data dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows.

3.2.1 Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu, peneliti terlebih dahulu mengadakan persiapan yang berhubungan dengan kelengkapan administrasi, yaitu hal yang menyangkut perizinan penelitian yang disetujui oleh Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area masalah perizinan untuk melakukan pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak PT. Mechtron Mastevi Indonesia. Selanjutnya peneliti bertemu dengan HRD PT Mechtron Mastevi Indonesia dan memberikan surat pengantar pengambilan data dari pihak Fakultas, kemudian HRD PT. Mechtron Mastevi Indonesia memeriksa surat penelitian. Setelah selesai, peneliti mendapatkan izin persetujuan untuk melakukan penelitian dari HRD PT. Mechtron Mastevi Indonesia dan peneliti mendapatkan surat balasan setelah selesai penelitian dari pihak HRD PT. Mechtron Mastevi Indonesia.

3.2.2 Persiapan Alat Ukur

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional yang merupakan tipe penelitian dengan melihat hubungan antara satu dengan yang lainnya dan teknik pengumpulan data menggunakan Skala Psikologi, dengan metode pengumpulan data menggunakan 2 (dua) Skala. Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variable-variabel dalam penelitian yaitu efikasi diri dan stres kerja.

Adapun skala efikasi diri yang diambil dari aspek-aspek efikasi dari Bandura (1997) terdapat 24 item pernyataan. Sedangkan skala stres kerja yang diambil dari aspek-aspek stres kerja dari Robbins & Judge (2015) terdapat 24 item pernyataan.

a. Skala Efikasi Diri

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah mengacu pada aspek-aspek efikasi diri yaitu tingkat kesulitan tugas, luas bidang tugas, tingkat kemantapan keyakinan.

Total keseluruhan item dari skala efikasi diri berjumlah 24 aitem, yang dibagi menjadi 12 aitem favorable, dan 12 aitem unfavorable, aitem favorable merupakan salah satu pernyataan pendukung indikator efikasi diri pada karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesi dan sebaliknya aitem unfavorable untuk pernyataan yang tidak mendukung indikator efikasi diri. Penelitian yang diberikan berdasarkan Skala Likert berjumlah 24 aitem, penelitian yang diberikan berdasarkan skala likert dengan 4 alternatif jawaban.

Tabel.1
Distribusi Butir Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1	Tingkat Kesulitan Tugas	Kemampuan mengambil Tindakan untuk mencapai hasil	1,7,13,19	4,10,16,22	8
		Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan			
2	Tingkat Kemantapan, Keyakinan	Keyakinan akan kemampuan	2,8,14,20	5,11,17,23	8
		Memiliki semangat dalam bekerja			
3	Luas bidang tugas	Optimis dalam melakukan pekerjaan	3,9,15,21	6,12,18,24	8
		Tidak mudah menyerah bekerja			
		Memiliki rasa tanggung jawab			
Jumlah					24

Efikasi diri tersebut disusun berdasarkan skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan tersebut disusun berdasarkan aitem favorable dan aitem unfavorable. Penilaian yang diberikan untuk setiap jawaban favorable adalah Sangat Setuju bernilai 4, Setuju (S) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk aitem unfavorable, adalah Sangat Setuju (SS) bernilai 1, Setuju (S) bernilai 2, Tidak Setuju (TS) bernilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 4.

b. Skala stres kerja

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah mengacu pada aspek-aspek Stres Kerja oleh Robbin & Judge (2015), yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku.

Total keseluruhan skala dari stres kerja berjumlah 24 aitem, yang dibagi menjadi 12 aitem favorable dan 12 aitem unfavorable. Aitem favorable merupakan salah satu pernyataan pendukung indikator stres kerja pada karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia dan sebaliknya aitem unfavorable untuk pernyataan tidak mendukung indikator stres kerja. Penelitian yang diberikan berdasarkan Skala Likert berjumlah 24 aitem, penelitian yang diberikan berdasarkan skala likert dengan 4 alternatif jawaban.

