

## **Dampak *Self Efficacy* Terhadap *Work Stress***

### ***The Impact of Self Efficacy on Work Stress***

Ratnasartika Aprilyani <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi PSikologi, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia.

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of Adversity quotient and Self efficacy on Work stress in online learning at University X Lecturers. Distance learning causes the learning system process to change. The demand for adapting to changes in the learning system as well as the demand for mastering technology in order to be able to run a distance learning system are situations that can make lecturers enter into work situations that make them experience work stress. There are several factors that influence work stress such as ways of coping with stress, psychological resilience, emotional intelligence, Self efficacy, social support and Adversity quotient. This research includes quantitative research. The subjects in this study were 83 lecturers at University X. The sampling method used a purposive technique. The data collection tools used are Adversity quotient, Self efficacy and Work stress scales. This study uses multiple linear regression analysis techniques to determine the effect of the three variables and is processed using the SPSS for windows version 25.0 program. Based on the results of multiple regression analysis, Fcount is 21.126 with a significance value (p) of 0.000 ( $p < 0.05$ ) so it can be concluded that the Adversity quotient and Self efficacy variables have a significant effect on Work stress in Online Learning at University Lecturers X. Linear equation model The multiples are as follows:  $Y = 59.880 + 0.341 X1 + -0.640 X2$  While the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.346 shows that Adversity quotient and Self efficacy variables simultaneously can explain Work stress of 34.6%.*

**Key words:** *Adversity quotient, Self efficacy, Work stress, Lecturer, Online Learning.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *work stress*. Pembelajaran jarak jauh yang dilakukan oleh dosen dan mahasiswa mengakibatkan proses sistem pembelajaran mengalami perubahan. Tuntutan beradaptasi terhadap perubahan sistem pembelajaran serta tuntutan untuk menguasai teknologi agar dapat menjalankan sistem pembelajaran jarak jauh merupakan situasi yang dapat membuat dosen masuk pada situasi kerja yang membuat ia mengalami *work stress*. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja seperti cara *coping stress*, ketahanan psikologi, kecerdasan emosional, *self efficacy*, dukungan sosial dan *adversity quotient*. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini sebanyak 83 orang dosen yang berasal dari Universitas di wilayah Jakarta. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive*. Alat pengumpul data yang digunakan berupa skala *self efficacy* dan *work stress*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan independen. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap *work stress*.

**Kata kunci:** Adversity quotient, Self efficacy, Work stress, Dosen, Pembelajaran Jarak Jauh.

*Korespondensi mengenai artikel penelitian ini dapat ditujukan kepada penulis melalui e-mail: ratna@binawan.ac.id*

Maret 2020 virus COVID 19 muncul di Indonesia. Virus ini bermula dari negara Cina tepatnya di kota Wuhan, yang menyebar ke berbagai negara dengan sangat cepat. Pemerintah Indonesia menetapkan Darurat Bencana Nasional Covid pada tanggal 14

Maret 2020. Penetapan Bencana Darurat Nasional tersebut berdampak kepada semua aspek, termasuk sistem pendidikan Indonesia. Kebijakan pemerintah tentang lockdown telah membuat perubahan pada sistem pembelajaran yang semula tatap muka, kini pembelajaran dilakukan secara online. Kemajuan teknis untuk membantu bidang pendidikan baru mulai muncul, pembelajaran online dianggap dapat memenuhi kebutuhan pendidikan kontemporer (Susanto & Azwar, 2020).

Total ada 276 perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia menjalan pembelajaran daring per 18 maret 2020 (Susanto & Azwar, 2020). Jumlah perguruan tinggi yang meniadakan mata kuliah secara luring dipastikan akan terus bertambah mengingat merebaknya virus Covid (Winahyu, 2020). Pembelajaran Jarak Jauh mengakibatkan proses sistem pembelajaran mengalami perubahan. Interaksi yang dulunya berlangsung tatap muka, penuh sentuhan psikologis, saling tanggung jawab dan kontak langsung satu sama lain, baik verbal maupun non-verbal, telah sirna akibat pandemi Covid-19 (Muslim, 2020).

