

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

1) Uji Asumsi

Langkah pertama yang perlu dilakukan sebelum melakukan analisis data yaitu uji asumsi. Uji asumsi terbagi menjadi dua macam, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

2) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data penelitian. Peneliti menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-SZ taraf signifikansi 5%) dengan menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) seri 23. Kaidah normal yang digunakan yaitu jika nilai $p > 0,05$ maka dapat dikatakan normal dan jika nilai $p < 0,05$ maka dinyatakan tidak normal.

a. Skala *Self Efficacy* pada karyawan Bank

Hasil uji normalitas pada skala *self efficacy* pada karyawan bank menunjukkan hasil Z-score = 0,073 dan $p = 0,109$ sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data *self efficacy* pada karyawan bank berdistribusi normal.

b. Skala *Problem Focused Coping*

Hasil uji normalitas pada skala *problem focused coping* menunjukkan hasil Z-score = 0,200 dan $p = 0,100$ sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data *problem focused coping* pada karyawan berdistribusi normal.

c. Skala *Emotion Focused Coping*

Hasil uji normalitas pada skala *emotion focused coping* menunjukkan hasil Z-score = 0,084 dan $p = 0,107$ sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data *emotion focused coping* berdistribusi normal.

3) Uji Linieritas

Selain uji normalitas, uji linieritas juga peneliti gunakan dalam penelitian ini sebagai salah satu uji asumsi. Tujuan dari uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel linear atau tidak.

a. Uji Linieritas variabel *Self Efficacy* dengan *Problem Focused Coping*

Hasil uji linieritas antara variabel *self efficacy* dengan *problem focused coping* menunjukkan hasil $F_{linier} = 9,251$ ($p < 0.05$), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *self efficacy* dengan *problem focused coping*.

b. Uji Linieritas variabel *Self Efficacy* dengan *Emotion Focused Coping*

Hasil uji linieritas antara variabel *self efficacy* dengan *emotion focused coping* menunjukkan hasil $F_{linier} = 11,721$ ($p < 0.05$), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *self efficacy* dengan *emotion focused coping*.

4) Uji Hipotesis

Setelah peneliti melakukan uji asumsi, maka tahap selanjutnya yaitu uji hipotesis. Dalam uji hipotesis, peneliti menggunakan metode korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan menggunakan SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) seri 23.

a. Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Problem Focused Coping*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien $r_{xy1} = 0,371$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan *problem focused coping*. Semakin tinggi *self efficacy* pada karyawan maka akan semakin baik penggunaan *problem focused coping*.

b. Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Emotion Focused Coping*. Hasil

uji hipotesis menunjukkan koefisien $r_{xy2} = -0,410$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self efficacy* dengan *emotion focused coping*. Semakin tinggi *self efficacy* pada karyawan semakin rendah penggunaan *emotion focused coping*.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil koefisien $r_{xy} = 0,371$ ($p < 0,01$) yang berarti hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan *problem focused coping* pada karyawan bank. Semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin baik penggunaan *problem focused coping*, begitu pula sebaliknya.

Indikator *self efficacy* dapat dilihat melalui beberapa aspek yaitu *level*, *strength*, *generality* (Bandura, dalam Ghufon dan Risnawita, 2017). *Level* merupakan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas berdasarkan taraf kesulitan tugas. Tingkat kemampuan diukur dengan melihat tingkat tuntutan tugas yang sederhana hingga tuntutan tugas yang sulit untuk diselesaikan. Individu cenderung memilih menyelesaikan tuntutan yang diyakini dapat diselesaikan sesuai dengan kemampuannya. Hal ini selaras dengan pendapat

Kristina (dalam Susantoputri, Kristina & Gunawan, 2014) bahwa *self efficacy* mempengaruhi individu untuk melakukan kegiatan yang dirasa sesuai dengan kekuatannya.

Ketika karyawan mengalami kesulitan yang berkaitan dengan derajat tugas yang dihadapi saat bekerja, namun dirinya memiliki *self efficacy* tinggi maka karyawan akan memandang kesulitan-kesulitan yang dihadapi selalu ada solusinya. Dirinya dengan senang hati akan meminta nasehat kepada atasan atau rekannya dan mencari informasi yang dirasa memiliki kemampuan di atasnya. Dengan berdiskusi karyawan akan merasa terbantu dengan solusi yang diberikan untuk menyelesaikan kesulitan yang dialami. Selain itu karyawan telah memiliki pengetahuan lebih apabila nantinya akan menghadapi permasalahan yang sulit lagi kedepannya.

Aspek kedua yaitu *strength*/kekuatan yang berkaitan dengan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu, hal ini mempengaruhi ketahanan dan keuletan terhadap usaha untuk menyelesaikan masalahnya. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi akan kemampuannya meski akan ada banyak kesulitan yang dihadapi, dirinya akan berusaha hingga masalah dapat terselesaikan. Seperti yang dikatakan oleh Myers (dalam Silvana, 2007) bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi memiliki sikap pantang menyerah, gigih, dan tidak merasa tertekan ketika menghadapi suatu masalah. Hal ini berhubungan dengan penggunaan strategi *problem focused coping* pada karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi, dirinya akan gigih dan pantang menyerah untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Karyawan yang menghadapi masalah juga akan memikirkan dan mempertimbangkan strategi yang tepat agar tugas yang diberikan dapat

selesai tepat waktu. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi akan lebih berpikir secara matang dengan menyusun strategi efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi ketika bekerja. Dengan menyusun strategi, penyelesaian tugas atau masalah akan lebih terorganisir.

