

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Pemerintah Kota Batu)**

SKRIPSI



Oleh

Ilma Nadlrota Na'iem

NIM : 18510097

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Pemerintah Kota Batu)**

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

Ilma Nadlrota Na'iem

NIM : 18510097

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

**(Studi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Pemerintah Daerah Kota Batu)**

SKRIPSI

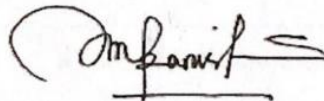
Oleh

Ilma Nadlrota Na'iem

NIM : 18510097

Telah disetujui pada tanggal 12 juni 2022

Dosen Pembimbing,



**Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIP. 19750426 20160801 2 042**

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, S.E., M.M.
NIP. 19740604 200604 1 002**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah
Kota Batu)**

SKRIPSI

Oleh
ILMA NADLROTA NA' IEM
NIM: 18510097

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan
Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 27 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua
Sugeng Ali Mansur. S.S., M.Pd
NIP 197809292014111001
2. Dosen Pembimbing/ Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati. M.Si., MM
NIP 19750426 20160801 2 042
3. Penguji Utama
Syahirul Alim. MM
NIP 197712232009121002

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,
Muhammad Sulhan. SE., MM.
NIP 197406042006041002



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilma Nadlrota Na'iem

Nim : 18510097

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Pemerintah Daerah Kota Batu)**” adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Blitar, 08 Juni 2022

Hormat Saya



Ilam Nadlrota na'iem

NIM: 18510097

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ridha Allah SWT saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung saya secara mental dan finansial. Terimakasih atas doa-doa yang selalu dipanjatkan. Semoga apa yang ayah dan ibu lakukan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

HALAMAN MOTTO

“It always seems impossible until it’s done.”

-Nelson Mandela-

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, karena atas Rahman dan Rahim-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu”. Shalawat serta salam kita panjatkan kepada Baginda Alam Rahmatan lil’ ‘alamin, Muhammad SAW yang telah membimbing kita dengan ajaran-ajarannya sehingga kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman dan islam.

Pada kesempatan ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Keluarga penulis dan kedua orang tua Ayah M. Zainuri dan Ibu Nikmatur Rahmah yang selalu memberi dukungan dan kasih sayangnya. Kedua kakak penulis Ana Limatus Sanaya dan Nurmaliya Zulfa yang selalu memberikan dukungan moral dan finansial. Nenek penulis Ibu Siti

Aisyah yang selalu mendoakan yang terbaik. Keponakan penulis Syaima Hilda Farhani, M. Salahudin Al-Ayyubi, dan M. Hasby Zain yang selalu menghibur dan menceraahkan hari-hari penulis.

7. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2018, Metamorf UKM Koperasi “Mahasiswa Padang Bulan” UIN Maliki Malang, grup Kopma Chaos 2018, Ladyboss, Trio Macan, serta sahabat-sahabatku yang selalu membantu dan memberikan dukungan, kritik, dan saran selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir.
8. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat tidak dapat disebutkan satu-persatu dalam penyusunan skripsi ini.
9. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me all the times.*

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Blitar, 8 Juni 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
مستخلص البحث	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teori	17
2.2.1 Stres Kerja.....	17
2.2.1.1 Pengertian Stres kerja	17
2.2.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja	19
2.2.1.3 Gejala Stres kerja.....	21
2.2.1.4 Indikator Stres Kerja.....	23

2.2.1.5 Dampak Stres Kerja.....	25
2.2.1.6 Cara Mengelola Stres Kerja.....	26
2.2.1.7 Stres Kerja Dalam Islam.....	28
2.2.2 <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri)	30
2.2.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri)	30
2.2.2.2 FAKtor Penunjang Pembentukan <i>Self Efficacy</i>	31
2.2.2.3 Indikator Dimensi <i>Self Efficacy</i>	33
2.2.2.4 Proses <i>Self Efficacy</i>	34
2.2.2.5 <i>Self Efficacy</i> Dalam Islam.....	36
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	38
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	38
2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	42
2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	43
2.2.3.4 Kepuasan kerja Dalam Islam.....	44
2.3 Kerangka Konseptual	47
2.4 Hubungan Antar Variabel	48
2.4.1 Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.....	48
2.4.2 Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja.....	49
2.4.3 Hubungan Antara Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i>	50
2.4.4 Hubungan Antara Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Dimediasi Kepuasan Kerja	50
2.5 Model Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	53
3.2 Lokasi Penelitian.....	53
3.3 Populasi dan Sampel	53
3.3.1 Populasi Penelitian.....	53
3.3.2 Sampel penelitian.....	54
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5 Data dan Jenis Data.....	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	55

3.7 Definisi Operasional Variabel.....	56
3.7.1 Variabel Independen	57
3.7.2 Variabel Dependen.....	59
3.7.3 Variabel Intervening	60
3.8 Metode Pengukuran	61
3.8.1 Skala Likert.....	61
3.9 Analisis Data	62
3.9.1 Uji Instrumen	63
3.9.1.1 Model pengukuran (<i>Outer Model</i>)	63
3.9.1.1.1 Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	63
3.9.1.1.2 Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	64
3.9.1.1.3 <i>Composite Reability</i>	64
3.9.1.1.4 <i>Cornbach's Alpha</i>	64
3.9.1.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	64
3.9.1.2.1 Uji <i>Path Coefficient</i>	65
3.9.1.2.2 Uji kebaikan (<i>Goodness of Fit</i>)	65
3.9.1.2.3 Uji Hipotesis.....	66
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil penelitian	67
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	67
4.1.1.1 Profil Lembaga	67
4.1.1.2 Visi Misi Lembaga	68
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	69
4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin	69
4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	69
4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	71
4.1.3.1 Variabel Stres Kerja.....	71
4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	76
4.1.3.3 Variabel <i>Self Efficacy</i> (Y).....	80

4.1.4 Analisis Data	83
4.1.4.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	84
4.1.4.2 Evaluasi Outer Model	85
4.1.4.2.1 Uji Validitas	86
4.1.4.2.2 Uji Reliabilitas	89
4.1.4.3 Evaluasi <i>Inner Model</i>	91
4.1.4.3.1 Uji <i>Path Coefficient</i>	91
4.1.4.3.2 Uji Keباikan (<i>Goodness Of Fit</i>).....	92
4.1.4.3.3 Uji Hipotesis	93
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.2.1 Stres Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.....	96
4.2.2 Stres Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap <i>Self Efficacy</i>	98
4.2.3 Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap <i>self efficacy</i>	101
4.2.4 Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap <i>self efficacy</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	103
BAB V : PENUTUP	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran.... ..	108
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Stres kerja	57
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel <i>Self Efficacy</i>	59
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	69
Table 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi jawaban Responden Indikator Stres Kerja (X).....	71
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi jawaban Responden Indikator Kepuasan Kerja (Z)	76
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi jawaban Responden Indikator <i>Self Efficacy</i> (Y).....	80
Table 4.7 <i>Outer loading</i>	86
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	87
Tabel 4.9 <i>Cross Loading</i>	88
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	89
Tabel 4.11 <i>Cronbach's Alpha</i>	90
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	92
Tabel 4.13 <i>Resulr For Inner Weight</i>	94
Tabel 4.14 <i>Specific Indirect Effects</i>	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	48
Gambar 2.2 Model Hipotesis	51
Gambar 4.1 Skema Model PLS.....	84
Gambar 4.2 Model Path Coefficient.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bukti Konsultasi

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Distribusi Frekuensi

Lampiran 4 : Hasil Uji Penelitian

Lampiran 5 : Surat Keterangan Persetujuan Penelitian

Lampiran 6 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Na'iem, Ilma Nadlrota., 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu)”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M,Si., MM

Kata Kunci : Stres Kerja, *Self Efficacy*, kepuasan kerja

Tingkat keberhasilan suatu organisasi tidak bisa lepas dari aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan karena memiliki pengaruh pada setiap aspek dalam organisasi. Manajemen organisasi yang baik dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat diandalkan. Adanya *self efficacy* mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana stres kerja mempengaruhi *self efficacy* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah dengan metode PLS menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Variabel yang diteliti adalah stres kerja (X), *self efficacy* (Y), dan kepuasan kerja (Z).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *self efficacy*, stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap *self efficacy*, dan stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *self efficacy* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

ABSTRACT

Na'iem, Ilma Nadlrota., 2022, Thesis, Title: "The Influence of Job Stress on Self Efficacy Through Job Satisfaction as Intervaning Variable (Study At The Regional Government Personnel and Human Resources Development Agency Batu City)"

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M,Si., MM

Keywords : Job Stress, *Self Efficacy*, Job Satisfaction

The level of success of an organization cannot be separated from the aspect of its human resources. Human resources have an important role in achieving goals because they have an influence on every aspect of the organization. Good organizational management can be realized by the presence of qualified human resources so that they can be relied on. The existence of self-efficacy encourages employees to do their jobs. This study aims to determine how job stress affects self-efficacy with job satisfaction as an intervening variable.

This research uses a quantitative approach. The object of this research is an employee of the Batu City Government Personnel and Human Resources Development Agency. The data was collected using a questionnaire and processed using the PLS method using the SmartPLS 3.0 software. The variables studied were job stress (X), self efficacy (Y), and job satisfaction (Z).

The results of this study indicate that job stress has no direct effect on self-efficacy, job stress has a direct effect on job satisfaction, job satisfaction has a direct effect on self-efficacy, and job stress has an indirect effect on self-efficacy through job satisfaction as an intervening variable.

مستخلص البحث

نعيم, علم نعيم., 2022, عنوان الرسالة: "تأثير ضغوط العمل على الكفاءة الذاتية مع الرضا الوظيفي كمتغير تدخلي (دراسة في وكالة تنمية الموظفين والموارد البشرية في حكومة مدينة باتو)"

المشرف: الدكتورة فيفين مهاراني إيكواتي الماجستير

كلمات الأساسية: ضغوط العمل ، الكفاءة الذاتية ، الرضا الوظيفي

لا يمكن فصل مستوى نجاح المنظمة عن جانب مواردها البشرية. تلعب الموارد البشرية دوراً مهماً في تحقيق الأهداف لأن لها تأثيراً على كل جانب من جوانب المنظمة. يمكن تحقيق الإدارة التنظيمية الجيدة من خلال وجود الموارد البشرية المؤهلة بحيث يمكن الاعتماد عليها. يشجع وجود الكفاءة الذاتية الموظفين على القيام بوظائفهم. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد كيفية تأثير ضغوط العمل على الكفاءة الذاتية مع الرضا الوظيفي كمتغير متداخل. يستخدم هذا البحث نهجاً كميًا. الهدف من هذا البحث هو موظف في وكالة تنمية الموارد البشرية والموظفين الحكوميين لمدينة باتو. تم جمع البيانات باستخدام استبيان ومعالجتها باستخدام كانت المتغيرات التي تمت دراستها هي الإجهاد. SmartPLS 3.0 باستخدام برنامج PLS طريقة (12) ، والرضا الوظيفي (Y) ، والكفاءة الذاتية (X) الوظيفي تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن ضغوط العمل ليس لها تأثير مباشر على الكفاءة الذاتية ، وضغوط العمل لها تأثير مباشر على الرضا الوظيفي ، والرضا الوظيفي له تأثير مباشر على الكفاءة الذاتية ، وضغوط العمل لها تأثير غير مباشر على الكفاءة الذاتية. من خلال الرضا الوظيفي كمتغير متداخل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing untuk dicapai. Tingkat keberhasilan suatu organisasi tidak bisa lepas dari aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan karena memiliki pengaruh pada setiap aspek dalam organisasi. Manajemen organisasi yang baik dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat diandalkan. Maka dari itu, setiap organisasi dituntut untuk mampu dalam mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi termasuk kepuasan kerja pegawainya (Kilapong, 2013:143).