Tabel.2
Distribusi Butir Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1	Gejala Fisiologis	Adanya perubahan kondisi fisik ketika bekerja diluar ruangan	1,7,13,19	4,10,16,22	8
		Merasakan ketegangan otot ketika bekerja diluar ruangan			
2	Gejala Psikologis	Adanya emosi yang tidak stabil	2,8,14,20	5,11,17,23	8
		Munculnya rasa bosan ketika bekerja			
		Kesulitan untuk berkonsentrasi			
3	Gejala Perilaku	Penurunan produktivitas saat bekerja	3,9,15,21	6,12,18,24	8
		Perubahan kebiasaan			
		Adanya perasaan gelisah			
Jumlah					24

Stres kerja tersebut disusun berdasarkan skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan tersebut disusun berdasarkan aitem favorable dan aitem unfavorable. Penilaian yang diberikan untuk setiap jawaban favorable adalah Sangat Setuju bernilai 4, Setuju (S) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, dan

Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk aitem unfavorable, adalah Sangat Setuju (SS) bernilai 1, Setuju (S) bernilai 2, Tidak Setuju (TS) bernilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 4.

3.2.3 Uji Coba Alat Ukur

a. Hasil Uji Coba Skala Efikasi Diri

Berdasarkan data uji coba dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari jumlah aitem yang diuji coba sebanyak 24 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi r_{xy} 0,3. Dari hasil setelah uji coba alat ukur stres kerja menunjukkan bahwa terdapat 1 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 1 sehingga aitem yang valid berjumlah 23 aitem, ke 23 aitem tersebut di nyatakan valid karena skor mempunyai skor valid bergerak dari $r_{bt} > 0.30$, dengan skor realibitas (keandalan) Cronbach Alpha = 0.902, yang berarti skala efikasi diri tergolong reliabel. Yakni dapat diandalkan untuk digunakan pada saat mengungkapkan efikasi diri.

Tabel.3

Distribusi Butir Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba

No	Aspek	Favorable		Unfavorable	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Tingkat Kesulitan Tugas	7,13,19	1	4,10,16,22	-
2	Tingkat Kemantapan, Keyakinan	2,8,14,20	-	5,11,17,23	-
3	Luas bidang tugas	3,9,15,21	-	6,12,18,24	-
Jumlah		11	1	12	0

b. Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja

Berdasarkan data uji coba stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari jumlah aitem yang diuji coba sebanyak 24 aitem dan terdapat 21 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi $r_{xy} > 0,3$. Dari hasil setelah uji coba alat ukur stress kerja menunjukkan bahwa terdapat 3 aitem yang gugur, yaitu aitem nomor 7, 21, 22 sehingga aitem yang valid berjumlah 21 aitem, ke 21 aitem tersebut dinyatakan valid karena skor mempunyai skor aitem valid bergerak dari $r_{bt} > 0,30$, dengan skor reabilitas (keandalan) Cronbach Alpha = 0.886, yang berarti skala stress kerja tergolong reliabel. yakni dapat diandalkan untuk digunakan pada saat mengungkapkan stress kerja.

Tabel.4
Distribusi Butir Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Favorable		Unfavorable	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	Gejala Fisiologis	1,13,19	7	4,10,16	22
2	Gejala Psikologi	2,8,14,20	-	5,11,17,23	-
3	Gejala Perilaku	3,9,15	21	6,12,18,24	-
Jumlah		10	2	11	1

3.3 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan menggunakan tipe metode penelitian kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi, dimana penelitian yang dilakukan untuk mencari atau menguji hubungan antara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini yakni variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (*independent variable*) : Efikasi Diri (X)
- b. Variabel Terikat (*dependent variable*) : Stres Kerja (Y)

3.5 Definisi Operasional Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah dibahas sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Definisi Efikasi Diri (X)

Efikasi Diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melakukan sebuah pekerjaan, mampu menghadapi

masalah serta mampu mencapai tujuannya. Skala yang digunakan yaitu skala aspek-aspek efikasi diri seperti Tingkat kesulitan tugas, Luas bidang tugas, Tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (Bandura, 1997).

b. Definisi Stres Kerja (Y)

Stres kerja adalah suatu perasaan ketegangan yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis individu karena adanya sebuah tekanan dan beban yang diterima individu tersebut. Adapun skala yang digunakan yaitu skala aspek-aspek stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku (Robbins & Judge, 2015).

3.6 Subjek Penelitian

3.6.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia adalah 84 orang, dengan karyawan kantor sebanyak 32 orang dan karyawan lapangan 52 orang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan lapangan dengan total 52 orang.