Fenomena dalam prakteknya adalah para pengajar hanya memberikan pekerjaan rumah pada siswa tanpa menjelaskan materi. Setiap pertemuan siswa-siswi diberikan pekerjaan rumah, buruknya ada beberapa pekerjaan rumah yang sudah tersedia jawabannya di internet. Siswa mencari jawaban dari Google yang mereka tulis tanpa mengetahui cara menyelesaikannya. Terdapat beberapa sekolah yang mengizinkan kelulusan siswanya tanpa syarat. Namun, tidak semua pengajar hanya memberikan materi tanpa penjelasan. Banyak pengajar kreatif yang melakukan perubahan pembelajaran daring untuk membangkitkan minat belajar siswa, sebaliknya siswa terkadang malas. Keluhan yang banyak dirasakan oleh para pengajar yaitu ketika materi sudah di siapkan dengan baik, tetapi pada saat pembelajaran banyak siswa yang tidak mengaktifkan kamera untuk tidur (Barkatin, 2021).

Hal ini tentu tidak mudah bagi mahasiswa maupun dosen dalam melaksanakan PJJ. Terutama untuk dosen, Tentu saja tantangannya bukan hanya pada pelaksanaan kuliah online, tetapi juga memastikan bahwa hasil belajar untuk suatu mata kuliah tercapai dalam situasi darurat (Adiawaty, 2020). Untuk mencapai *learning outcome* yang sudah ditetapkan dari masing-masing perguruan tinggi, para dosen dituntut untuk kreatif serta inovatif dalam menggunakan teknologi pembelajaran daring dengan sistem kerja yang berbeda dari sebelumnya.

Kemampuan untuk menggunakan teknologi, seperti *Learning Management System* (LMS), media komunikasi audio visual, media sosial, dan media penyimpanan data, yang dapat digunakan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar yang berkualitas, adalah masalah lain bagi pendidik. saat melaksanakan PJJ. Umumnya, dosen diklasifikasikan sebagai pendidik. Menurut UU Pasal 20 dan Pasal 39 (2) Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidik merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, menyelenggarakan pengajaran dan pelatihan, khususnya penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Spesialis yang membidangi implementasi untuk pendidik universitas. Dapat disimpulkan bahwa tugas dosen bukan hanya tentang pengajaran saja namun mencakup penelitian dan juga pengabdian masyarakat.

Persyaratan untuk beradaptasi dengan perubahan sistem pembelajaran, serta persyaratan untuk menguasai teknologi untuk mengoperasikan sistem pembelajaran jarak jauh, adalah situasi yang dapat menempatkan pendidik dalam situasi kerja yang menempatkan mereka di bawah tekanan kerja (Adiawaty, 2020). Stres merupakan ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi suatu ancaman secara mental, fisik dan spiritual (Swaeward, 2017). Berdasarkan teori Seaward, *work stress* dapat didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mengelola ancaman seseorang, yang memanifestasikan dirinya dalam pesimisme, ketidakpuasan, produktivitas rendah, dan sering absen. Fenomena ini terjadi di Universitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan universitas yang berada di Jakarta, beliau menyampaikan terkait dengan kinerja para dosen selama pembelajaran daring dan harapan beliau kepada para dosen. Selama pembelajaran daring, produktivitas dosen menurun, seperti berkurangnya kegiatan penelitian maupun pengabdian masyarakat, yang mana kedua hal tersebut merupakan tugas utama dosen selain pengajaran. Beliau juga berharap dengan adanya pembelajaran daring ini tidak membuat semangat dosen menurun untuk melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat karena hal ini akan mempengaruhi untuk akreditasi kampus.

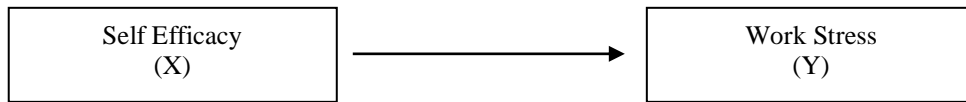
Hal ini juga didukung oleh data yang diperoleh dari wawancara dengan lima orang dosen yang dipilih secara acak dari universitas yang berada di wilayah Jakarta. AR mencemaskan dengan adanya pembelajaran daring ini output yang diterima mahasiswa tidak sesuai dengan harapan karena adanya gap dengan platform yang digunakan. MN dan RV merasa kesulitan dalam pelaksanaan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat ditengah COVID-19 karena banyaknya keterbatasan yang membuat dosen sulit untuk pelaksanaan tridharma tersebut. Sedangkan bagi MT dan HK merasa tugas dosen pada pembelajaran daring ini semakin banyak karena tuntutan dari pimpinan PT.