Kualitas sumber daya manusia bisa ditingkatkan dengan adanya manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat dikembangkan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan (Samsudin (2006) dalam Adamy, 2016:3). Sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena menjadi perencana sekaligus pelaku bahkan penentu terwujud atau tidaknya tujuan organisasi. Tujuan dapat tercapai tidak mungkin bila tidak terdapat peran aktif para karyawan.

Menurut Priyono dan Marnis (2008:223), dalam menjalankan tugas yang diberikan karyawan membutuhkan beberapa faktor pendorong yang bisa membuatnya bersemangat dalam mengerjakannya. Beberapa faktor ini bisa berupa

faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal bisa berupa upah, kenaikan jabatan, dan tuntutan pekerjaan. Sedangkan faktor internal bisa berupa semangat dalam diri karyawann itu sendiri, keyakinan, dan keperluan karyawan secara individu.

Salah satu faktor terpenting yang mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah keyakinan bahwa dia bisa melakukan tugas yang diberikan. Keyakinan ini menjadi hal yang sangat penting karena menjadi dasar dari keinginan dan motivasi seseorang dalam melakukan sebuah kegiatan. Keyakinan ini bisa disebut juga dengan *self efficacy*. *Self efficacy* atau efikasi diri ini diartikan sebagai keyakinan dan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mencapai prestrasi dan kesuksesan melakukan tugas yang diberikan (Sukma, et al., 2020:55). Adanya *self efficacy* bisa membuat seseorang menjadi bersemangat mengerjakan pekerjaannya sehingga bisa membuatnya mencapai tujuannya.

Menurut Halim et al., (2019:25) efikasi diri yang rendah bisa merusak motivasi, menurunkan aspirasi, mengganggu kemampuan kognitif dan secara tidak langsung dapat merusak kesehatan fisik. Sangat penting untuk meningkatkan *self efficacy* dalam diri karyawan karena hal ini memegang peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. *Self efficacy* yang dimiliki seseorang tidak bersifat statis namun dapat berubah ataupun dapat ditingkatkan. *Self efficacy* memiliki keunggulan, yaitu bisa ditingkatkan melalui suatu pelatihan.

Skansi (2000) dalam Kusuma et al., (2019:25) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan memiliki kecenderungan merasa *helpless*, tidak memiliki kemampuan dalam menghadapi keadaan yang terjadi

dalam hidupnya. Pada saat menghadapi masalah atau hambatan maka seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah. Segala proses perubahan psikologis dipengaruhi oleh efikasi diri dan efikasi memiliki pengaruh besar terhadap perubahan perilaku (Sukma, 2020:54).

Bandura (1997) dalam Kusnadi (2014:11) menjelaskan bahwa salah satu sumber yang bisa mempengaruhi *self efficacy* adalah kondisi fisiologis dan emosional seseorang. Emosi kuat yang bersifat negatif akan mengurangi performa seseorang, kecemasan, dan mengakibatkan tingkat stress yang tinggi yang mengakibatkan seseorang akan mengalami tingkat efikasi diri yang rendah.

Salah satu faktor yang seringkali mempengaruhi *self efficacy* adalah stres kerja. Menurut Hendrawan et al., (2020:56) stress kerja merupakan sebuah perasaan yang timbul karena adanya tekanan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja seseorang. Adanya stress kerja dapat memicu penurunan dalam kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan yang sedang mengalami stress kerja akan cenderung mengalami penurunan baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mauladi & Dihan, 2015:53). Tuntutan pekerjaan yang ada akan membawa tekanan pada seorang karyawan sehingga dapat memicu timbulnya stress kerja. Stress kerja dan *self efficacy* merupakan dua hal yang saling mempengaruhi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusnadi (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dengan *self efficacy* dimana ketika tingkat stress rendah maka akan ada peningkatan pada *self efficacy*. Selanjutnya Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al., (2019) dan Hadijah (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan

antara *self efficacy* dengan stres kerja. Namun, dalam penelitian Saputro (2021), Nirmala & Abdurrahman (2020), dan Ferdianto (2014) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan stress kerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Muthi & wijono (2021) kembali memberikan hasil terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* dan stress kerja.

Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi apabila menghadapi kegagalan, akan meningkatkan usahanya untuk bangkit dan mencapai tujuan yang telah ia tetapkan, sehingga bisa tercapailah kepuasan kerja yang maksimal. Adanya kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Weihrich dalam Sinambela (2016:202) kepuasan kerja merupakan pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diharapkan tercapai. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dengan senang hati dapat melakukan pekerjaannya tanpa merasa terbebani dan mampu memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan (Idriyani, et al., 2020:58).

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *self efficacy* adalah penelitian yang dilakukan oleh Syamili (2020), indriyani (2020), dan Putri & Syah (2018) dimana ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasa kerja dan *self efficacy*. Akan tetapi penelitian yang dilakuakan oleh Kartika et al., (2018) dan Mustain et al (2020) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *self efficacy*.

Sedangkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja ialah penelitian yang dilakukan oleh Wu (2019), dan Fahdah & Ayuningtyas (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Isnanto et al (2020) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Fauzani (2019) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Dapat dilihat bahwa karyawan dengan efikasi diri tinggi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap pekerjaan dan dapat mencapai tujuannya. Stres kerja yang menjadi pengaruh tinggi rendahnya efikasi diri yang dimiliki setiap karyawan, bisa menjadi penghambat dalam pengerjaan tugas yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu juga adanya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dari pekerjaan-pekerjaan sebelumnya mendorong karyawan untuk menjadi yakin dan percaya diri untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Objek penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dalam bidang pelayanan kepegawaian, pengembangan pegawai, pendidikan, mutasi, dan pelatihan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, dapat diketahui jika pekerjaan yang datang tidak terduga dan menumpuk menjadi alasan para karyawan mengalami stress kerja. Hal ini

dapat dilihat dari adanya sikap dan perilaku karyawan yang menyimpang seperti beristirahat sebelum jam istirahat dan mengobrol terlalu banyak di saat jam kerja. Selain itu juga *self efficacy* yang rendah membuat para karyawan kurang yakin dan sering mengeluhkan pekerjaan yang belum biasa atau hal baru yang harus mereka kerjakan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian dan masih terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari beberapa variabel yang akan diteliti yaitu stress kerja sebagai variabel independen, *self efficacy* sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Self Efficacy Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusunan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *self efficacy*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *self efficacy*?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *self efficacy*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap *self efficacy*.
2. Untuk mngetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *self efficacy*.
3. Untuk mngetahui besarnya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh stres kerja terhadap *self efficacy*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian dan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkhusus dalam penelitian yang berhubungan dengan stres kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh dunia praktisi sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja, *self efficacy*, dan mengelola stres kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian terdahulu

Ferdianto (2014) “Hubunngan Antara Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos”. Variabel dalam penelitian ini adalah efikasi diri (X) dan stres kerja (Y). populasi dalam penelitian ini adalah karyawan solopos yang berjumlah 115 orang dengan metode penelitian menggunakan skala likert. Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan signifikan antara self efficacy dengan stress kerja.

Kusnadi (2014) “Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Self Efficacy* Dengan Stress Kerja Pada Dosen Universitas X”. Variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), *self efficacy* (X2), dan stress kerja (Y). populasi dalam penelitian ini adalah dosen dari 7 fakultas universitas x yang berjumlah 161 orang dengan metode analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil ari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, *self efficacy* dengan stress kerja.

Hadijah (2016) “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal, dan *Self Efficacy* Terhadap Stress Kerja Staf Pendamping di Lingkungan SPRD Provinsi, Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok”. Variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), hubungan interpersonal (X2), *self efficacy* (X3), stres kerja (Y). populasi dalam penelitian ini adalah staf pendamping di lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten, atau Kota se Lombok yang berjumlah 115 orang

dengan metode penelitian yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja, hubungan interpersonal, dan *self efficacy* terhadap stres kerja.

Kartika et al., (2018) “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya”. Variabel dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), kepuasan kerja (Y1), kinerja karyawan (Y2). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Maxone Surabaya yang berjumlah 54 orang dengan metode penelitian yang digunakan berupa skala likert. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan *self efficacy*.

Putri dan Syah (2018) “*Influence Of Organizational Commitment And Self Efficacy On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables*”. Variabel dalam penelitian ini adalah *organizational commitment* (X1), *self efficacy* (X2), *employee performance* (Y), *job satisfaction* (Z). populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Media Indra Buana berjumlah 165 orang. Dalam penelitian menggunakan metode analisis berupa *Structural Equation Model (SEM)* dan *Conformatory Factor Analysis (CFA)*. Dari penelitian ini dapat diketahui hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif pada *job satisfaction* dan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kusuma et al., (2019) “Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut”. Variabel penelitian ini adalah efikasi diri (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan stress kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah anggota satuan

Brimob Medan sebanyak 686 orang dengan metode penelitian yang digunakan berupa eksperimen *one group pretest-posttest design*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri berpengaruh terhadap penurunan stres kerja dan tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja.

Wu (2019) "*Influenced Of Job Stress On Job Satisfaction Among Younger Bank Employees In China*". Variabel dalam penelitian ini adalah *job stress* (X1), *job satisfaction* (Y). Populasi yang dalam penelitian ini adalah pegawai bank yang berjumlah 219 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Factor Analysis (EFA)*. Dari penelitian ini dapat diketahui hasil yaitu *job stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction*.

Azizah dan fauzan (2019) "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat". Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Y). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 116 orang dengan metode analisis data berupa regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fardah dan ayuningtyas (2020) "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Study Pada CV Fatih Terang Purnama)". Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja (X), dan kepuasan kerja (Y). populasi dalam penelitian ini adalah karywan CV Fatih terang Purnama yang berjumlah 160 orang dengan

metode penelitian berupa *cross sectional design*. Hasil dari penelitian ini ialah stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

Mustain et al., (2020) “Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Empirik Pada Guru SMK Negeri 4 Kendal)”. Variabel dalam penelitian ini adalah efikasi diri (X1), pemberdayaan (X2), kepuasan kerja (Y), dan komitmen organisasi (Z). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 4 Kendal yang berjumlah 82 orang dengan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan tidak signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja.