3.6.2 Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono, (2019) ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini

adalah 52 orang karyawan lapangan di PT Mechtron Mastevi Indonesia dari populasi.

3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling. Arikunto (dalam Firdaus, 2021) berpendapat bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga teknik yang digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah *Total Sampling* (seluruh karyawan yang ada), yaitu keseluruhan karyawan lapangan yang bekerja di PT. Mechtron Mastevi Indonesia yang berjumlah 52 orang.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah strategi dalam mengambil dan mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan instrument penelitian yang teruji validitas dan realibilitasnya (Sugiyono, 2019). Dalam pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat atau fasilitas. Alat yang digunakan didalam penelitian ini ialah angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan kuesioner peneliti dapat mengumpulkan data yang efektif apabila mengetahui variabel yang akan diukur dan apa yang diharapkan dari responden dan dapat digunakan dalam situasi dimana responden tersebar luas dan dengan jumlah yang banyak. Kuesioner ini dapat dikirim melalui

pos atau internet, yang mana proposal penelitian ini adalah kuesioner kecerdasan efikasi diri dan stres kerja yang mengacu pada aspek-aspek yang telah diuraikan dalam proposal penelitian ini.

Adapun item dalam efikasi diri dan stres kerja pada penelitian ini terdapat item Favorable (pernyataan positif) dan Unfavorable (pernyataan negatif). Pada Favorable menunjukkan adanya dukungan item atau pernyataan yang dibuat, menunjukkan adanya kesesuaian dengan indikator-indikator, sedangkan Unfavorable menunjukkan adanya tidak adanya dukungan item atau pernyataan dan menunjukkan ketidaksesuaian dengan indikator-indikator.

Skala dalam pengukuran angket atau kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert, yang mana digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan kognisi seseorang atau suatu kumpulan organisasi terhadap suatu fenomena. Dalam memilih jawaban responden akan memberikan tanda centang (✓) dengan Adapun setiap jawaban akan diberi skor seperti: Sangat Setuju (SS) Skor 4, Setuju (S) Skor 3, Tidak Setuju (TS) Skor 2, Sangat Setuju (STS) Skor 1 dan selanjutnya jawaban dari responden akan di uji kembali dengan menggunakan Validitas dan Reliabilitas.

Adapun dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala stres kerja dan efikasi diri:

1. Skala Efikasi Diri

Skala yang digunakan yaitu skala aspek-aspek efikasi diri seperti Tingkat kesulitan tugas, Luas bidang tugas, Tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (Bandura, 1997).

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini diukur melalui aspek-aspek menurut Robbins & Judge (2015), yaitu gejala fisiologis, gejala psikologi, gejala perilaku.

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Validitas akan menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur dan sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Rumus yang akan digunakan dalam validitas yaitu rumus korelasi *product moment*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pada pengumpulan data menunjukkan tingkat keakuratan ataupun tingkat ketepatan dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu. Instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, yang mana arti reliabel sendiri artinya dapat dipercaya.

3.9 Metode Analisis Data

Dalam metode analisis data digunakan untuk mengetahui sejauh apa hubungan efikasi diri dan stres kerja yang mana akan di uji dengan persyaratan analisis data terhadap variabel-variabel dalam proposal penelitian.

3.9.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *KolmogorovSmirnov* (K-S-Z) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Solution*) versi 25.0 *for windows*, yang digunakan untuk mengetahui normal dan tidaknya suatu sebaran jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal atau sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

3.9.2 Uji Linearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat akan dilakukan dengan uji linearitas. Dalam penelitian ini uji linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Solution*) versi 25.0 yang digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apabila $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan linear dan sebaliknya jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan tidak linear.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka peneliti mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

Hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan stres kerja pada Karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia. Korelasi ataupun hubungan antara variabel sesuai dengan yang diasumsikan dimana adanya hubungan negatif antara efikasi diri dan stres kerja, semakin tinggi efikasi diri semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah efikasi diri semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh Karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia. Nilai korelasi yang didapatkan dari hasil uji korelasi adalah nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, dengan nilai $r_{xy} = -0,566$.

Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri tergolong rendah dan stres kerja pada karyawan PT Mechtron Mastevi Indonesia tergolong tinggi. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik di atas rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik efikasi diri = 48,14 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya = 57,5 dan selisihnya sebesar 9,36 melebihi bilangan $SD = 7,473$. Diketahui pula nilai rata-rata empirik stres kerja = 59,69 lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetiknya = 52,5, dan selisihnya sebesar 7,19, kurang dari bilangan $SD = 7,353$

Koefisien determinan r^2 hubungan antara variabel bebas (Efikasi Diri) dengan variabel terikat (Stres Kerja) adalah sebesar $r^2 = 0,320$. Ini menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi stres kerja karyawan sebesar 32,0% dengan demikian masih terdapat 68,0% kontribusi dari faktor lain.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan kesimpulan dan penelitian diatas adalah:

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan di harapkan dapat mengendalikan stres dengan meningkatkan efikasi diri. Karyawan dapat mengurangi stres dengan mengatur pola hidup yang tepat, *sharing* atau bercerita dengan orang yang di percaya dimana ini dapat mengurangi stres yang dialami serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan disarankan untuk dapat menurunkan stres kerja dengan memfasilitasi kegiatan seminar tentang pengolahan stres dan dapat melakukan kegiatan hiburan sesama karyawan 3 bulan sekali.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel yang akan diteliti sehingga membuat penelitian lebih luas dan hasil yang didapatkan akan lebih baik. Selain itu untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi disarankan peneliti selanjutnya menguji pula faktor-faktor yang mempengaruhi stres untuk melihat sejauh mana kontribusinya dalam mengurangi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2007). *Rahasia Sukses Memabangun Kecerdasan Emosi Dan SpriritualESQ:Emotional Spritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta:ARGA Publishing.
- Ahmad Ifham, A. F. (2002). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Kewirausahaan Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 89-111.
- Almasri, M. N. (2016, December). Manajemen Sumber Daya Manusia:Imlementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol 19 No 2*, 134-151.
- Devy Yurista, A. B. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Psikogenesis, Vol 5, No 1*, 1-15.
- Goleman, D. (2017). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior In Organizatons. : Quebecor WorldColor in The United States of America*.
- Firdaus, M. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Riau: Dotplus.
- <https://kbbi.web.id/stres>. (n.d.).
- <https://p2ptm.kemkes.go.id/informasi-p2ptm/stress>. (n.d.).
- Isfahan, H. (2015). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Anggota Sat Lantas Polrestabes Surabaya Yang Bertugas Di Lapangan. *Jurnal Psikologi Humanistik, Vol 3 No 2*.
- James L. Gibson, J. M. (2009). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Ni Putu Premierita Haryanti, I. K. (2014, Agustus). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 8, No. 2*, 156-165.

- Niken, W. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreuner : Management, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 15-27.
- Novita Sari, O. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Karyawan Di PT Karya Delka Maritim Medan. *Jurnal FPSi, Vol.2, No.1*, 54-60.
- Prasetya, H. (2004). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Sumber Stres (Stressor) Di Tempat Kerja Terhadap Stres Kerja Individu Karyawan Pada PT Siantar TOP Di Sidoarjo. 48-60.
- Stephen P Robins, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Steven J Stein, H. E. (2002). *Ledakan EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Bandung: Kaifa.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tayebeh Rakhshani, Z. M. (2018, December). The Relationship between Emotional . 100-109.
- Vergio Clinton Banes Purba, S. P. (2019, June). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteina Prima TBK Medan. *Vol 8 No 1*, 1-8.
- Willy, S. (2019, April). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dengan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Karyawan Nu Imej Agency And Event Organizer Yogyakarta.





Lampiran 1. Data Penelitian

c. Data Penelitian Efikasi Diri

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	47
2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	58
3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	53
4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	40
5	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	3	2	2	2	42
6	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	54
7	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	1	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	55
8	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	50
9	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	56
10	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	41
11	2	3	3	2	1	1	2	4	3	1	1	1	2	4	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	52
12	1	3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	3	1	1	1	49
13	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	53
14	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	42
15	2	2	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	40
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
18	3	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	59
19	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	43
20	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	55
21	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	54
22	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
23	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	53
24	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	52