Aspek yang ketiga yaitu *generality*/keadaan umum berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya diberbagai situasi. Aspek ini berkaitan dengan keyakinan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas tertentu maupun diberbagai aktivitas. Santrock (2007) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya dalam menguasai situasi yang dihadapi. Dengan memiliki keyakinan diri untuk menguasai situasi sehingga akhirnya mendorong individu untuk meraih kesuksesan, hal ini akan membuat individu menggunakan strategi *problem focused coping* yang tepat. Karyawan akan fokus dalam penyelesaian masalah apabila memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Sesuai dengan pendapat Lazarus dan Folkman (dalam Sujono, 2014) bahwa *problem focused coping* lebih sering digunakan individu yang merasa yakin bahwa dirinya dapat mengubah situasi atau dalam menghadapi tuntutan yang masih bisa dikontrol. Seperti penelitian Sujono (2014) dalam penelitiannya menunjukkan hasil nilai $r=0,650$ dan $p=0,000$ diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri (*self efficacy*) dengan *problem focused coping*.

Hasil penelitian yang dilakukan selanjutnya juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara *self efficacy* dengan *emotion focused coping*. Uji hipotesis menunjukan $r_{xy} = -0,410$ ($p<0,01$) yang artinya semakin

tinggi *self efficacy* maka semakin rendah penggunaan *emotion focused coping*, begitu juga sebaliknya.

Aspek *self efficacy* yang pertama yaitu *level*. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi apabila menghadapi taraf tingkat kesulitan tugas, karyawan tidak akan menghindarinya dan tidak mengkhayal seolah-olah permasalahannya sudah selesai. Disini karyawan akan bertanggung jawab dalam penyelesaian masalah, bukannya hanya mengabaikan saja.

Aspek selanjutnya adalah *strength*. Ketika karyawan menghadapi permasalahan atau tugas yang besar dan rumit, karyawan tersebut akan segera menyelesaikannya karena dirinya merasa yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Ketahanan dan keuletan dalam diri membuat karyawan gigih dalam menyelesaikan permasalahan. Selain itu apabila karyawan pernah mengalami permasalahan kerja sebelumnya, dirinya akan melihat sisi positif dari permasalahan tersebut. Hal ini karena karyawan telah memiliki pengalaman.

Aspek selanjutnya adalah *generality*. Dengan *self efficacy* yang tinggi, karyawan akan menyelesaikan tugasnya, walau tugas tersebut beragam. Bukannya menolak tugas atau malah menghindarinya. Karyawan akan merasa tertantang karena tugas yang dikerjakannya tidak hanya satu jenis saja. Keyakinan dalam diri yang mendorong karyawan untuk segera menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi.

Menurut Skinner (2005) individu menggunakan *emotion focused coping* untuk menghindari stres tanpa menyelesaikan permasalahan, namun menurut hasil penelitian menunjukkan karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi sehingga karyawan cenderung tidak menggunakan *strategi emotion*

focused coping, karena permasalahan yang dihadapi karyawan mengharuskan untuk segera diselesaikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika, Deria dan Ruhansih (2018) menunjukkan bahwa korelasi antar variabel sebesar -0,148 yang artinya semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah penggunaan strategi *emotion focused coping*.

Adapun hasil penelitian menunjukkan hasil yaitu, variabel *self efficacy* memiliki nilai perhitungan *Mean* Empirik (ME) 60,22, dengan *Mean* Hipotetik (MH) 47,5 dan Standar Deviasi Hipotetik (SDH) 9,5, hal ini dapat dikategorikan tinggi. Variabel *problem focused coping* memiliki nilai perhitungan *Mean* Empirik (ME) 59,43 dengan *Mean* Hipotetik (MH) 52,5 dan Standar Deviasi (SDH) 10,5, hal ini dapat dikategorikan sedang. Variabel *emotion focused coping* memiliki perhitungan *Mean* Empirik (ME) 59,42 dengan *Mean* Hipotetik (MH) 50 dan Standar Deviasi (SDH) 10, hal ini dapat dikategorikan sedang.

Pelaksanaan penelitian ini tentunya tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Skala tidak disebar secara langsung oleh peneliti dan hanya dititipkan pada salah satu karyawan yang merupakan tangan kanan kepala bank untuk dibagikan kepada karyawan-karyawan sehingga peneliti tidak bisa mengawasi semua proses pengisian skala dan mengetahui keseriusan setiap karyawan dalam mengisi skala tersebut.
2. Peneliti menggunakan *try out* terpakai yang berdasarkan atas pertimbangan peneliti bahwa keterbatasan waktu yang ada, karena di pertengahan minggu hingga akhir setiap bulannya karyawan harus membuat laporan-laporan, sehingga peneliti diberi waktu untuk menyebar

kuesioner di minggu pertama saja. Hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat memperbaiki item-item yang gugur.

