

BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Uji Normalitas

1. *Coping Stress pada Karyawan*

Uji normalitas dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil perhitungan menunjukkan nilai K-S-Z 1,103 dengan $p=0,200$ ($p>0,05$).

Suatu data dapat disebut memiliki distribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi 0,05 atau 5% ($p>0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa data *coping stress* pada karyawan berdistribusi normal.

2. *Self-Efficacy*

Melalui uji normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai K-S-Z sebesar 1,112 dengan $p=0,102$ ($p>0,05$), sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

5.1.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel memenuhi asumsi linier. Asumsi linier adalah asumsi bila terjadi perubahan pada satu variabel, maka akan diikuti perubahan pada variabel lainnya.

Hasil uji linieritas pada penelitian ini menunjukkan nilai $F=73,493$ dengan $\text{sig}=0,000$. Suatu variabel dapat dikatakan memiliki hubungan linier dengan variabel lainnya jika memiliki nilai $\text{sig}<0,05$. Maka dari hasil uji linieritas tersebut dapat disimpulkan bahwa antara variabel *self-efficacy* dengan *coping stress* pada karyawan memiliki hubungan linier.

5.1.2 Uji Hipotesis

Setelah sebelumnya melakukan uji asumsi, peneliti melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Hasil uji hipotesis terhadap dua variabel penelitian ini menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,712$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$).

Dari kedua nilai di atas kita dapat mengetahui hubungan antara variabel *self-efficacy* dengan *coping stress* pada karyawan. Pertama kita dapat melihat ada tidaknya hubungan antar variabel dari nilai signifikansinya, apabila hasil perhitungan uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig}<0,05$) berarti terdapat hubungan antar variabel. Sebaliknya nilai $\text{sig}>0,05$ menunjukkan tidak adanya hubungan antar variabel. Selanjutnya, nilai r dapat menunjukkan sifat suatu hubungan, jika r bernilai positif berarti terdapat hubungan positif dan jika r menunjukkan nilai negatif berarti pula hubungan variabel bersifat negatif.

Hubungan positif antar variabel merupakan suatu hubungan jika salah satu variabel penelitian memiliki skor yang semakin tinggi, maka variabel lain juga semakin tinggi. Sebaliknya, pada hubungan negatif berarti semakin tinggi skor suatu variabel maka akan semakin rendah skor variabel lainnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *coping stress* pada karyawan. Ini berarti semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi pula *coping stress* pada karyawan.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *coping stress* pada karyawan. Artinya semakin tinggi *self-efficacy*, maka

semakin tinggi pula *coping stress* pada karyawan. Dengan nilai $r_{xy} = 0,712$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$) dan sumbangan efektif variabel *self-efficacy* terhadap *coping stress* sebesar 50,7%.

Self-efficacy menjadi bagian penting yang dapat mengubah kehidupan seseorang (Mete, 2021). *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuan dirinya dalam merencanakan dan mewujudkan bentuk tindakan yang perlu diambil untuk mengelola situasi di masa yang akan datang. Mete (2021) menyebutkan bahwa asumsi dasar yang berkaitan dengan *self-efficacy* adalah bahwa individu lebih mungkin untuk mengambil tindakan yang mereka rasa dapat mereka lakukan dan lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan tindakan yang tidak dapat mereka lakukan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat tersebut, karena individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mungkin mengambil tindakan untuk mengelola situasi stres yang dihadapinya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Schunk dan Pajares (2010) yang mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran protektif dalam menghadapi situasi stress dan mengurangi situasi negatif. Namun demikian, *self-efficacy* yang tinggi dan juga *coping stress* yang tinggi tidak selalu berdampak pada hal yang positif. Seperti telah disebutkan pada Bab II bahwa dalam mendefinisikan *coping-stress* tidak boleh dikaitkan dengan hasil atau efektivitas upaya tersebut. Hal ini memungkinkan ketika individu memiliki *self-efficacy* yang sangat tinggi dapat berpikir bahwa mereka dapat melakukan hal-hal dalam tingkat kesulitan yang sebenarnya tidak mampu dilakukannya, tetapi karena pemikiran tersebut individu akan tetap melakukannya (Mete, 2021). Tindakan terkait pemikiran ini dapat menyebabkan individu mengalami kegagalan dari waktu ke waktu dalam mengelola situasi stres yang dihadapinya.

Apabila individu dihadapkan pada berbagai macam permasalahan, bisa saja keyakinan yang mereka miliki untuk mampu menyelesaikan permasalahan tersebut dikotakkan berdasarkan tingkat kesulitan permasalahan tersebut. Jika mudah, individu akan mencari alternatif penyelesaian masalahnya, akan tetapi jika sulit, individu bisa saja menghindari karena merasa permasalahan tersebut berada di luar batas kemampuan yang mampu dihadapinya. Hal tersebut menunjukkan terdapat sebuah aspek dari *self efficacy*, yaitu tingkat kesulitan (*magnitude/level*) yang memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku atau strategi *coping stress* yang akan dilakukannya. Ini sejalan dengan pendapat Schneiderman, Ironson, dan Siegel (2005) yang mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu bisa bersifat umum ataupun spesifik terhadap tugas tertentu. Apabila dikategorikan sebagai sebuah permasalahan yang sulit, individu dengan *self-efficacy* akan percaya pada kemampuan diri mereka sendiri, dan melihat permasalahan tersebut sebagai tantangan yang harus mereka hadapi, daripada ancaman yang harus dihindari.