Syamili (2020) “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta”. Variabel dalam penelitian ini adalah efikasi diri (X) dan Kepuasan kerja (Y). populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Wilayah Suluttenggo Manado yang berjumlah 127 orang dengan metode analisis data berupa skala likert. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja.

Indriyani et al., (2020) “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah self esteem (X1), self efficacy (X2), kepuasan kerja (Y). adapun populasi dalam penelitian ini sejumlah 365 pegawai RSUD Ciamis. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *survey explanatory*. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa *self esteem*,

dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *self esteem* dan *self efficacy* maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

Nirmala dan Abdurrahman (2020) “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating”. Variabel dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), stres kerja (Y), Dukungan sosial (Z). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada rumah sakit umum pindad yang berjumlah 115 orang dengan metode penelitian yaitu SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif signifikan antara *self efficacy* dengan stres kerja.

Isnanto et al., (2020) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), *locus of control* (X2), stres kerja (X3), kinerja pegawai (Y), kepuasan kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerja Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 67 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis berupa *path analysis*. Dari penelitian ini dapat diambil hasil yaitu budaya organisasi dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sedangkan stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap pengaruh karyawan melalui kepuasan kerja.

Muthi dan wijono (2021) “*Correlation Between Self Efficacy And Job Stress in CV. Berdikari Putra Abadi Employees*”. Variabel penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), *Job Stress* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan pada CV. Berdikaro Putra Abadi Employees yang berjumlah 40 orang dengan metode penelitian yang digunakan ialah skala likert. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang positif terhadap stres kerja.

Saputro (2021) “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Stres Mahasiswa Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi”. Variabel penelitian ini adalah *self efficacy* (X) dan stress mahasiswa (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 pendidikan jasmani STKIP PGRI Jombang sebanyak 252 orang dengan metode penelitian yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres mahasiswa.

Syahputra (2021) “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Jasa Penilai Public Amin Nirwana Alfiantori Cabang Medan)”. Variabel penelitian ini adalah stres kerja (X1), kinerja (Y), dan Kepuasan kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor jasa penilai publik Amin Nirwana Alfiantori Cabang Medan sebanyak 50 orang. Metode analisis dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model Analysis (SEM)*. Dari penelitian ini dapat diketahui hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Variabel	Alat	Hasil
1.	Ferdianto (2014) "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Solopos"	X: Efikasi diri Y: Stres kerja	Skala likert	Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan signifikan antara self efficacy dengan stress kerja
2.	Kusnadi (2014) "Hubungan Antara Beban Kerja Dan <i>Self Efficacy</i> Dengan Stress Kerja Pada Dosen Universitas X".	X1: Beban kerja X2: <i>self efficacy</i> Y: Stres kerja	SPSS	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, <i>self efficacy</i> dengan stress kerja.
3.	Hadijah (2016) "Analisis Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stress Kerja Staf Pendamping di Lingkungan SPRD Provinsi, Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok".	X1: Beban kerja X2: Hubungan interpersonal X3: <i>Self efficacy</i> Y: Stress kerja	Regresi liner benganda	Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja, hubungan interpersonal, dan <i>self efficacy</i> terhadap stres kerja.
4.	Kartika et al., (2018) "Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahasada, Surabaya".	X: <i>Self efficacy</i> Y: Kepuasan kerja	Skala likert	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>self efficacy</i> .
5.	Putri dan Syah (2018) <i>Influence Of Organizational Commitment And Self Efficacy On Employee Performance Through Job</i>	X1 : Organizational commitment X2 : <i>Self efficacy</i> Y : <i>employee performance</i>	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> dan <i>Conformatory Factor Analysis (CFA)</i> .	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif pada <i>job satisfaction</i> dan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

	<i>Satisfaction As Intervening Variables</i>	<i>Z : Job satisfaction</i>		
6.	Kusuma et al., (2019) Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut	X1 : Efikasi diri X2 : Kepemimpinan transformasional Y : stress kerja	<i>one group pretest-posttest design</i>	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap stress kerja dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada stress kerja.
7.	Wu (2019) <i>Influenced Of Job Stress On Job Satisfaction Among Younger Bank Employees In China</i>	<i>X : Job stress Y : Job satisfaction</i>	<i>Explanatory Factor Analysis (EFA)</i>	<i>Job stress</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .
8.	Azizah dan fauzan (2019) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat”	X: Stres kerja Y: Kepuasan kerja	Regreasi sederhana	Hasil dari penelitian ini adalah stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9.	Fardah dan ayuningtyas (2020) “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Study Pada CV Fatih Terang Purnama)”.	X: Stres kerja Y: Kepuasan kerja	<i>Cross sectional design</i>	Hasil dari penelitian ini ialah stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.
10.	Mustain et al., (2020) “Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen	X1: Efikasi diri X2: pemberdayaan Y: Kepuasan kerja	Analisis jalur	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan tidak signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja.

	Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Empirik Pada Guru SMK Negeri 4 Kendal)”	Z: Komitmen organisasi		
11.	Syamili (2020) “Hubungan Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta”.	X: Efikasi diri Y: Kepuasan kerja	Skala Likert	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja.
12.	Indriyani et al., (2020) Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis)	X1 : <i>Self esteem</i> X2 : <i>Self efficacy</i> Y : Kepuasan kerja	Survey explanatoy	<i>Self esteem</i> , dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
13.	Nirmala dan Abdurrahman (2020) “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating”	X: <i>Self efficacy</i> Y: Stres kerja Z: Dukungan sosial	SPSS	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif signifikan antara <i>self efficacy</i> dengan stres kerja.
14.	Isnanto et al., (2020) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus Of Control</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	X1 : Budaya organisasi X2 : <i>Locus of control</i> X3 : stres kerja Y : Kinerja pegawai Z : kepuasan kerja	<i>Path analysis</i>	Budaya organisasi dan <i>locus of control</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sedangkan stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap pengaruh karyawan melalui kepuasan kerja.
15.	Muthi dan wijono (2021) “ <i>Correlation Between Self</i>	X: <i>Self efficacy</i> Y: <i>Job satisfaction</i>	Skala likert	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memiliki hubungan

	<i>Efiicity And Job Stess in CV. Berdikari Putra Abadi Employees”</i>			yang positif terhadap sttes kerja.
16.	Saputro (2021) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stres Mahasiswa Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi	X1 : <i>Self efficacy</i> Y : Stes mahasiswa	<i>Confirmat ory Factor Analysis (CFA)</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif pada stres mahasiswa. Apabila <i>self efficacy</i> meningkat maka stress akun turun.
17.	Syahputra (2021) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Jasa Penilai Public Amin Nirwana Alfiantori Cabang Medan)	X : Stres kerja Y : Kinerja Z : kepuasan kerja	<i>Structural Equation Model Analysis (SEM)</i>	stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengarus stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah bentuk konsekuensi dari setiap kondisi dan tindakan yang dilakukan, yang menimbulkan tuntutan fisik dan psikologis di lingkungan kerjanya secara berlebihan pada seorang karyawan. Menurut T dan Gupta (2018:54) Stres kerja didefinisikan sebagai sebuah respon bahaya secara fisik maupun emosional yang bisa terjadi saat tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, dan sumber dari karyawn. Dengan kata lain,

stress kerja merupakan masalah yang serius secara fisik dan emosional yang mampu mempengaruhi kondisi karyawan itu sendiri.

Stres merupakan istilah umum yang mewakili pengalaman di mana tuntutan lingkungan dari suatu situasi melebihi persepsi psikologis individu dan kemampuan fisiologis untuk menyatakan secara efektif (Sanjaya, 2021:887). Stress dapat timbul sebagai akibat dari ketegangan atau tekanan yang berasal dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan kerjanya. Stress yang dialami oleh seorang karyawan bisa diakibatkan oleh lingkungan yang dihadapinya atau bisa karena beban kerja yang terlalu besar melebihi kapasitasnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Adanya stres kerja dapat menghambat kinerja seseorang. Stres datang dari tekanan yang berlebihan yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan. Stres kerja cenderung memberikan dampak negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Wu, 2019). Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal, ada pula faktor organisasi seperti beban kerja, tuntutan peran, tuntutan atasan dan tuntutan rekan kerja (Permatasari dan Prasetyo, 2018).

Menurut Muhdar (2012), stres merupakan sebuah kondisi dimana terjadi sebuah ketegangan yang bisa berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikis, dapat juga mempengaruhi emosi, dan proses berpikir. Adanya stress membuat kinerja seorang karyawan menjadi tidak stabil. Proses berpikir akan menjadi terganggu dan pekerjaan akan diselesaikan secara asal-asalan atau bahkan tidak bisa diselesaikan sama sekali. Stres kerja menjadikan ketidakseimbangan antara

karakteristik kepribadian dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat pekerjaannya menjadi berabtarakn (Christy dan Amalia, 2017)

Dampak dari stress kerja bisa bermacam-macam tergantung dari individu masing-masing. Dampak yang di peroleh pada umumnya menyerahng pada kondisi mental dan Pjuga pada kesehatan. Stress kerja juga bisa mempengaruhi perilaku karyawan dan merubah kebiasaan. Adanya stress kerja bisa menghambar karyawan dalam melakukan pkerjaannya dan dalam pencapaian kepuasan kerja (Permatasari dan Prasetio, 2018).

2.2.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Pada dasarnya sumber stres yang perlu dipahami oleh para manajer adalah bahwa stress kerja bisa saja bersumber dari pekerjaan itu sendiri, lingkungan internal kerja, maupun lingkungan eksternal kerja. Sebuah kondisi yang menyebabkan stres adalah stressor. Stressor yang bersumber dari pekerjaan misalnya beban pekerjaan yang terlalu besar maupun pemahaman yang dimiliki terkait tugas yang diberikan.

Stressor yang berasal dari lingkungan internal misalnya suasana kantor yang bising, atasan yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan lain-lain. Kemudian stressor yang berseember dari lingkungan eksternal bisa berupa masalah-masalah keluarga dan masalah-masalah yang berhubungan dengan kehidupan diluar kantor.

Stres yang dialami oleh masing-masing orang pasti berbeda-beda tergantung permasalahan yang dihadapi. Perbedaan dari stres yang dihadapi bisa juga karena cara orang menghadapi stres dengan cara yang berbeda. Hampir setiap pekerjaan

menyebabkan stres, namun stres yang dihadapi tidak terjadi begitu saja. Menurut Rahmayuliani (2018:28) ada empat faktor yang menyebabkan timbulnya stress kerja, yaitu :

1. Diluar lingkungan organisasi

Faktor dari luar lingkungan yang mempengaruhi stress kerja yaitu : perubahan sosial yang begitu cepat, tuntutan ekonomi, dan juga tuntutan sosial.