Fenomena yang terjadi di Universitas yang dirasakan para dosen seperti sikap pesimis dan cemas, MN dan RV menjelaskan ketidak produktifan dosen selama pembelajaran daring, MT dan HK menggambarkan tekanan dari tugasnya. Dalam hal ini, stress yang dirasakan setiap individu berbeda begitu pula dengan tingkat stressnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti manajemen stres, ketahanan psikologis, kecerdasan emosional, efikasi diri, dukungan sosial, dan adversity quotient (Charmila,2013).

Dari Fenomena tersebut, menarik penulis untuk mengetahui work stress dosen di universitas selama pembelajaran daring. Kapasitas mental masing-masing individu berbeda (Phoolka dan Kaur, 2012), oleh karen itu stress yang dialami individu satu tidak mempengaruhi stress untuk individu lainnya. Setiap individu memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang tidak baik seperti adanya ancaman, kesulitan maupun tantangan. Sebagai seorang dosen, penting untuk memiliki kemampuan dalam mengatasi dan memerangi ancaman serta tantangan selama pembelajaran. Dosen harus mampu menghadapi kesulitan dan masalah yang muncul dalam menjalankan profesinya terutama saat pembelajaran.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fitria Lailatul Ula dan Nadhirotul Laily Tahun (2019) menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara self efficacy dengan work stress, artinya semakin tinggi self efficacy guru SD di Kecamatan Menganti belum tentu dapat menurunkan tingkat stress guru tersebut dan begitupun sebaliknya. Penelitian lain terkait dengan self efficacy dengan work stress dilakukan oleh Itsmi Meroza pada

Tahun (2020) menunjukkan hubungan signifikan yang negatif bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi maka akan mempengaruhi tingkat stres dalam bekerja. Self-efficacy yang tinggi dapat mengurangi stres kerja seorang guru, sehingga dalam pelaksanaan tugas guru dapat memberikan bantuan yang dipersonalisasi kepada siswa berkebutuhan khusus. Uraian diatas menarik penulis untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh self efficacy terhadap work stress?



Sumber: Olah Data (2022).

Gambar 1. Kerangka Penelitian.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara self efficacy terhadap work stress.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap work stress.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mendefinisikan metode survei kuantitatif sebagai pendekatan survei berbasis empiris yang melibatkan survei populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan peralatan survei, dan interpretasi data kuantitatif/statistik. saran khusus mengurangi tekanan darah. Peneliti menggunakan dua variable, yaitu: 1). Variabel terikat (dependent variable) atau variabel Y, yaitu variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besar efek atau pengaruh variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Work stress. 2). Variabel bebas (independent variable) atau variabel X, yaitu variabel yang dimanipulasi untuk dipelajari efeknya pada variabel-variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas X adalah Self efficacy.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah kategori luas dari hal-hal atau orang-orang dengan kualitas dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dari mana kesimpulan dibuat. Kelompok mata pelajaran ini harus berbeda dari kelompok mata pelajaran lainnya baik dari segi fitur maupun sifat (Azwar, 2012). Populasi yang digunakan adalah dosen yang berasal dari universitas di wilayah Jakarta. Karakteristik populasi pada penelitian adalah sebagai berikut: 1). Dosen Tetap Yayasan. 2). Sudah Memiliki NIDN (Berhomebase di universitas). 3). Pria dan Wanita. 4). Usia maksimal 65 tahun.

Menurut Creswell (2016), sampel adalah sub-kelompok dari populasi yang peneliti rencanakan untuk diselidiki untuk digeneralisasikan pada populasi sasaran. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen yang berasal dari universitas di wilayah Jakarta yang sesuai dengan kriteria, yaitu berjumlah 83 orang (tabel krejcie-morgan). Metode pengambilan sampel atau sampling method adalah metode penentuan jumlah sampel yang sama dengan ukuran sampel yang digunakan sebagai sumber data sebenarnya. Dalam pengambilan sampel, perlu diperhatikan ciri-ciri sebaran populasi untuk memperoleh perwakilan. Sampel (Syahrums & Salim, 2012). Peneliti menggunakan metode *sampling purposive* Menurut Sugiyono (2018), Teknik *sampling purposive* adalah teknik pengambilan sampel

yang digunakan oleh peneliti ketika mereka memiliki pertimbangan tertentu ketika mengambil sampel.