Individu yang menganggap tingkat kecakapan dirinya cukup tinggi akan lebih gigih dan berusaha keras dibandingkan dengan individu yang merasa tidak cukup cakap. Ini berkaitan dengan aspek *strength* dalam *self efficacy*, yakni tentang kuatnya keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimilikinya. Jika *strength* yang dimiliki oleh individu tinggi, mereka akan cenderung percaya bahwa keterampilan atau kapasitas yang mereka miliki akan cukup berhasil untuk melaksanakan atau menyelesaikan permasalahan dihadapannya, dengan sedikit atau tanpa ketergantungan pada bantuan eksternal (Kazemi & Kohandel, 2015). Individu bisa saja mencari alternatif pemecahan dan mengelola emosi negatifnya secara efektif, akan tetapi jika ekspektasi terhadap kemampuan dirinya tidak cukup baik, individu bisa juga melakukan perilaku-perilaku

maladaptif sebagai respon atau tanggapannya terhadap stresor yang ditemuinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek *strength* dari *self-efficacy* akan memengaruhi *coping stress* yang dilakukan oleh individu.

Senada dengan Anshel dan Pintrich (dalam Mete, 2021), *self-efficacy* berkaitan dengan strategi *coping stress* yang digunakan individu dalam menghadapi masalah atau kejadian yang kompleks. Ketika individu banyak mengalami permasalahan perilaku yang akan dipilih untuk menghadapi atau mengelola permasalahan tersebut berhubungan langsung dengan *self-efficacy*nya. Devonport dan Lane (2006) juga mengungkapkan bahwa penilaian kognitif terhadap kemampuan individu dalam menghadapi stresor akan berdampak pada perilaku individu untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam mengatasi permasalahan tersebut baik berupa strategi untuk menyelesaikan permasalahannya ataupun strategi pasif dengan mengelola emosinya. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung untuk berani mengambil tindakan dalam upaya mengelola stresor yang dihadapinya, sebaliknya individu yang merasa pesimis terhadap kemampuannya, tidak yakin bahwa ia mampu melalui permasalahan yang dihadapinya, akan cenderung tidak melakukan upaya penanggulangan terhadap masalah yang ada (Devenport & Lane, 2006).

Peneliti juga ingin menganalisa lebih lanjut terkait seberapa tinggi skor variabel *self-efficacy* pada penelitian ini. Hasil perhitungan *statistic descriptive* dapat dilihat di tabel di bawah ini:

Tabel 5.1. Hasil Uji Statistik Deskriptif Self-Efficacy

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SE	40	40.00	63.00	51.8000	5.04442
Valid N (listwise)	40				

Dari hasil analisis diperoleh skor terendah untuk *self-efficacy* adalah 40 dan skor tertinggi 63, dengan mean 51,8. Adapun klasifikasi skor *self-efficacy* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2 Klasifikasi Skor Self-Efficacy

Klasifikasi	Skor
Rendah	40-47,6
Sedang	>47,6-55,2
Tinggi	>55,2-63

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan di atas dapat diketahui bahwa skor *self-efficacy* masuk dalam kategori sedang. Ini dapat menjadi modal yang cukup baik bagi karyawan untuk menghadapi stresor yang mereka hadapi selama masa pandemi karena seperti yang telah di uraikan di atas bahwa *self-efficacy* akan memengaruhi pemilihan perilaku individu dalam mengelola stress, namun demikian tetaplah belum maksimal. Karena jika individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan semakin mendorong mereka untuk mampu mengelola stress yang mereka hadapi.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya terhadap variabel *self-efficacy* dan *coping stress* oleh Rizky, Zulharman, dan Risma, 2014 dengan responden mahasiswa yang membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Dengan *self-efficacy* yang tinggi mahasiswa mampu menyelesaikan berbagai tuntutan di perguruan tinggi dan dapat memengaruhi cara individu tersebut mengatasi berbagai kendala dan tekanan yang datang.

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa terdapat kekurangan dan kelemahan penelitian, seperti tidak menentukan secara spesifik kota-kota yang menjadi subjek penelitian, sehingga memungkinkan hasil penelitian ini masih tidak cukup representatif untuk menggambarkan *self-efficacy* dan *coping stress* karyawan di masa pandemi ini, peneliti juga meneliti secara keseluruhan aspek coping stress, tidak memfokuskan pada satu strategi *coping* yang memungkinkan hasil lebih akurat, peneliti juga hanya memberikan pengantar agar siapapun yang merupakan karyawan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