2. Organisasional

Faktor yang menyebabkan timbulnya stress kerja dari dalam organisasi yaitu : kebijakan organisasi, kondisi fisik tempat kerja, serta manajemen organisasi yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan

3. Kelompok kerja

Faktor selanjutnya yang menyebabkan stress kerja adalah kelompok kerja. Kelompok kerja ini termasuk dengan rekan kerja. Apabila situasi dalam kelompok kerja tidak nyaman maka akan memicu adanya stress kerja. Selain itu juga kurangnya dukungan sesama rekan kerja, konflik dengan rekan kerja, situasi kelompok yang tidak kondusif juga memicu adanya stress kerja.

4. Individu

Faktor terakhir yang memicu stress kerja adalah individu itu sendiri. Hal ini menyangkut karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda setiap orang. Sehingga dalam menyelesaikan masalah memiliki cara yang berbeda dan menyebabkan akibat seperti stress.

2.2.1.3 Gejala Stres Kerja

Gejala stres dapat dilihat dari berbagai macam faktor yang menunjukkan adanya sebuah perubahan baik secara fisiologis, psikologis dan juga sikap. Perubahan fisiologis biasanya ditandai dengan berkurangnya kesehatan fisik seperti lesu, kehabisan tenaga, kelelahan, pusing (Izzati dan Mulyana, 2019:56). Sedangkan gangguan psikologis biasanya ditandai dengan gangguan kecemasan secara berlebihan dan berlarut-larut, sulit tidur, dan napas yang tersenggal senggal. Perubahan sikap biasa ditandai dengan keras kepala, mudah marah dan tersinggung, tidak puas dengan pencapaiannya, dan lain sebagainya (Wijono, 2010:144).

Ada beberapa kondisi kerja yang sering kali menyebabkan stress kerja bagi karyawan. Gejala stress kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori umum yaitu fisikologis, psikologis, dan perilaku (Robins. 2008:800).

1. Gejala fisikologis

Gejala fisikologis mengarah pada peningkatan metabolisme tubuh seperti laju detak jantung yang semakin cepat, deru napas yang tidak beraturan, meningkatnya tekanan darah, sakit kepala, pusing, hingga serangan jantung. Hubungan stress kerja dengan gejala fisikologis tidak begitu jelas karena pengukuran gejala seperti ini terkadang tidak menentu sehingga sulit untuk di lihat.

2. Gejala psikologis

Dalam gejala psikologis, stres dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja merupakan dampak yang paling jelas

dari adanya stress yang ditimbulkan dari gejala psikologis. Stres juga dapat muncul dalam beberapa kondisi yang lain, misalnya kecemasan, ketegangan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti dengan ketika seorang karyawan ditempatkan dalam pekerjaan yang memiliki tuntutan ganda, tim yang berkonflik, atau ditempatkan padatempat yang tidak memiliki kejelasan mengenai tugasnya, wewenang dan tanggung jawab akan mengakibatkan stress dan ketidakpuasan akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang oleh karyawan atas kecepatan pekerjaan mereka maka stres dan ketidakpuasana akan semakin meningkat.

3. Gejala perilaku

Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stres seperti halnya perubahan produktivitas. Tingkat keluar masuknya karyawan, absensi, kebiasaan makan, bicara cepat, meningkatnya merokok, gelisah, dan gangguan tidur. Menurut Straus dan Sayles dalam Handoko (2008:196) kepuasan kerja juga penting untuk terbentuknya akulturasi diri. Karyawan yang tidak pernah mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan mencapai titik frustrasi. Karyawan seperti ini akan menunjukkan perilaku yang berbeda seperti sering melamun, semangat kerja yang rendah, mudah lelah, mudah bosan, memiliki emosi yang tidak stabil, mudah bosan, sering membolos kerja, dan melakukan kesibukan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

2.2.1.4 Indikator Stres Kerja

Stress kerja dapat dikategorikan dalam beberapa aspek, seperti yang dikemukakan oleh Bheer dan Newman dalam Mauladi dan Dihan (2015:51) indikator stress kerja terdiri dari :

1. Aspek fisiologis

Indikator fisiologis merupakan indikator stres kerja yang termasuk dalam simtom fisiologis. Aspek fisiologis menunjukkan bahwa stress kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernapas, mengakibatkan sakit kepala bahkan hingga serangan jantung. Beberapa hal yang tergolong dalam simtom fisiologis ialah:

- a) Meningkatnya tekanan darah, detak jantung, serta resiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler
- b) Cepat merasakan lelah fisik
- c) Merasakan pusing kepala atau sakit kepala
- d) Merasakan otot menegang
- e) Mengalami gangguan pernapasan
- f) Sering marah dan susah tidur atau gangguan saat sudah tidur
- g) Badan dan tangan berkeringat dingin

2. Aspek psikologis

Aspek psikologis merupakan stres kerja yang diakibatkan karena gangguan psikologis. Hal ini berhubungan erat dengan kondisi kerja. Simtom yang terjadi pada aspek psikologi adalah :

- a) Kecemasan dan ketegangan

- b) Mudah marah, sensitif, dan mudah jengkel
- c) Kebingungan dan gelisah
- d) Depresi dan mengalami tekanan perasaan
- e) Ketidakpuasan terhadap pekerjaan
 - f) Menurunnya fungsi intelektual
 - g) Kehilangan konsentrasi
 - h) Tidak bergairah untuk bekerja
 - i) Merasa gagal dan tidak berdaya
 - j) Mudah lupa dan percaya diri menurun

3. Aspek behavioral

Aspek ini disebut juga sebagai aspek tingkah laku yang merupakan aspek yang mempengaruhi stres kerja yang ditunjukkan dengan tingkah laku karyawan. Yang terdapat dalam simson behavioral diantaranya :

- a) Menghindari absensi
- b) Menurunnya produktivitas dan performa
- c) Sering makan terlalu banyak atau sebaliknya
- d) Tindakan yang berlebihan
- e) Menurunnya hubungan dengan sesama rekan kerja juga dengan keluarga
- f) Kurang bergairan untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain.

Sedangkan menurut Robbins (2008:567) mengemukakan bahwa indikator stres kerja diantaranya :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

2.2.1.5 Dampak Stres kerja

Dengan adanya stres kerja pasti dapat menimbulkan banyak dampak yang mempengaruhi banyak aspek. Dampak dari stres sangat banyak. Tidak hanya dampak negatif saja namun terkadang juga memberikan dampak positif. Dampak positif dari stress diantaranya motivasi diri, rangsangan untuk bekerja keras, meningkatkan inspirasi untuk meningkatkan kehidupan kearah yang lebih baik (Yasa dan Dewi : 2019).

Menurut Cox (1987) dalam Hendrawan, dkk (2020:61) dampak stres kerja diidentifikasi menjadi lima jenis konsekuensi yang potensial. Kategori yang telah disusun ini meliputi :

1. Dampak subjektif : kecemasan, agresi, kebosanan, kelelahan, acuh, depresi, kehilangan kesabaran, rendah diri, frustrasi, masa kesepian, gugup.
2. Dampak perilaku : ketawa gup, perilaku yang mengikuti kata hati, merokok berlebih, makan berlebih, emosi yang tidak stabil, penyalahgunaan obat-obatan, alkoholik, kecenderungan mendapat kecelakaan.

3. Dampak kognitif : rintangan mental, sangat peka terhadap kritik, rentang perhatian yang pendek, konsentrasi yang buruk, ketidakmampuan dalam pengambilan keputusan.
4. Dampak fisiologis : tubuh panas dingin, pupil mata yang membesar, berkeringat, kekeringan di mulut, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, meningkatnya kadar gula.
5. Dampak organisasi : menurunnya kesetiaan pada organisasi, ketidakpuasan kerja, keterasingan dari rekan kerja, rendahnya produktivitas, pergantian karyawan, keabsenan.

2.2.1.6 Cara mengelola Stres Kerja

setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk manajemen stress kerja para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mencegah timbulnya stress kerja, memperbaiki kualitas karyawan, serta mencegah berkembangnya stress jangka pendek yang dialami karyawan. Menurut Asih, dkk (2018:70) beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengelola stress kerja diantaranya:

1. Pendekatan individu

Dalam pendekatan ini adalah dengan melakukan tanggung jawab pribadi dengan melakukan kegiatan-kegiatan pribadi seperti berolahraga, relaksasi, dan juga memperluas jaringan dukungan sosial. Hal ini dapat mengubah rasa takut dan ancaman menjadi sikap pertahanan.

2. Pendekatan organisasional

Pendekatan organisasional ini bisa dilakukan melalui peningkatan seleksi karyawan, penempatan pekerjaan, penempatan tujuan yang realistis, pelatihan, dan pekerjaan yang lebih bermakna. Selain dari hal tersebut juga bisa dilakukan dengan peningkatan komunikasi organisasi. Komunikasi yang baik akan membawa sasaran dalam organisasi menjadi kondusif sehingga meminimalisir terjadinya stres kerja.

3. Menyediakan waktu relaks

Setiap pekerjaan pasti memiliki beban yang berbeda-beda. Besar atau tidaknya beban, setiap karyawan pasti menginginkan waktu relaks untuk sekedar bersantai mengistirahatkan fisik dan pikiran. Relaksasi dapat dilakukan dengan beberapa cara sederhana seperti menarik napas dalam-dalam, lalu menghembuskannya sampai habis tidak tersisa lagi di dalam paru-paru.

4. Bekerja lebih efisien

Karyawan seringkali kehabisan waktu dalam mengerjakan tugasnya yang menumpuk. Oleh karena itu mereka butuh untuk mengelola prioritas dalam pekerjaan mana yang akan dikerjakan lebih dahulu. Sehingga dalam pengerjaannya bisa mendapatkan hasil yang maksimal.

5. Meningkatkan keterampilan

Kurangnya keterampilan karyawan bisa mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang memicu adanya stress. Oleh karena itu karyawan harus sadar akan peningkatan keterampilan yang dimiliki dengan cara

belajar dengan mengikuti pelatihan, membaca, dan juga melakukan komunikasi dengan baik.

2.2.1.7 Stres Kerja Dalam islam

Allah SWT menurunkan Al-Qur'an kepada umat islam selain sebagai sebuah pedoman juga memiliki fungsi sebagai obat yang ampuh dalam mengatasi berbagai permasalahan hidup di dunia. Al-Qur'an dengan segala isinya menerangkan bahwa hidup ini semata-mata untuk beribadah. Al-Qur'an juga menuntun manusia untuk bekerja memenuhi kehidupan umat islam di dunia.