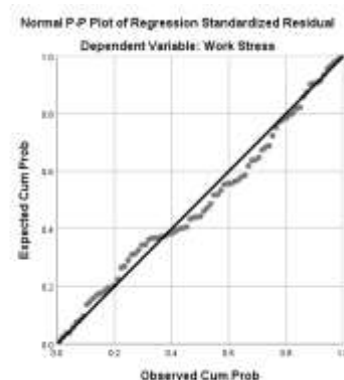
### Analisis Data

Prosedur dalam analisis data digunakan untuk menjawab definisi tantangan penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari temuan penelitian. Regresi berganda adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yang mencoba untuk memastikan apakah ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Informasi yang dikumpulkan dari subjek melalui skala pengukuran diubah menjadi informasi kuantitatif dan numerik. Data kuantitatif dalam analisis penelitian ini melibatkan beberapa langkah. Uji normalitas kedua dan uji linieritas merupakan uji prasyarat dalam penelitian ini yang merupakan bagian dari analisis data. Pengujian hipotesis menggunakan pengujian regresi. Pada tahap ini, setelah data diambil, dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

## HASIL

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Data yang diuji adalah sebaran data pada *work stress* dan skala *self efficacy*. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan di SPSS, diperoleh nilai *Asimp. Sig(2-tailed)* sebesar  $0,724 > 0,05$  maka dapat diartikan data memiliki sebaran yang normal dan sampel penelitian dapat mewakili populasi. Pemenuhan asumsi ini dapat juga dilihat dari grafik normal P-plot yang menunjukkan sebaran residual berada disekitar garis lurus melintang sesuai dengan aturan.



Sumber: Olah Data (2022).

Gambar 2. Grafik Hasil Normalitas P-Plot.

### Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* dengan bantuan SPSS versi 25.

Hasil Uji linieritas hubungan antara self efficacy dengan work stress diperoleh Sig. pada kolom Linierity sebesar 0,94 ( $0,94 > 0,05$ ). Dalam pengujian ini didapatkan hasil nilai Uji Linearitas diatas 0,005 dikatakan bahwa variable X dan Y tidak memiliki hubungan yang linear.

**Uji F**

Uji hipotesis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linear sederhana karena penelitian hanya menggunakan satu independen variabel yang akan mempengaruhi satu dependen variabel. Dalam pengujian ini akan menentukan apakah hipotesis akan diterima dan ditolak, dengan cara membandingkan nilai sig dengan nilai probabilita kesalahan hitung yang digunakan (0,1). Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Hipotesis diterima jika nilai sig lebih kecil dari nilai probabilita.
2. Hipotesis ditolak jika nilai sig lebih besar dari nilai probabilita.

Tabel 1. Pengujian Parsial.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.356	0.787		2.874	.000
	Work Stress	.673	.018	.742	16.357	.000

a. Dependent Variable: *Self Efficacy*

Pada tabel 1 didapatkan nilai Sig adalah 0.000 artinya nilainya lebih kecil daripada nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,1 sehingga hipotesis diterima. Pada pengujian ini, Ho diterima sedangkan Ha ditolak. Ada pengaruh antara self efficacy terhadap work stress.

Bila dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis diterima.
2. Bila nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak.

Maka dari tabel 1 dapat diketahui nilai t hitung adalah 16.357 sedangkan nilai t tabel adalah 1.666 (didapat dari nilai probabilita dibagi 2, dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) n-2) maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel artinya hipotesis diterima.

**Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX + c$ .

a = Angka konstan

b = Angka koefisien regresi

c = Standar Error

Nilai koefisien regresi memiliki ketentuan sebagai berikut

1. Bila nilai koefisien regresi positif (+) maka independen variabel berpengaruh secara positif terhadap dependen variabel.
2. Bila nilai koefisien regresi negatif (-) maka independen variabel berpengaruh secara negatif terhadap dependen variabel.

Untuk mengetahui nilai persamaan tersebut maka berpedoman pada hasil perhitungan tabel 1 pada kolom Unstandardized Coefficients (B) didapatkan nilai a adalah 11.356, dan nilai b adalah 0,673 sehingga bila dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11.356 + 0,673X + .018$$

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat disimpulkan independen variabel berpengaruh secara positif terhadap dependen variabel sehingga dukungan sosial keluarga berpengaruh secara positif terhadap motivasi berprestasi. Artinya apabila terjadi kenaikan pada tingkat dukungan sosial keluarga, maka motivasi berprestasi juga akan mengalami kenaikan. Nilai koefisien regresi untuk variabel self efficacy adalah 0.673 yang berarti bila ada kenaikan sebesar satu satuan pada variabel work stress dan variabel lainnya diasumsikan nol, maka self efficacy akan mengalami perubahan sebesar 0.673.

