

## EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL DAN STRESS KERJA : LITERATUR REVIEW

**Lintang Kurniasari**

Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Semarang  
lintangkurniasari@usm.ac.id

### **ABSTRACT**

*Stress is an adaptive response to a situation that is felt to be challenging or threatening the health of the individual, which is one of the impacts of modern life. Self-efficacy and social support are factors that individuals have in dealing with stress. This study aims to determine the relationship of self-efficacy and social support to work stress. This study was conducted based on issues, methodologies, and similarities and research. Of the six studies used, all of them used quantitative methods. The findings in this study are that self-efficacy and social support have a negative relationship, which means that the higher self-efficacy and social support, the lower work stress.*

**Keywords** : *self-efficacy, social support, gratitude, work stress*

### **ABSTRAK**

Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan modern. Efikasi diri dan dukungan sosial merupakan faktor-faktor yang dimiliki individu dalam menghadapi stress. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dan dukungan sosial terhadap stress kerja. Kajian ini dilakukan berdasarkan issue, metodologi, dan persamaan dan penelitian. Dari enam penelitian yang digunakan semuanya menggunakan metode kuantitatif. Temuan dalam kajian ini adalah efikasi diri dan dukungan sosial memiliki hubungan yang negative yang artinya semakin tinggi efikasi diri dan dukungan sosial maka stress kerja semakin rendah.

**Kata kunci** : *efikasi diri, dukungan sosial, gratitude, stress kerja*

### **PENDAHULUAN**

Stres kerja adalah adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara & Puspitasari, 2015). Stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan seseorang. Stres kerja ini menimbulkan dampak positif dan negatif. Menurut Gibson, (Gibson et al., 1996) mengatakan bahwa dampak positif stres kerja adalah peningkatan harga diri, peningkatan inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik, dan menjadi rangsangan untuk giat bekerja. Adapun menurut Beehr dan Newman (Beehr & Newman, 1978) dampak negatif dari gejala stress kerja dapat dibagi dalam 3 aspek, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan perilaku yaitu gejala psikologi, meliputi kecemasan, ketegangan, bingung, marah,

sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, dan kebosanan ; gejala fisik meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung, mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, dan gangguan pernafasan; gejala perilaku meliputi menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), dan meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti ngebut, konsumsi napza, berjudi.

Stres yang dialami karyawan memiliki beberapa faktor yang membentuk stres

kerja. Salah satu faktor tersebut adalah efikasi diri. Menurut Greenberg (Greenberg, 2008) faktor efikasi diri, secara umum berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengelola tingkat kecemasan pada situasi kerja yang dihadapinya. Luthans juga mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu yang juga dibutuhkan keterampilan kepemimpinan dan kematangan mental. Efikasi diri polisi adalah kepercayaan diri anggota polisi dalam menjalankan tugas atas pekerjaannya dengan maksimal dan berhasil (Luthans, 2006).

Dalam efikasi diri, terdapat beberapa dimensi yang membentuk efikasi diri. Bandura menjelaskan bahwa ada tiga dimensi efikasi diri, yaitu: 1) dimensi tingkat, berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya, 2) dimensi kekuatan, berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya, 3) dimensi generalisasi, berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya (Bandura, 1997).

Selain efikasi diri, stress kerja juga dapat terjadi karena seseorang kurang mampu beradaptasi dengan stres yang dialaminya. Adaptasi stres tersebut, seseorang dapat mencari dukungan sosial (*social support*). Landy dan Conte (Landy & Conte, 2004) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, bantuan, atau informasi yang diterima seseorang melalui

hubungan formal dan informal dengan orang lain atau kelompok.