Namun, tuntutan pekerjaan yang besar dapat membuat seseorang menjadi frustrasi dan merasa stress karena tidak bisa mengandalikan diri dan menyeimbangkan antara beban dan kemampuan diri. Tanggung jawab yang besar seperti ini bisa memicu perasaan dan pikiran manusia menjadi anggapan bahwa dunia adalah tempat yang keja, membuat selalu merasa lelah dan membuat merasa tidak berdaya. Pada akhirnya stress akan datang menghampiri dan menjadikan seseorang menjadi putus asa dari rahmat yang telah diberikan Allah SWT

Sebagai seorang yang beriman, harus diketahui bagaimana Allah memberikan kemudahan dalam setiap kesulitan yang dihadapi. Seperti yang telah dijelaskan Allah dalam surahnya yaitu surah Al-Insyirah ayat 5-6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “*Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan*” (QS. Al-Insyirah: 5-6)

Dalam tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Said telah meriwayatkan dari Qatadah bahwa telah diceritakan kepada kami bahwa Rasulullah SAW menyampaikan berita gembira kepada para sahabatnya dengan ayat ini. Lalu beliau bersabda “Satu kesulitan tidak dapat mengalahkan dua kemudahan.” Yang beliau maksudkan adalah firman Allah Swt: Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Dikatan demikian karena *al-‘usr* yang pertama sama dengan *al-‘usr* yang kedua. Berbeda dengan *yusr*, ia berkata ada dua karena yang pertama lain dengan yang kedua. Al-Hasan ibnu Sufyan menjelaskan bahwa Yazid ibnu Saleh telah menceritakan kepada kami, telah menceritakan kepada kami Kharijah, dari Abbad ibnu Kasir, dari Abuz Zanad, dari Abu Saleh, dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda: Pertolongan diturunkan dari langit sesuai dengan kadar pembiayaan, dan kesabaran diturunkan sesuai dengan kadar musibah.

Seseorang yang menghadapi kesulitan dengan ketaqwaan kepada Allah SWT akan emndapatkan kebahagiaan yang hakiki dalam hatinya. Maka masalah apapun yang dihadapi di dunia ini tidak akan bida membuatnya mengeluh ataupun merasa stres hingga berputus asa. Allah akan memperlakukan hambanya sesuai dengan prasangka hamba tersebut kepanya-Nya. Allah juga akan berbuat pada hamba-Nya sesuai dengan harapan baik atau buruk dari hamba tersebut. Maka

hendaklah seorang hamba selalu memiliki prasangka yang baik dan berharap pada Allah Ta'ala.

2.2.2 *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

2.2.2.1 Pengertian *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Konsep *self efficacy* atau efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh seorang psikolog sekaligus penggagas teori kognitif sosial Albert Bandura pada tahun 1977. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan yang dipegang oleh seseorang mengenai kapasitas dan kemampuannya untuk memperoleh hasil dari pekerjaannya (Bandura dalam Kusnoto, 2016:203). *Self efficacy* mampu memberikan dampak atau akibat kepada seseorang dalam menentukan pilihannya untuk menjadi gagal atau berhasil dan langkahnya dalam menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam mengerjakan sebuah pekerjaan maupun menjalani kehidupan sehari-hari seseorang harus memiliki *self efficacy*, karena dengan memiliki *self efficacy* dapat membuat seseorang bisa memahami situasi dan kondisi diri dan lingkungan sekitar.

Self efficacy merupakan perasaan yakin pada kemampuan yang dimiliki untuk mengatur fungsi dari seseorang tersebut sehingga mempengaruhi kejadian dalam lingkungannya (Bandura dalam Jess Feist dan Feist, 2010:212). Robbins dalam Kusnoto (2016:203) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan sebuah teori kognitif sosial yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan yang diberikan

kepadanya. *Self efficacy* menggambarkan mengenai penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri tentang keyakinan atas kemampuannya dalam mengerjakan dan menyelesaikan sesuatu.

2.2.2.2 Faktor Penunjang Pembentukan *Self Efficacy*

Self efficacy mampu tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang melalui suatu kombinasi dari beberapa faktor, dimana setiap faktornya memiliki latar belakang yang bermacam-macam seperti pengalaman, lingkungan, dan informasi diri yang diproses secara kognitif sehingga bisa mengubah *self efficacy* yang dimiliki oleh masing-masing individu (Bandura dan Ghufroon, 2014:78). Faktor-faktor penunjang pembentukan *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman-Pengalaman Tentang Penguasaan (*Mastery Experience*)

Faktor yang pertama adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan merupakan hasil dari kejadian-kejadian yang pernah dialami di masa lalu yang mampu mempengaruhi dalam pembentukan *self efficacy*. Sebagai contoh apabila seseorang dalam masa lalunya pernah mendapatkan keberhasilan dan kesuksesan maka akan sudah baginya untuk membangkitkan semangat dan ekspektasi pada kemampuan dirinya sehingga bisa mempengaruhi hasil sesuai dengan yang diharapkan. Namun sebaliknya, jika seseorang dalam masa lalunya mendapati sebuah kegagalan maka seseorang akan cenderung merendahkan dirinya dan tidak percaya akan kemampuannya.

2. Pemodelan Sosial (*Social Modelling*)

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi pembentukan *self efficacy* adalah pemodelan sosial. Pemodelan sosial merupakan pengalaman-pengalaman yang tak terduga dari orang lain. Pemodelan sosial mampu meningkatkan *self efficacy* dalam diri seseorang saat melihat kegagalan yang dialami orang lain. Pemodelan sosial lebih mengacu pada kesetaraan kita dengan orang lain. Secara umum faktor dari pemodelan sosial dalam meningkatkan *self efficacy* adalah mengenai tingkat kepercayaan diri.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi pembentuk *self efficacy* adalah persuasi sosial. Dalam persuasi sosial seseorang akan disugesti dan diberikan nasehat-nasehat untuk yakin bahwa mereka mampu mengatasi masalah-masalah yang akan datang. Namun pada kenyataannya *self efficacy* yang timbul akibat persuasi sosial ini tidak akan bertahan lama terlebih seseorang tersebut sedang dalam kondisi penuh tekanan dan pengalaman kegagalan yang terjadi secara terus-menerus. Bandura juga berpendapat bahwa Status dan kedudukan pemberi nasehat akan memiliki kaitan yang erat terhadap peningkatan *self efficacy* dalam diri seseorang.

4. Kondisi Fisik dan Emosional (*Fisical and Emotional State*)

Faktor terakhir dalam pembentukan *self efficacy* adalah kondisi fisik dan emosional. Emosi yang kuat dan tidak stabil dapat menurunkan performa seseorang. Ketika seseorang sedang mengalami kecemasan, ketakutan dan amarah yang tinggi maka akan mengganggu konsentrasi dan dapat menurunkan *self efficacy*. Sebaliknya jika seseorang sedang

dalam emosi yang stabil dan terkontrol maka *self efficacy* akan meningkatkan. Begitu juga dengan kondisi fisik. Jika seseorang dalam kondisi fisik yang buruk maka akan menurunkan *self efficacy* begitu juga sebaliknya.

2.2.2.3 Indikator Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997) dalam Ghufron (2014:80) *self efficacy* yang dimiliki setiap orang pasti berbeda-beda. Hal ini bisa disebabkan oleh tiga indikator dimensi *self efficacy* diantaranya:

1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Pada dimensi tingkat seseorang akan dihadapkan pada tingkat kesulitan dalam mengerjakan tugas. Tanpa disadari seseorang akan memilih tugas dalam level yang rendah menuju tingkat yang tinggi. Seseorang akan merasa mudah dalam mengerjakan tugas dalam level yang rendah. Seseorang akan cenderung menghindari tugas dalam level kesulitan yang tinggi. Dengan kata lain, pada dimensi ini seseorang secara tidak langsung akan mengkonotasikan tingkah laku yang dianggapnya tidak pantas. Seseorang akan melakukan tugas-tugas yang menurutnya mampu untuk dia lakukan dan memilih untuk menghindari tugas yang siluar dari kemampuannya.

2. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Pada dimensi ini akan membahas mengenai tingkat *self efficacy* seseorang ketika dihadapkan dengan pekerjaannya. *Self efficacy* yang rendah akan membuat seseorang cepat merasa gagal dan gelisah tidak tentu saat

mengerjakan pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi maka akan membuat seseorang dengan penuh percaya diri menerima tantangan baru dalam mengerjakan tugasnya dan seseorang akan mampu untuk berekspektasi akan keberhasilannya mengerjakan tugas dengan baik. Berawal dengan rasa percaya diri dengan kemampuannya akan mempermudah seseorang dalam mengerjakan tugas walaupun pada tingkat kesulitan yang tinggi.

3. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi generalisasi merupakan penggunaan *self efficacy* dalam beberapa situasi dan kondisi tertentu. Semakin besar *self efficacy* yang digunakan seseorang dalam mengerjakan sesuatu maka akan semakin besar pula *self efficacy* yang dimiliki orang tersebut. Dalam dimensi ini seseorang dapat menilai kemampuan dirinya dan menjadi semakin percaya diri melalui berbagai aktivitas yang dikerjakan atau hanya dalam lingkungan fungsi tertentu.

2.2.2.4 Proses *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Pratiwi (2015:19) *self efficacy* dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku manusia dan dikategorikan dalam empat proses yaitu:

1. Proses kognitif

Pada proses ini *self efficacy* dapat menjadikan seseorang mampu memproyeksikan kejadian-kejadian yang akan datang dimasa depan. Hipotesis yang muncul dalam aspek ini adalah ketika seseorang

menganalisis dan menjelaskan pemikiran yang dimilikinya dalam praktik secara efektif. Maka hal itu dapat membantu seseorang tersebut dalam menyelesaikan tujuan yang telah direncanakan. Seseorang tersebut akan memprediksi hal-hal yang akan terjadi dan menguraikan metode-metode yang diperlukan untuk mengontrol kejadian yang bisa mempengaruhi hidupnya.

Semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, maka akan semakin tinggi pula tujuan dan komitmen yang ditetapkan. Dalam banyak kasus sebuah tindakan akan didasarkan oleh pemikiran. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan membuat perencanaan dan mengembangkan pedoman positif sebagai dukungan untuk kinerjanya. Mereka yang ragu akan kemampuan dirinya tidak bisa memikirkan rencana dan hal-hal yang benar, sehingga menjadikannya kesulitan menggapai keberhasilan.

2. Proses motivasi

Seseorang yang berpemikiran optimis akan mendapatkan motivasi yang besar dalam menjalankan tugas-tugasnya. Seseorang akan berusaha memotivasi dalam diri mereka dengan cara membangun kepercayaan dan dirinya, kepercayaan melakukan tindakan-tindakan yang dapat membawanya kedalam kesuksesan. Dalam beberapa kasus, dalam proses memotivasi diri seseorang dengan *self efficacy* diri yang tinggi akan gagal karena kurangnya usaha, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan gagal karena kurangnya kemampuan.

3. Proses afektif

Proses afeksi terjadi secara alami dalam diri individu dan memiliki fungsi sebagai penentu kekuatan kecerdasan memori emosional. Stabilisasi kecemasan dan tingkat depresi dapat menunjukkan afeksi yang berpikir salah dan membuatnya kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan dalam mengontrol emosional yang terjadi secara alami pada diri seseorang yang berkaitan erat dengan proses afeksi ini. Selain kemampuan untuk mengontrol emosional, tingkat stres dan frustrasi dalam menghadapi tugas yang sulit atau situasi yang bersifat anacaman akan berpengaruh akan kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya.