Tabel 2. Hasil R<sup>2</sup>.

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.207	2.541
<i>a. Predictors: (Constant), Self Efficacy</i>				
<i>b. Dependent Variable: Work Stress</i>				

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai R sebesar 0.455 yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari variabel self efficacy terhadap work stress tergolong kuat. Besarnya kontribusi variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) nampak pada nilai koefisien determinasinya (R<sup>2</sup>), yaitu sebesar 0.207 yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel self efficacy sebanyak 20,7% Nilai ini tergolong kecil karena ada sebesar 79,3% variabel lain yang berkontribusi dalam menjelaskan model ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pengukuran Analisa regresi berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap work stress. Hasil uji hipotesis menunjukkan hipotesis bahwa adanya pengaruh antara self efficacy terhadap work stress, diterima. Koefisien beta analisa regresi menunjukkan bahwa pengaruh bernilai positif, artinya terdapat sumbangsih efektif yang diberikan self efficacy terhadap work stress. Penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dosen di selama pembelajaran daring secara umum dikategori sedang, hanya ada dua orang dosen dengan tingkatan stress kerja yang

tinggi. Dapat diartikan disuatu kondisi dosen mengalami hal yang dimaksud dengan stres kerja dan dikondisi lain dosen disebutkan tidak mengalami stres kerja selama menjalani pembelajaran daring. Menurut Parker dan DeCotis (1983) *Work stress* merupakan penyimpangan emosi seseorang dari keadaan normal atau keadaan yang diinginkan seseorang di tempat kerja sebagai akibat dari peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan hasil pekerjaan. Dosen yang pada saat wawancara mengeluhkan kendala yang dihadapi selama pembelajaran daring dan juga tuntutan universitas untuk tetap menjalankan tri dharma perguruan tinggi. Adapun kendala yang dialami dosen universitas binawan mengenai sistem pembelajaran daring yang menggunakan *learning management system*, dikarenakan kemampuan IT literasi dosen yang kurang mumpuni. Kendala mengenai kemampuan dosen yang kurang sehingga menyebabkan dosen merasakan penyimpangan emosi di tempat kerja atau terjadinya stress kerja. Sesuai dengan yang disampaikan Charmila (2013) self efficacy mempengaruhi work stress, dimana jika individu memiliki Efikasi diri yang tinggi dapat membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik. Koefisien beta Analisa regresi berganda pada self efficacy sebesar -0.640 Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh bernilai negatif, artinya terdapat sumbangsih efektif yang diberikan self efficacy terhadap work stress sebesar 64%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi self efficacy yang dimiliki individu maka semakin rendah work stress individu tersebut, begitu pula sebaliknya. Dengan rutinitas pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan jam kerja yang cukup panjang selama pembelajaran daring maka dosen yang memiliki efikasi diri tinggi tidak akan mudah mengalami stres. Dalam penelitian ini tergambar bahwa tingkat self efficacy dosen, Dosen yang memiliki keyakinan dan motivasi yang tinggi bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun. Sebaliknya, dosen yang meragukan kemampuannya seringkali menjadi khawatir dan mudah menyerah. Masalahnya adalah bahwa efikasi diri setiap orang adalah unik dan dinamis, dan bahwa levelnya mungkin berfluktuasi karena berbagai alasan. Menurut Bandura (1997) terlibat dalam pelatihan dapat meningkatkan efikasi diri. Melalui program pelatihan, peserta didorong, didukung, dan diarahkan untuk mempertahankan dan meningkatkan self-efficacy, atau keyakinan dan keyakinan pada kemampuan mereka sendiri untuk memecahkan tantangan apa pun yang mungkin mereka hadapi. Self efficacy berperan penting mengenai work stress, sehingga dengan meningkatkan efikasi diri pada dosen serta mempertahankan kemampuannya dalam menghadapi situasi yang sulit membuat tingkat stress dosen rendah, sehingga hal tersebut juga dapat membantu dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, khususnya dalam pelaksanaan pembelajaran dimana saat ini masih dalam kondisi pandemi Covid-19.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara self efficacy terhadap work stress, maka semakin tinggi self efficacy yang dimiliki dosen maka semakin rendah work stress pada dosen, begitupun sebaliknya