25	2	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	37
26	2	4	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4	3	4	2	2	2	58
27	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
28	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	59
29	2	4	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4	3	4	2	2	2	58
30	4	4	4	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	64
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
32	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
34	2	3	2	1	2	1	2	4	3	2	1	2	2	4	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	54
35	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	58
36	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	50
37	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	53
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	46
39	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
40	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	53
41	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	56
42	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	57
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
44	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	4	1	1	2	57
45	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	54
46	3	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	2	62
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
48	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	52
49	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	57
50	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	52
51	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	53
52	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55

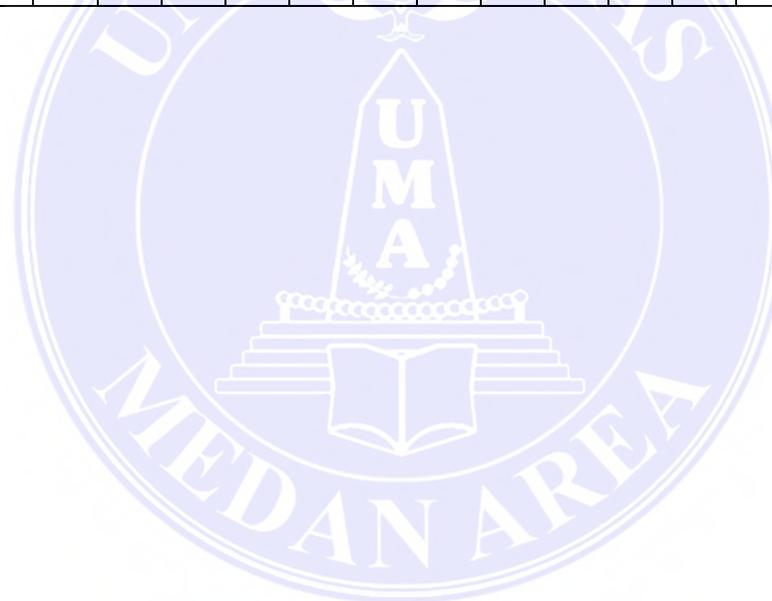
Lampiran 1. Data Penelitian

b. Data Penelitian Stres Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
2	3	4	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	2	1	55	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
5	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69
6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
7	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	1	4	3	2	2	2	1	4	2	1	67	
8	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	60	
9	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	62	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
13	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
14	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
15	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
16	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	75
17	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	84	
18	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	1	52	
19	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	67	

20	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	65
21	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	71
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
23	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	67
24	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	75
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
26	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	70
27	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	73
28	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	65
29	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
30	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	2	1	54
31	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
32	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	71
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70
34	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	65
35	4	4	4	1	2	2	3	4	4	2	1	2	4	2	4	2	2	1	1	2	3	4	2	1	61
36	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
37	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	71
38	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	77
39	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
41	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
42	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	4	2	1	54
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	70	
44	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	65

45	4	4	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	71
46	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
47	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
48	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	74
49	4	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
52	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74





Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem_1	3.23	.675	52
Aitem_2	3.21	.667	52
Aitem_3	3.15	.724	52
Aitem_4	2.69	.853	52
Aitem_5	2.44	.574	52
Aitem_6	2.67	.474	52
Aitem_7	3.02	.139	52
Aitem_8	3.25	.622	52
Aitem_9	3.23	.675	52
Aitem_10	2.71	.457	52
Aitem_11	2.63	.715	52
Aitem_12	2.67	.474	52
Aitem_13	3.23	.645	52
Aitem_14	2.90	.358	52
Aitem_15	2.92	.788	52
Aitem_16	2.62	.530	52
Aitem_17	2.67	.474	52
Aitem_18	2.79	.605	52
Aitem_19	2.81	.627	52
Aitem_20	2.90	.358	52
Aitem_21	2.96	.277	52