4. Proses seleksi

kemampuan seseorang dalam memilih perilaku dan lingkungan yang tepat dan sesuai dalam menunjang sebuah pencapaian merupakan contoh penerapan pada proses seleksi ini. *Self efficacy* dapat membentuk kehidupan seseorang dengan memilih jenis aktivitas dan keadaan lingkungannya. Seseorang akan mampu melakukan aktivitas yang sesuai dengan kemampuan mereka. Dan saat membuat pilihan mereka mampu unruk memelihara keahlian dan menjadikannya berkembang.

2.2.2.5 Self Efficacy Dalam Islam

Self efficacy berkaitan erat dengan keyakinan seseorang atas kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dan keyakinan dalam mencapai tujuannya. Hal ini dapat mendorong seseorang dalam

berusaha dan bekerja lebih keras dan tekun. Seperti dalam firman Allah pada surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Q.S. Ar-Ra'd ayat 11)

Dalam tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bahwa Sama saja (bagi Tuhan), siapa di antara kalian yang merahasiakan ucapannya, dan siapa yang berterus terang dengan ucapan itu, dan siapa yang bersembunyi di malam hari dan yang menampakkan diri pada siang hari. Ada malaikat-malaikat yang selalu mengikuti manusia secara bergiliran, di depan dan belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Pada surah Ar-Ra'd dijelaskan bahwa perubahan berawal dari dalam diri masing-masing orang. Dimana pola pikir seseorang dapat mempengaruhi hasil yang akan dicapainya. Surah lain yang menguatkan pembahasan mengenai *self efficacy* dalam diri seorang individu ialah surah Al-Anfal ayat 12 yang berbunyi:

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَثَبَّتُوا الَّذِينَ آمَنُوا ۙ سَأَلْتَنِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ ۚ فَأَضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ

Artinya: “(Ingatlah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkanlah (pendirian) orang-orang

yang telah beriman.” Kelak akan Aku berikan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka pukullah di atas leher mereka dan pukullah tiap-tiap ujung jari mereka”(Q.S. Al-Anfal ayat 12)

Dalam tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bahwa sebagai manusia kita harus ingat bahwa ketika Allah menjadikan kuduk sebagai suatu penitraman, menurunkan hujan dari langit untuk menyucikan, dan menghilangkan gangguan-gangguan setan dan menguatkan hati serta memperteguh dengannya telapak kaki (kalian). Maka ingatlah ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku bersama kalian, maka teguhkanlah (pendirian) orang-orang yang telah beriman. Kelak akan aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang yang kafir, maka peggallah kepala mereka dan pancunglah tiap ujung jari mereka. (Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa menentang Allah dan Rasul-Nya, maka sesungguhnya Allah amat keras siksaan-Nya Itulah (hukum dunia yang ditimpakan atas kalian), maka rasakanlah hukuman itu.

Dengan demikian substansi konsep self efficacy pada Al-Qur'an meliputi keyakinan seseorang kepada Allah dan harapannya pada rahmat dan pertolongan-Nya, adanya keterlibatan Allah dalam setiap usaha yang dilakukan dan keberhasilan yang dicapai semata-mata pemberian dari Allah.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang akan berusaha melakukan pekerjaannya secara maksimal agar bisa mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Pada dasarnya kepuasan kerja

bersifat individual karena hal ini akan dimiliki dan dirasakan oleh setiap individu dengan tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri setiap orang. Luthans (2006:141) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosi senang ataupun sedih yang bersifat positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Robbins (2002:32) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan yang secara menantang (*mentally challenging work*), *reward* berupa gaji maupun yang lainnya, konsumsi, bonus, promosi, kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*), dan rekan kerja yang mendukung (*supportive colleagues*). Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya dan segala hal yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Ivancevich (2009:90) kepuasan kerja adalah sikap seseorang pada pekerjaan mereka. Sikap tersebut dihasilkan dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antar individu dan organisasi. Pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2006:202), menurutnya kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang diperlihatkan dengan moral kerja, kesiapan dalam bekerja, dan prestasi kerja.

Menurut Wexly dan Yulk dalam As'ad (1995:105) pada dasarnya teori mengenai kepuasan kerja yang biasa dikenal ada tiga macam diantaranya:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya telah diperolehnya melalui pekerjaan. Seseorang akan merasa puas bila hal yang terjadi sama dengan yang diinginkannya.

Dalam mencapai hal yang diinginkan ini seorang membutuhkan beberapa penunjang dalam proses melakukan pekerjaannya seperti adanya waktu luang. Menikmati waktu luang akan menunjang tumbuhnya kepuasan kerja. Setelah melakukan banyak pekerjaan berat maka seorang karyawan membutuhkan waktu luang untuk beristirahat. Namun dalam beberapa kasus juga pemberian waktu luang tidak bisa menunjang timbulnya kepuasan kerja seperti contohnya seseorang yang memiliki kepribadian A atau seseorang yang kecanduan bekerja tidak akan senang jika mendapatkan waktu luang karena menurutnya itu akan membuang-buang waktu.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Dalam teori ini dinyatakan bahwa seseorang bisa merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi didapatkan oleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Terdapat tiga elemen dari *equity* yaitu: *input*, *output*, dan *comparison person*. *Input* merupakan segala hal yang dimiliki seseorang untuk pekerjaannya misalnya

pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan. Out comes merupakan segala hal yang akan di dapatkan seseorang dari pekerjaannya seperti gaji, penghargaan, dan jabatan. Sedangkan dalam comparation person seseroang akan membandingkan *input* dan *out comes* nya dengan orang lain. Apabila terdapat keseimbangan maka dia akan merasa puas begitu juga sebaliknya.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

As'ad (1995:108) mengatakan bahwa prinsip dalam teori ini kepuasa dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan bukanlah suatu hal yang akan terjadi berulang. Maksudnya kepuasan bisa berubah menjadi ketidakpuasan dan sebaliknya tergantung situasi yang mempengaruhi. Situasi yang dapat mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Kelompok *satisfier* atau *motivator*

Kelompok ini merupakan faktor-faktor atau situasi yan dapat dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari pengakuan, prestasi kerja, tanggung jawab, dan kemungkinan untuk berkembang.

b) Kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*

Kelompok ini merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaannya misalnya prosedur perusahaan, gaji, hubungan antar pribadi, mutu supervisi, rekan kerja, hubungan atasan dan bawahan, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, san status.

Dari hal yang telah dipaparkan diatas kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai sebuah sikap dan perasaan yang menyenangkan maupun tidaknya sebuah pekerjaan yang dilakuakn. Hal ini dapat mengacu pada situasi lingkungan kerja, kondisi tempat kerja, kerjasama antar karyawan, dan hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006:203) kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
3. Beban pekerjaan
4. Suasana daalam lingkunag pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pekerjaan
6. Gaya kepemimpinan atasan
7. Pekerjaan yang tidak monoton

Greet (1984) dalam Wijono (2011:120) menyatakan bahwa beberapa faktor yang menjadi penyebab seorang pegawai mengalami stres dan terbebani dalam pekerjaannya, tetapi masih bisa merasa puas terhadap pekerjaannya disebabkan oleh tugas mereka yang penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka. Selain itu juga karena komunikasi yang efektif antara sesama karyawan dan

atasan. Hal ini menunjukkan kerjasama yang baik akan membawa hasil yang memuaskan.

Disisi lain, karakteristik individu yang berbeda-beda dapat menimbulkan masalah yang berbeda pula. Salah satu masalah yang sering dihadapi ialah stres kerja. Perbedaan karakter juga dapat mempengaruhi sikap mereka dalam menghadapi stres. Mereka akan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya jika dalam kondisi stres, maka stres dapat mempengaruhi secara negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah di paparkan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan standar yang ditetapkan masing-masing dari mereka. Selain itu juga kepuasan dapat di pengaruhi oleh beberapa hal positif maupun negatif. Hal positif yang mempengaruhi kepuasan seperti adanya gaji yang sesuai dengan beban kerja yang dialami, peralatan yang mendukung, dan suasana kerja yang nyaman. Sedangkan pengaruh negatif terdiri dari, gaji yang tidak sesuai, beban kerja terlalu besar, dan kurangnya kemampuan karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan.

2.2.3.3 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Ivancevich (2009:90) terdapat tujuh indikator yang menunjang dalam kepuasan kerja. Indikator-indikator tersebut diantaranya:

1. Imbalan, yaitu jumlah pembayng yang diterimakaryawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam tingkatan yang berbeda-beda berdasarkan besarnya beban pekerjaan yang ditanggung.

2. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan yang sedang dikerjakan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta memberikan tanggung jawab.
3. Peluang mendapatkan promosi kenaikan jabatan.
4. Supervisi, yaitu kompetensi teknis keterampilan seorang karyawan yang dilihat langsung oleh atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungannya dengan sesama rekan kerja, bersikap kompeten dengan sesama rekan kerja, dan saling memberikan dukungan.
6. Kondisi pekerjaan yang ditandai dengan sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan yang dapat mendukung produktivitas karyawan.
7. Keamanan pekerjaan yaitu keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk terus bekerja dalam organisasi

Indikator-indikator yang telah dipaparkan diatas juga didukung dengan pendapat dari Luthan (2006:243) yang membagi indikator kepuasan kerja dalam lima bagian, diantaranya (1) pekerjaan itu sendiri, (2) kesempatan promosi, (3) kondisi kerja, (4) gaji, (5) rekan kerja.

2.2.3.4 Kepuasan Kerja Dalam islam

Allah memerintahkan umatnya untuk terus berjalan mencari riski yang telah diberikan oleh-Nya dengan melakukan usaha apa saja dan dimana saja menggunakan ilmu dan keterampilan yang dimilikinya, dengan tetap berpegang teguh pada agama karena ilmu bersumber dari agama. Dalam islam bekerja merupakan ibadah. Oleh karena itu, tingkatan tertinggi bagi seorang karyawan

muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah ketika ia merasa Allah benar-benara sedang mengawasinya. Syi'ar seorang muslim dalam melakukan pekerjaannya adalah mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam mengutamakan kepentingan dari kedua pihak, yakni atasan dengan bawahannya. Kedua pihak ini harus merasakan kepuasan yang sama. Hal ini harus terjadi secara adil agar kedua pihak dapat merasakan keuntungan dan kerugian yang sebanding. Jika hasil yang didapatkan tidak sesuai atau sebanding dengan apa yang diberikan maka hal tersebut termasuk dalam kezholiman.