Horse mengemukakan bahwa dukungan sosial yang terdiri dari empat aspek yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif (Bart, 1994). Dukungan sosial yang diterima oleh anggota polisi membuat mereka merasa berharga, dicintai, didukung, diterima dan merasa tenang. Kondisi ini dapat membantu anggota polisi untuk mengurangi stres yang dialami. Hal ini sesuai dengan pernyataan beberapa ahli Kim (Kim et al., 2008) yang menyatakan bahwa dukungan sosial secara efektif mereduksi *distres* psikologis seperti depresi atau kecemasan selama masa-masa stres, demikian pula dengan hasil penelitian Bolger, Zuckerman dan Kessler (Bolger et al., 2000) yang menyatakan bahwa dukungan sosial meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap stresor pada umumnya.

Tujuan penelitian ini untuk melihat bagaimana hubungan efikasi diri dan dukungan sosial terhadap stress kerja pada karyawan melalui kajian literatur.

## METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kajian literatur atau literatur review. Metode ini dilakukan dengan mengkaji beberapa penelitian yang relevan. Pencarian artikel penelitian dilakukan melalui *platform* google scholar dan springer. Seleksi didasarkan pada nama penulis, partisipan, variabel penelitian, metode yang digunakan, dan hasil. Dari hasil pencarian, terdapat lebih dari 1000 artikel yang sesuai dengan kata kunci pencarian. Dari artikel-artikel yang ditemukan, terpilih enam jurnal yang paling sesuai dengan topik kajian.

## HASIL

Peneliti	Partisipan	Metode	Variabel		Hasil
			Bebas	Terikat	
Rahayu Pertiwi Sari	63 guru Sekolah Luar	Skala efikasi diri 48 aitem &	Efikasi Diri	Stres Kerja	Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan stres kerja

dan Agustin Handayani	Biasa Negeri Semarang	skala stres kerja 40 aitem.			pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Semakin tinggi efikasi diri, maka makin rendah stres kerja, sebaliknya makin rendah efikasi diri, maka makin tinggi stres kerja
Hary Yon Witjaksono Nur Pratiwi Noviati	70 orang PLLU	skala stres kerja, efikasi diri	Efikasi Diri	Stres Kerja	Terdapat korelasi Negative antara efikasi diri dan stress kerja
Rahma Afwina	132 orang	Skala stress kerja dan skala dukungan sosial	Dukungan sosial	Stress kerja	Terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Hubungan kedua variabel negatif, artinya semakin tinggi dukungan sosial akan semakin rendah stres kerja.
Aprillia Dinda Surya dan Anindra Guspa	61 pegawai	Skala dukungan sosial dan skala stress kerja	Dukungan sosial	Stress kerja	Adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dan stres kerja. Dukungan sosial memiliki peran yang positif untuk mengurangi stres kerja
Wenny Rahmawati dan Dwi Norma Retnaningrum	66 responden	Skala efikasi diri dan stress kerja	Efikasi diri	Stress kerja	Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan stres kerja . Sehingga tingginya efikasi diri akan di ikuti oleh penurunan stres kerja.
Ha Nam Khanh Giao, Bui Nhat Vuong & Hasanuzzaman Tushar	50 karyawan	Skala dukungan sosial dan skala stress kerja	Dukungan sosial	Stress kerja	Adanya pengaruh antara dukungan sosial terhadap stress kerja. Dukungan sosial yang tinggi dapat mengurangi stres di tempat kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil seleksi, ditemukan enam jurnal yang sesuai dengan topik kajian, yaitu berkaitan dengan efikasi, dukungan social dan stress kerja. Temuan pertama merupakan penelitian dari Sari & Handayani (2017) yang dilakukan terhadap 63 guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa skala efikasi diri dan stress kerja. Pada penelitian ini ditemukan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi Product Moment dengan perolehan koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = -0.567$  dengan  $p < 0,01$ .