Aitem_22	3.06	.416	52
Aitem_23	2.71	.457	52
Aitem_24	2.44	.698	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	65.71	47.817	.527	.880
Aitem_2	65.73	48.867	.416	.883
Aitem_3	65.79	48.445	.419	.884
Aitem_4	66.25	44.466	.704	.874
Aitem_5	66.50	48.804	.506	.881
Aitem_6	66.27	48.710	.644	.878
Aitem_7	65.92	53.288	-.057	.889
Aitem_8	65.69	48.100	.545	.880
Aitem_9	65.71	47.817	.527	.880
Aitem_10	66.23	49.201	.589	.880
Aitem_11	66.31	47.002	.580	.878
Aitem_12	66.27	48.710	.644	.878
Aitem_13	65.71	47.778	.560	.879
Aitem_14	66.04	49.959	.614	.880
Aitem_15	66.02	48.411	.379	.886
Aitem_16	66.33	49.479	.461	.882
Aitem_17	66.27	48.710	.644	.878
Aitem_18	66.15	48.094	.564	.879
Aitem_19	66.13	47.531	.609	.878
Aitem_20	66.04	49.959	.614	.880
Aitem_21	65.98	53.117	.000	.889
Aitem_22	65.88	55.555	-.409	.898
Aitem_23	66.23	49.201	.589	.880
Aitem_24	66.50	49.235	.354	.886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.94	53.193	7.293	24

Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Efikasi Diri

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Aitem_1	2.35	.683	52
Aitem_2	2.63	.768	52
Aitem_3	2.65	.738	52
Aitem_4	1.85	.364	52
Aitem_5	1.73	.448	52
Aitem_6	1.83	.382	52
Aitem_7	2.17	.585	52
Aitem_8	2.33	.706	52
Aitem_9	2.63	.768	52
Aitem_10	1.85	.364	52
Aitem_11	1.83	.382	52
Aitem_12	1.69	.466	52
Aitem_13	2.17	.585	52
Aitem_14	2.33	.706	52
Aitem_15	2.63	.768	52
Aitem_16	1.85	.364	52
Aitem_17	1.73	.448	52
Aitem_18	1.85	.364	52
Aitem_19	2.63	.768	52
Aitem_20	2.02	.641	52
Aitem_21	2.63	.768	52
Aitem_22	1.77	.425	52
Aitem_23	1.65	.480	52

Aitem_24	1.88	.323	52
----------	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	48.35	57.015	.136	.907
Aitem_2	48.06	50.918	.673	.893
Aitem_3	48.04	54.155	.385	.901
Aitem_4	48.85	56.133	.480	.899
Aitem_5	48.96	54.979	.558	.897
Aitem_6	48.87	56.080	.465	.899
Aitem_7	48.52	54.294	.493	.898
Aitem_8	48.37	54.080	.414	.900
Aitem_9	48.06	50.918	.673	.893
Aitem_10	48.85	55.113	.673	.896
Aitem_11	48.87	56.080	.465	.899
Aitem_12	49.00	55.098	.516	.898
Aitem_13	48.52	54.294	.493	.898
Aitem_14	48.37	54.080	.414	.900
Aitem_15	48.06	50.918	.673	.893
Aitem_16	48.85	56.133	.480	.899
Aitem_17	48.96	54.979	.558	.897
Aitem_18	48.85	55.152	.665	.896
Aitem_19	48.06	50.918	.673	.893
Aitem_20	48.67	53.950	.480	.898
Aitem_21	48.06	50.918	.673	.893
Aitem_22	48.92	55.053	.578	.897
Aitem_23	49.04	55.449	.448	.899
Aitem_24	48.81	56.747	.418	.900

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.69	58.884	7.674	24



Lampiran 3. Uji Normalitas

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Variabel_Y_Stres_Kerja	Mean	59.69	1.030	
	95% Confidence Interval for Lower Bound		57.62	
	Mean Upper Bound		61.75	
	5% Trimmed Mean		59.95	
	Median		61.00	
	Variance		54.060	
	Std. Deviation		7.353	
	Minimum		41	
	Maximum		75	
	Range		34	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		-.839	.333
	Kurtosis		.753	.656
	Variabel_X_Efikasi_Diri	Mean	48.14	1.046
		95% Confidence Interval for Lower Bound		46.04
Mean Upper Bound		50.24		
5% Trimmed Mean		48.84		
Median		50.00		
Variance		55.841		
Std. Deviation		7.473		
Minimum		23		
Maximum		60		
Range		37		
Interquartile Range		7		
Skewness		-1.522	.333	
Kurtosis		3.051	.656	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		StressKerjaY		Unstandardized	Standardized
		1	EfikasiDiriX1	Residual	Residual
N		50	50	51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.1507	1.0138	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	.19981	.24669	5.96367867	.98994949
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.072	.103	.103
	Positive	.089	.072	.055	.055
	Negative	-.085	-.067	-.103	-.103
Test Statistic		.089	.072	.103	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Lampiran 4. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
StressKerjaY1 * EfikasiDiriX1	49	96.1%	2	3.9%	51	100.0%