Seorang yang bekerja keras maka akan mendapatkan hasil yang maksimal pula. Usaha yang kita berikan pasti akan sesuai dengan hasil yang kita berikan. Sesuai dengan firman Allah dalam surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*(Q.S. At-Taubah:105)

Dalam tafsir Ibnu Katsir dijelaskan bahwa ayat tersebut merupakan ancaman bagi orang-orang yang menentang perintah Allah. Pada hari kiamat, semua amal perbuatan mereka akan diperlihatkan dihadapan Allah SWT, Rasul, dan semua umat mukmin. Imam Ahmad mengatakan "telah menceritakan kepada kami Hasan ibnu Musa, telah menceritakan kepada kami Ibnu Luhai'ah, telah

menceritakan kepada kami Darij, dari Abul Haisam, dari Abu Sa'id secara marfu', dari Rasulullah Saw., bahwa Rasulullah Saw. telah bersabda: Seandainya seseorang di antara kalian beramal di dalam sebuah batu besar, benda mati, tanpa ada pintu dan lubangnya, niscaya Allah akan mengeluarkan amalnya kepada semua orang seperti apa yang telah diamalkannya. Telah disebutkan bahwa amal orang-orang yang masih hidup ditampilkan kepada kaum kerabat dan kabilahnya yang telah mati di alam Barzakh, seperti apa yang diriwayatkan oleh Abu Daud At-Tayalisi, bahwa telah menceritakan kepada kami As-Silt ibnu Dinar, dari Al-Hasan, dari Jabir ibnu Abdullah yang mengatakan bahwa Rasulullah Saw. telah bersabda: "

Kesimpulan dari ayat diatas adalah bahwa apapun yang dilakukan manusia pasti akan ada ganjaran yang setimpal. Baik perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas kerja yang baik disebabkan oleh adanya ketekunan dan kecermatan yang akan membuat pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh orang dan akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri seseorang. Sehingga hasil dari pekerjaan yang kita lakukan dapat dinikmati oleh orang lain, hal ini membuat kita merasa puas dengan pekerjaan yang kita lakukan.

Kepuasan kerja juga dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 59 yang berbunyi :

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ

رَاغِبُونَ

Artinya : *“Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).”*

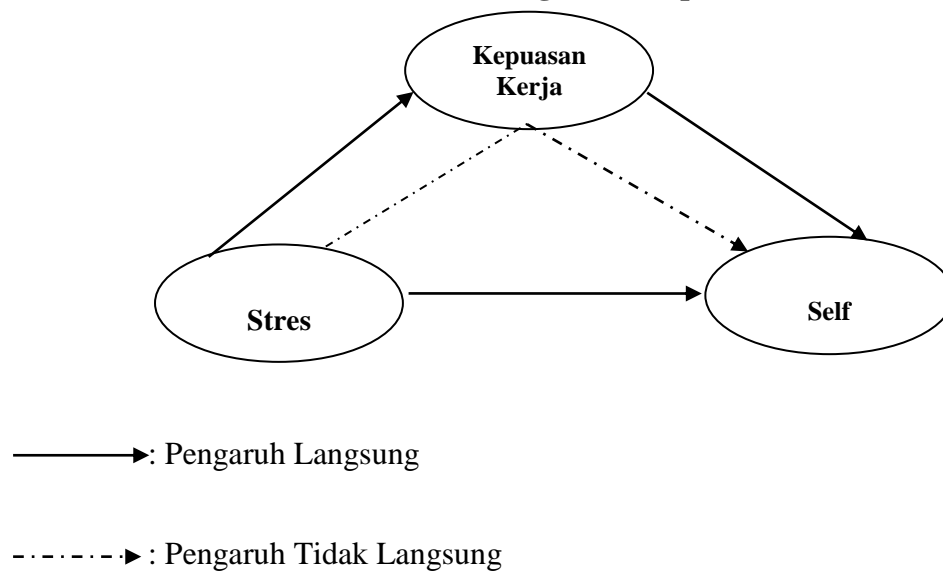
Menurut tafsir Ibnu Katsir ayat tersebut menjelaskan bahwa ayat yang mulia ini mengandung etika dan mulia. Disebutkan bahwa ridha itu hanyalah kepada apa yang diberikan oleh Allah dan Rasul-Nya, dan hanya kepada Allah semata-mata bertawakal melalui firmanNya *“... dan mereka berkata “cukuplah Allah bagi kami””* demikian pula berharap hanya kepada Allah dan RasulNya serta menjalankan perintah-perintahNya, menjauhi segala larangannya.

Ayat diatas menjelaskan tentang jika kita melakukan sesuai dengan ridha dari Allah maka akan mendapatkan kemudahan dalam setiap jalan yang dilalui dan akan mendapatkan ketenangan batin, lapang dada, optimis, dan nikmat dari ridha Allah SWT. Jika kondisi jiwa dalam keadaan seperti ini akan berpengaruh pada produktifitas pekerjaannya

2.3 Kerangka Konseptual

Peneliti ini meneliti mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu). Adapun kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis adalah seperti berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

stres merupakan sebuah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang telah dikemukakan oleh Robbins (2003:38), bahwa salah satu dampak dari stres secara psikologis bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan dan hal tersebut merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres.

Pernyataan diatas juga semakin kuat karena didukung oleh pernyataan Suartana & Dewi (2020) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakuakn oleh Yasa dan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif

signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat ahli dan hasil penelitian yang telah diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor strategis yang memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Antara *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja

Self efficacy merupakan keyakinan dan kepercayaan seorang karyawan dalam kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan harus percaya dengan kemampuannya. Oleh karena itu *self efficacy* haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi karena hal ini berhubungan dengan kemampuannya dalam hal mengerjakan pekerjaannya (Suheru et al, 2020:4240).

Menurut penelitian yang dilakukan Kartika et al., (2018) *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karena semakin tingginya efikasi diri dalam seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan didapatkan. Hal ini didukung pula oleh pernyataan Indriyani et al., (2020) dalam penelitiannya bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena dengan keyakinan yang dimiliki karyawan atas pekerjaan yang dilakukan maka akan menimbulkan kinerja yang maksimal dan mengakibatkan kepuasan kerja bagi diri karyawan itu sendiri.

2.4.3 Hubungan Antara Stres Kerja dan *Self Efficacy*

Bandura (1997) dalam Kusnadi (2014:11) menjelaskan bahwa salah satu sumber yang bisa mempengaruhi *self efficacy* adalah kondisi fisiologis dan emosional seseorang. Emosi kuat yang bersifat negatif akan mengurangi performa seseorang, kecemasan, dan mengakibatkan tingkat stress yang tinggi yang mengakibatkan seseorang akan mengalami tingkat efikasi diri yang rendah.

Adanya stres juga bisa menurunkan *self efficacy* yang menghambat kinerja karyawan. Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2021), Nirmala & Abdurrahman (2020), dan Ferdianto (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara stres kerja dengan *self efficacy*.

2.4.4 Hubungan Antara Stres Kerja dan *Self Efficacy* Dimediasi Kepuasan Kerja

Goswani (2015) dalam Mawaranti & Prasetyo (2018:38) menyatakan bahwa penyebab stres adalah adanya tekanan kerja yang berlebihan dalam memenuhi *deadline*, adanya pekerjaan lembur, dan perubahan pekerjaan. Hal ini tentu akan memicu penurunan pada efikasi diri yang dimiliki seseorang karena seseorang dengan kondisi emosi yang kuat dan tidak stabil akan menurunkan keyakinan pada diri seseorang. Selain efikasi diri perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja kaaryawannya. Dimana kepuasan kerja yang tinggi akan membawa karyawan pada kedisiplinan dan prestasi yang tinggi.

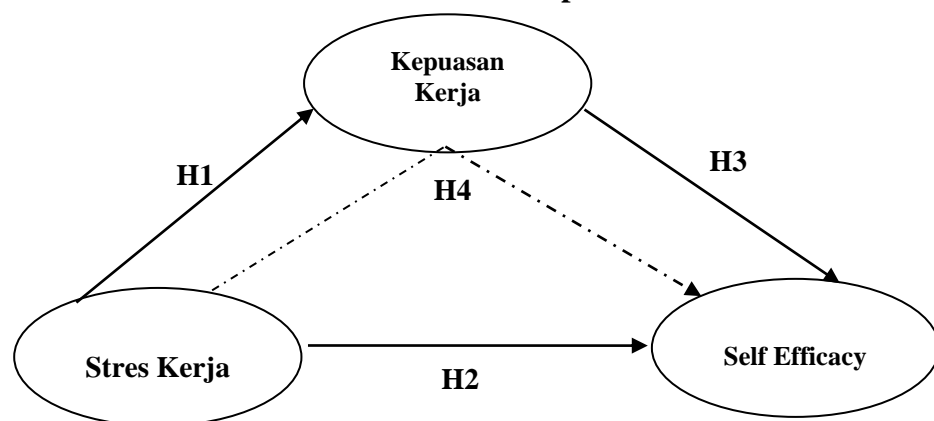
Menurut Mawaranti (2018:37) Kepuasan kerja merupakan bentuk akhir berupa perasaan senang dan puas atas hal yangtelah dikerjakan dan mencapai pada hasil yang diinginkan. Apabila seseorang tidak mendapatkan kepuasan dalam

pekerjaannya maka akan memicu stres kerja dan akan berdampak pada penurunan *self efficacy* dalam diri karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syah dan Indrawati (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Dimana peningkatan kepuasan kerja dapat menurunkan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2021) menerangkan bahwa penurunan stres kerja dapat menyebabkan kenaikan tingkat *self efficacy* dalam diri karyawan. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Widjajani (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial terhadap pengaruh antara stres kerja dengan *self efficacy*.

2.5 Model Hipotesis

Gambar 2.2 Model Hipotesis



Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari sebuah permasalahan yang akan diuji secara empiris (Emory (1985) dalam Sani, 2013:23). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H1 : Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan kerja.
2. H2 : Stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap *self efficacy*.

3. H3 : Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *self efficacy*.
4. H4 : Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *self efficacy* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka (Sugiyoni, 2010:15). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, data yang akan diperoleh berupa jawaban dari responden atas pertanyaan yang diajukan.

Pada dasarnya penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Seperti pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dari pengaruh Stres Kerja terhadap *Self Efficacy* Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota batu.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu. Kantor BKPSDM terletak di Jl. Panglima Sudirman No.507, Pesangrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi seluruh wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu, dan peneliti mengidentifikasi karakteristik pada subjek tersebut

untuk diteliti dan diambil kesimpulannya (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Djarwanto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:201) mengemukakan bahwa populasi diartikan sebagai penjumlahan dari keseluruhan (satuan atau Individu) yang sifatnya akan digunakan. Dari penjelasan diatas ditetapkan bahwa yang merupakan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu yang berjumlah 58 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang sifatnya akan diteliti, yang dinilai dapat mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:201). Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 58 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Teknik pengambilan sampel ini merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 73).

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Arkoto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:202) sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data tersebut diperoleh. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data membedakan jenis data berdasarkan sumbernya yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data primer biasanya dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Sehingga data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari survei yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara langsung pada karyawan Badan kepegawaian dan pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu untuk mengetahuintangapan responden tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap *Self Efficacy* Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah diperoleh yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai data sekunder adalah artikel, literatur, dan jurnal.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) agar dapat memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data informasi yang bisa mendukung penelitian ini. Teknik pengumoulan data merupakan langkah-langkah yang paling utama daam sebuah penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Adapun proses pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan beberapa cara berikut:

1. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data awal dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan informasi dari berbagai sumber buku, jurnal dan literatur lain yang berhubungan dengan penelitian ini dan dapat digunakan sebagai landasan teori.