Sehingga dapat diartikan semakin tinggi efikasi diri, maka makin rendah stres kerja, sebaliknya makin rendah efikasi diri, maka makin tinggi stres kerja. Penelitian kedua tentang efikasi diri dan stress kerja dilakukan oleh Witjaksono & Noviati (2018), dengan mengambil responden 70 orang pengawas lalu lintas udara. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data skala stress kerja dan efikasi diri dan uji korelasi Person menunjukkan korelasi sebesar  $r = -0.634$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) sehingga memperoleh hasil terdapat korelasi antara efikasi diri dan stress kerja. Penelitian tentang efikasi diri dan stress kerja ketiga dilakukan oleh Rahmawati & Retnaningrum (2022) yang dilakukan kepada 66 responden dengan

skala stress kerja dan skala efikasi diri menyebutkan bahwa Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara efikasi diri dan stres kerja . Sehingga tingginya efikasi diri akan di ikuti oleh penurunan stres kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan uji korelasi hubungan antara efikasi diri dengan stress kerja didapatkan hasil  $r_{hitung} = -0,347 > r_{tabel} = 0,2423$ , dengan  $p 0,04 < \alpha 0,05$ , yang berarti efikasi diri dan stress kerja pada karyawan mempunyai hubungan yang signifikan.

Penelitian selanjutnya yaitu tentang dukungan sosial dan stress kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Afwina (2019) kepada 132 orang menggunakan metode pengumpulan data berupa skala dukungan sosial dan stress kerja ditemukan bahwa variable dukungan sosial memiliki nilai sebesar  $-0,268$  dengan  $p < 0,05$ , artinya arah hubungan kedua variabel negatif, artinya semakin tinggi dukungan sosial akan semakin rendah stres kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Surya & Guspa (2021) pada 61 responden menggunakan metode pengumpulan data berupa skala dukungan sosial dan stress kerja memperoleh nilai dari hasil uji  $f_{hitung}$  didapatkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  yang ada, yaitu sebesar  $152,857 > f_{tabel}$  sebesar 4,00. Sehingga dapat diartikan bahwa dukungan sosial memiliki peran yang positif untuk mengurangi stres kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Giao et al., (2020) pada 50 responden di Vietnam menggunakan metode pengumpulan data berupa skala dukungan sosial dan stress kerja ditemukan bahwa ada pengaruh antara dukungan sosial terhadap stress kerja. Dukungan sosial yang tinggi dapat mengurangi stres di tempat kerja .

## KESIMPULAN

Temuan dari kajian ini adalah efikasi diri dan dukungan sosial memiliki hubungan yang negatif terhadap stress kerja. Semakin tinggi efikasi diri dan dukungan sosial, maka stress kerja semakin rendah. Namun

sebaliknya jika efikasi dan dukungan sosial rendah, maka stress kerja tinggi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih pada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini selesai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afwina, R. (2019). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja Dokter Residen di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 229–236. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i2.85>
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bolger, N., Zuckerman, A., & Kessler, R. C. (2000). Invisible support and adjustment to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 953–961. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.953>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Jr., J. H. D. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Nunuk Adiarni (ed.)). Binarupa Aksara.

- Greenberg, J. S. . (2008). *Management, Comprehensive Stress* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Kesehatan, J. V., Pada, K., & Kesehatan, T. (2022). *Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri Mempengaruhi Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan*.
- Kim, H. S., Sherman, D. K., & Taylor, S. E. (2008). Culture and social support. *American Psychologist*, 63(6), 518–526. <https://doi.org/10.1037/0003-066X>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). *Work in 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Mc Graw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2), 113470.
- Rahmadia, F., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (Rsi) Ibnu Sina Payakumbuh. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 110. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.6145>
- Sari, R. P., & Handayani, A. (2017). Hubungan Efikasi Diri dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negri Semarang. *Proyeksi*, 12(2), 53–58. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/2820>
- Surya, A., & Guspa, A. (2021). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Solok Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Socio Humanus*, 3(1), 53–65.
- Tabur, A., Choudhury, A., Emhan, A., & Mengenci, C. (2022). Clinicians ' Social Support , Job Stress , and Intent to Leave. *Healthcare*, 10(229), 1–9.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Relationship between Workload, Role Conflict, and Social Support with Work Stress on Teachers at Manado 1 State High School During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(2020), 80–88.
- Witjaksono, H. Y., & Noviati, N. P. (2018). Efikasi Diri dan Stres Kerja Pemandu Lalu Lintas Udara Bandara. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(1), 16–26. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss1.art2>