Report

StressKerjaY1

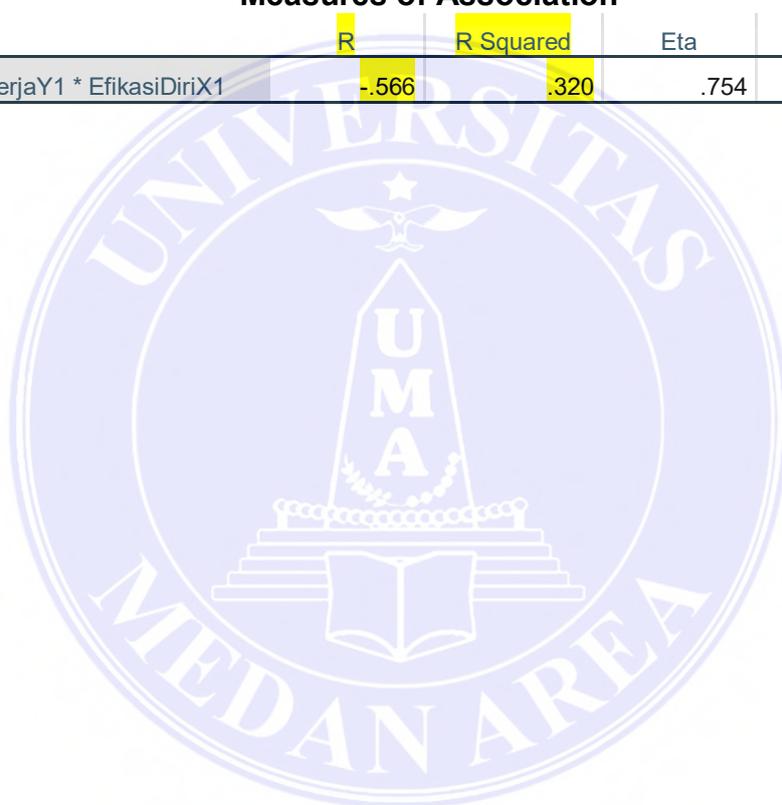
EfikasiDiriX1	Mean	N	Std. Deviation
.60	1.3922	6	.18392
.70	1.3295	2	.07174
.78	1.1611	2	.02119
.85	1.2627	3	.02789
.90	1.1932	4	.16921
.95	1.1818	5	.07739
1.00	1.1279	3	.18690
1.04	1.0187	4	.05378
1.08	1.1147	3	.23137
1.11	1.0777	2	.05130
1.15	1.0176	4	.27739
1.18	.7782	2	.24903
1.20	.8451	1	.
1.30	1.1735	3	.05830
1.32	1.1461	1	.
1.34	1.0502	2	.13568
1.40	1.0000	1	.
1.56	1.0414	1	.
Total	1.1437	49	.19567

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
StressKerjaY1	Between	(Combined)	1.045	17	.061	2.406	.016
* EfikasiDiriX1	Groups	Linearity	.588	1	.588	23.000	.000
		Deviation from Linearity	.457	16	.029	1.118	.381
	Within Groups		.792	31	.026		
	Total		1.838	48			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
StressKerjaY1 * EfikasiDiriX1	-.566	.320	.754	.569





Lampiran 5. Uji Hipotesis

Correlations

		StressKerjaY1	EfikasiDiriX1
StressKerjaY1	Pearson Correlation	1	-.566**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	49
EfikasiDiriX1	Pearson Correlation	-.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
StressKerjaY1	1.1507	.19981	50
EfikasiDiriX1	1.0138	.24669	50



LAMPIRAN F
SKALA PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat, saya Marini Siregara mahasiswi Fakultas Universitas Medan Area. Sehubungan dengan melakukan penelitian dalam rangka menyusun Tugas Sarjana. Saya memohon ketersediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Data dan informasi yang saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja dan akan dijaga kearahnya. Atas bantuan dan ketersediaan saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

A. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan benar.