## SARAN



Pada penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran guna menindaklanjuti hasil penelitian ini. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melihat ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel, namun tidak menggali secara kualitatif. Penulis mengharapkan agar pada penelitian selanjutnya dapat digali secara kualitatif sehingga dapat memberikan gambaran secara komprehensif.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan faktor lain seperti: manajemen stres, ketahanan psikologis, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial yang dapat mengurangi terjadi work stress pada dosen.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (2nd ed)*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Banggu, H. E. (2019). *Adversity quotient dan Stres Kerja dalam menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 pada Guru SMP Swasta di Kupang*. *Jurnal Kreatif Online*.
- Barkatin, A. (2021, Oktober). *Fenomena Belajar Daring Saat Pandemi*. Diambil kembali dari Republika: <https://retizen.republika.co.id/posts/15085/fenomena-belajar-daring-saat-pandemi#>
- Carlos, M. Z., & Nisfiannor, M. (2006). Hubungan antara *self efficacy* dengan hubungan kerja karyawan marketing. *Phronesis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 192-206.
- Charmila, S. (2013). Hubungan *Adversity quotient* dengan Tingkat stress pada Mahasiswa tahun pertama fakultas kedokteran Universitas Riau. *Journal Online Mahasiswa Kedokteran*, 57-71.
- Chowwen, C. (2013). Occupational stress among bank employees in the south east, nigeria. *Global Advance Research Journal of Management and Business Studies*, 114-119.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran (Edisi keempat)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gibson, Ivancevich, & Ivancevich; Donnelly. (2010). *Organisasi Jilid 2 : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, J. S. (2016). *Comprehensive Stress Management 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Kurniawan, I., & Krisnawati, E. (2019). *Adversity quotient (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi*. *Jurnal Studia Insania*, 144-160.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja dan *Self efficacy* dengan Stress Kerja pada Dosen Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach (14th. ed.)*. Newyork: McGraw-Hill Companies.
- Mangkunegara, D. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.

- Meroza, I. (2020). Hubungan Antara *Self-efficacy* dengan Stres Kerja pada Guru SLB N 1 Kota Bukittinggi.
- Mohyi, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi: Membentuk, Mengelola, Mendeteksi Kepribadian, Efektivitas dan Mengembangkan Organisasi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI : Jurnal Manajemen Bisnis*, 192-201.
- Pajares, F. (2002). Overview of Social Cognitive Theory and of *Self-efficacy*. *Emory University*. Retrieved from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff>.
- Parker, D. F., & Decotis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 160-177.
- Purnomo, A., Dudija, N., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Perilaku Working From Home (WFH) dan Stress Kerja Terhadap Kinerja di Institusi Pendidikan (Studi Kasus Pada Dosen Dengan Status Full Time di Universitas Telkom). *eProceedings of Management*.
- Purnomo, A., Dudija, N., & Sagala, E. J. (2021). Pengaruh Working From Home dan Stress Kerja Terhadap Kinerja di Institusi Pendidikan (Studi Kasus pada Dosen dengan Status Fulltime di Universitas Telkom). *eProceedings of Management*, 8, 3.
- Robbins, P. S., Judge, & A, T. (2015). *Organizational Behaviour* (Vol. 16th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Santrock, J. W. (2009). *Adolescent (12nd ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Seaward, B. L. (2017). *Managing Stress : Principles and Strategies for Health and Well-Being* (Vol. 9th). Burlintong: Jones & Bartlett Learning.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2009). *Research Methods In Psychology*. New York: Mc Graw Hill.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of a short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, 3. doi:10.1080/23311975.2015.1134034
- Stoltz, P. G. (2000). *Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, S., & Azwar, A. G. (2020). Analisis Tingkat Kelelahan Pembelajaran Daring Dalam Masa COVID-19 dari aspek Beban Kerja Mental. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*.
- Syahrum & Salim. (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Taylor, I. (2007). *A Practical Guide to AssessmentCentres and Selection Methods*. London: British Library Cataloguing-in-Publication Data.
- Ula, F. L., & Laily, N. (2019). Hubungan Antara *Self efficacy* dengan Stress Kerja pada

Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Menganti. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*. doi:<http://dx.doi.org/10.30587/psikosains.v14i1.930>

Winahyu, A. I. (2020, Oktober 31). *KPAI Terima Ratusan Pengaduan Soal Pembelajaran Daring*. Retrieved from <https://mediaindonesia.com/read/detail/303484-kpai-terima-ratusanpengaduan-soal-pembelajaran-daring>.