B. Berilah tanda ceklis (>) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

C. Identitas responden

Nama Responden :

Usia :

Lama Bekerja :

a. 1,5 tahun

b. 3 tahun

c. 5 tahun

Daftar Pernyataan

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang anda alami atau rasakan, dengan cara memberikan (>) pada pilihan jawaban yang tersedia. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skala I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Ketika harus bekerja lembur hingga malam tangan saya sering berkeringat				
2	Saya merasa cemas karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
3	Saya kesulitan tidur akibat bekerja lembur				
4	Ketika harus bekerja lembur sampai malam, tangan saya tidak pernah berkeringat				
5	Saya merasa mampu bekerja dengan baik walau diluar ruangan				
6	Kualitas tidur saya tidak terganggu karena bekerja lembur				
7	Otot leher saya mudah terasa kaku jika bekerja diluar ruangan				
8	Saya mudah terpancing emosi karena bekerja dibawah terik matahari				
9	Saya sering menghindari atau absen dari pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab				
10	Otot leher saya tidak pernah kaku ketika bekerja dilapangan				
11	Bekerja di terik matahari tidak membuat saya mudah terpancing emosi				
12	Walaupun pekerjaan banyak saya tetap optimis dapat				

	menyelesaikannya				
13	Denyut jantung saya terasa berdetak lebih cepat saat bekerja ditinggikan				
14	Saya marah bila rekan kerja tidak dapat bekerjasama jika dibutuhkan				
15	Tuntutan pekerjaan saat ini membuat saya merasakan kegelisahan				
16	Detak jantung saya berdetak dengan normal walau bekerja ditinggikan				
17	Bekerja diterik matahari tidak membuat saya mudah terpancing emosi				
18	Aktifitas diluar ruangan tidak mengganggu produktifitas saya dalam bekerja				
19	Kesepakatan pengerjaan proyek yang berubah membuat saya sakit kepala				
20	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saat ini				
21	Saya mengalami perubahan kebiasaan makan karena <i>deadline</i> pekerjaan (semakin banyak/ semakin sedikit)				
22	Saya selalu bersemangat untuk melaksanakan tugas pekerjaan				
23	Saya menikmati pekerjaan saat ini				
24	Saya tetap semangat melakukan tugas pekerjaan ditengah waktu yang mendesak				

Skala II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan				
2	Saya merasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
3	Saya tetap optimis dapat menyelesaikan pekerjaan walau ditegur oleh atasan				
4	Saya tidak yakin mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
5	Saya merasa lelah dalam melaksanakan pekerjaan				
6	Saya akan kesal jika mendapatkan teguran dari atasan				

7	Saya merasa percaya diri dalam mengatasi tantangan untuk menyelesaikan pekerjaan				
8	Saya mampu meyakinkan diri untuk dapat mengatasi berbagai tuntutan kerja				
9	Adanya masalah dengan rekan kerja, tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
10	Saya kurang percaya diri dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan				
11	Saya kesulitan meyakinkan diri untuk dapat mengatasi tuntutan pekerjaan				
12	Masalah yang terjadi dengan rekan kerja membuat pekerjaan saya menjadi terganggu				
13	Saya selalu pantang menyerah ketika menghadapi tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan				
14	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
15	Saya tetap bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan walau dalam keadaan lelah				
16	Saya merasa kesulitan ketika menghadapi tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan				
17	Saya ragu dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan				
18	Saya akan malas bekerja ketika merasa lelah				
19	Walaupun bekerja dilapangan sulit saya melihat sebagai suatu tantangan				
20	Saya termotivasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
21	Saya penuh tanggung jawab atas pekerjaan yg diberikan				
22	Saya tidak yakin akan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikkn pekerjaan dilapangan				
23	Saya akan menjadi malas bekerja jika merasa bosan				
24	Apabila dalam menyelesaikan pekerjaan menemukan hambatan, maka saya akan menunda pekerjaan tersebut				



LAMPIRAN G

SURAT IZIN PENELITIAN



 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 808/FPSI/01.10/III/2023 31 Maret 2023
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu Direktur
PT. Mechtron Mastevi Indonesia
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Marini Siregar**
NPM : **188600014**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Mechtron Mastevi Indonesia, Jl. Mandor No. 28 Simp. Krakatau Kel. Brayon Darat 1, Kec. Medan Timur, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT Mechtron Mastevi Indonesia"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat


Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