2. Kuesioner

Studi utama dalam penelitian ini adalah menyebar kuesioner yang berupa angket yang telah disusun secara terstruktur guna menjangkau data sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung dari responden (Supriyanto dan Maharani, 2013). Kuesioner disebar kepada 58 responden dengan penyebaran dilakukan secara langsung.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan narasumber mengenai objek yang akan dilakukan.

4. Observasi

Observasi yaitu peneliti melakukan pengamatan secara langsung kepada objek yang sedang diteliti, kemudian melakukan analisis dan pencatatan secara sistematis terhadap keadaan dan tingkah laku objek yang sedang diteliti.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Widayat (2002:22) variabel adalah karakteristik atau kondisi yang terdapat pada variabel atau objek. Variabel dalam penelitian ini antara lain:

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen ialah variabel penjelas yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja (X). Pada variabel ini peneliti mengambil teori penyebab stres yang dikemukakan oleh Robbins (2003) antara lain:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Stres kerja

No	Variabel	Sumber	Indikator	Item kuesioner
1	Stres kerja (X)	Robbins (2003)	1. Tuntutan tugas	1. Tidak mendapatkan kejelasan tentang tugas yang diberikan 2. Sering mengalami hambatan saat melaksanakan tugas 3. Tidak memiliki wewenang yang jelas dalam menjalankan tugas 4. Banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu bersamaan 5. Peralatan yang digunakan dalam mengerjakan tugas kurang memadai
			2. Tuntutan peran	1. Selalu merasa siap dalam melaksanakan pekerjaan 2. Atasan memberikan tugas yang tidak jelas 3. Terjadi perbedaan dengan atasan dalam mengerjakan

				<p>pekerjaan</p> <p>4. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki</p> <p>5. Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terbatas</p>
			3. Tuntutan antar pribadi	<p>1. Atasan melakukan tindakan pilih kasih dengan karyawan lain</p> <p>2. Susah berkomunikasi dengan rekan kerja dalam perusahaan</p> <p>3. Hubungan dengan keluarga tidak berjalan dengan baik</p> <p>4. Pengawasan yang dilakukan atasan sangat ketat</p> <p>5. Keahlian yang dimiliki atasan kurang memenuhi harapan</p>
			4. Struktur organisasi	<p>1. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk membangun karir</p> <p>2. Alur perintah struktur organisasi terjadi tumpang tindih yang mengganggu pekerjaan</p> <p>3. Kejelasan fungsi dan tugas masing-masing karyawan</p> <p>4. Adanya rotasi pekerjaan yang akan membuat pekerjaan tidak membosankan</p> <p>5. Atasan dan bawahan tidak dapat bekerja sama dengan baik</p>
			5. Kepemimpinan organisasi	<p>1. Pemimpin memberikan petunjuk, pedoman, dan nasihat</p> <p>2. Pemimpin mampu berkomunikasi baik dengan karyawan</p> <p>3. Pemimpin mendengarkan dan memperhatikan pendapat karyawan</p> <p>4. Pemimpin memiliki</p>

				ketegasan dalam mendisiplinkan karyawan
				5. Pemimpin mampu menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tercakup dalam hipotesis yang dipengaruhi oleh variable lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *self efficacy* (Y). menurut Bandura (1997) dalam Ghufon (2014:80) terdapat tiga indikator *self efficacy* diantaranya :

1. Tingkat (*Level*)
2. Kekuatan (*Strength*)
3. Generalisasi (*Generality*)

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel *Self Efficacy*

No	Variabel	Sumber	Indikator	Item Kuesioner
1.	<i>Self Efficacy</i> (Y)	Bandura (1997) dalam Ghufon (2014:80)	1. Tingkat (<i>Level</i>)	1. Yakin terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas yang sulit 2. Tenang dalam menghadapi situasi yang sulit 3. Mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik
			2. Kekuatan (<i>Strength</i>)	1. Memiliki keinginan untuk menyelesaikan tantangan atau tugas yang sedang dihadapi 2. Merasa optimis dapat mengatasi tantangan-

				tantangan yang ada 3. Memperkuat komitmen untuk menggapai tujuan
			3. Generalisasi (Generality)	1. Mempunyai keyakinan yang kuat sehingga termotivasi untuk bertindak 2. Menjadikan pengalaman masa lalu sebagai acuan untuk bertindak 3. Mampu menilai kemampuan diri

3.7.3 Variabel intervening

Variabel intervening atau variabel mediasi merupakan sebuah variabel yang secara teori dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terkait (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati. Variabel intervening pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z). menurut Ivancevich (2009:90) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja diantaranya:

1. Imbalan
2. Pekerjaan
3. Promosi
4. Supervisi
5. Rekan kerja
6. Lingkungan
7. Keamanan

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

No	Variabel	Sumber	Indikator	Item Kuesioner
1.	Kepuasan Kerja (Z)	Ivancevich (2009:90)	1. Imbalan	1. Upah yang diterima sesuai dengan tanggung jawab kerja 2. Upah yang diberikan perusahaan perusahaan diberikan tepat waktu
			2. Pekerjaan	1. Pekerjaan ini menarik 2. Posisi pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan
			3. Promosi	1. Jika loyalitas karyawan tinggi maka akan dipromosikan 2. Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan
			4. Supervisi	1. para manajer (supervisor) memberi dukungan dalam bekerja 2. gaya kepemimpinan atasan telah sesuai
			5. Rekan Kerja	1. Rekan kerja komunikatif 2. Rekan kerja dapat diajak kerjasama
			6. Lingkungan	1. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai 2. Lingkungan kerja nyaman
			7. Keamanan	1. Pengamanan apabila terjadi kecelakaan kerja telah sesuai 2. Tersedia peralatan kesehatan dan keselamatan kerja

3.8 Metode Pengukuran

3.8.1 Skala Likert

Skala likert merupakan suatu alat pengukuran yang digunakan sebagai alat pengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai suatu keadaan yang

biasanya digunakan untuk melakukan sebuah riset atau survei. Dengan menggunakan skala likert variabel yang akan diukur kemudian dijabarkan menjadi beberapa indikator variabel. Hal ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur sikap seseorang maupun sekelompok orang, selain itu juga agar peneliti tidak keluar terlalu jauh dari topik utama.

Bentuk pertanyaan yang digunakan dalam pengukuran skala likert dibagi menjadi dua, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Skala ini dibentuk dengan skor jawaban untuk setiap item pertanyaan atau indikator-indikator pertanyaan yang mempunyai bentuk dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata sebagai berikut:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

3.9 Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk memudahkan penelitian. Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda (Abdillah & Hartono, 2015:1610). PLS memiliki tujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis

diantara kedua variabel. PLS mengukur varian antara dua atau lebih blok variabel dan menghasilkan seperangkat variabel yang optimal bagi varian maksimum (bukan korelasi maksimal) dengan menggunakan beberapa dimensi (Abdullah & Hartono, 2015:163).

3.9.1 Uji Instrumen

Pelaksanaan kegiatan penelitian memerlukan alat bantu yang berupa kuesioner. Sebelum kuesioner digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Hal ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya, pengujian yang dilakukan disampaikan sebagai berikut.

3.9.1.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas. Model ini mengukur hubungan antar indikator dengan konstruk yang dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen.

3.9.1.1.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antar skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang dapat mengukur konstruk tersebut. Menurut Chin (1995) dalam Abdullah & Hartono (2015) *Rule of Thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* >0,7; *communality* >0,5 dan *Average Variance Extracted (AVE)* >0,5. Namun menurut Chin yang dikutip

oleh Ghozali (2015) nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

3.9.1.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui dengan metode lainnya yaitu dengan melihat *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilai harus $>0,5$ untuk model yang baik (Ghozali, 2015)

3.9.1.1.3 *Composite Reability*

Composite reability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reabilitas indikator-indikator pada sebuah variabel. Suatu variabel bisa dinyatakan memenuhi *composite reability* apabila memiliki nilai *composite reability* $> 0,6$ (Ghozali, 2015)

3.9.1.1.4 *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai $> 0,7$ (Abdillah & Hartono, 2015).

3.9.1.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner relation, structural model & substantive theory (Inner Model) merupakan model struktural yang bisa menghubungkan antar variabel laten, yang

menjelaskan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Model ini dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Model struktural dievaluasi menggunakan uji *Path Coefficient*, Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*) dan Uji Hipotesis.

3.9.1.2.1 Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *Path Coefficient* digunakan untuk memperlihatkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan *Coefficient Determination (R-square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Chin dalam (Abdillah & Hartono, 2015) mengatakan bahwa hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model structural mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen termasuk dalam kategori baik. Sedangkan apabila hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19- 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

3.9.1.2.2 Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*)

Penilaian *good of fit* dapat diketahui dari nilai *Q-square*. Nilai *Q-square* mempunyai arti yang sama dengan *coefficient determination (R-square)* pada analisis regresi. Koefisien korelasi merupakan tingkat keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang bernilai diantara 0-1. Apabila R mendekati 1 maka dapat diartikan memiliki hubungan yang erat dan sebaliknya. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

3.9.1.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat *t statistics* dan *P Values*. Uji-*t* (Uji Signifikasi Parsial) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila *P Values* < 0,05. Hipotesis diterima berarti variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji ini dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0 dapat dilihat dengan pengukuran *bootsrapping* pada *path coefficient*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Lembaga

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Batu merupakan suatu lembaga yang bergerak mengurus segala hal yang berkaitan dengan kepegawaian dan SDM di kota Batu. BKPSDM kota Batu terletak di Balai Kota Among tani Gedung A Lantai 1 Jl. Panglima Sudirman

No.507, Pesangrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur. BKPSDM Kota Batu memiliki tugas pokok yaitu membantu walikota dalam menjalankan berbagai urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dalam bidang kepegawaian, pelatihan, dan pendidikan. Selain itu BKPSDM Kota Batu juga memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Untuk merumuskan kebijakan-kebijakan teknis terkait kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan bagi aparatur
2. Menetapkan rencana kerja dan anggaran pada bidang kepegawaian dana pelatihan bagi aparatur
3. Pelaksanaan kebijakan dalam bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan bagi aparatur
4. Menyelenggarakan peningkatan kualitas kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan bagi aparatur
5. Pelaksanaan pembinaan dan kesejahteraan ASN

6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi aparatur
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait tugas dan fungsinya

BKPSDM kota Batu memiliki rencana strategis sesuai dengan RENSTRA BKPSDM kota Batu tahun 2018-2022 yaitu meningkatkan profesionalitas ASN (Aparatur Sipil Negara) berdasarkan pengembangan kompetensi, pencapaian kinerja dan penegakan disiplin. Hal ini menjadi landasan dalam menjalankan tugasnya dalam pelayanan dan pencapaian tujuan. Hal ini juga sebagai bentuk upaya BKPSDM kota batu dalam meningkatkan kualitas ASN guna mendukung Visi dan Misi lembaga sendiri. Terbentuknya RENSTRA sebagai wujud dari pelaksanaan fungsi dan tugas pokok dari BKPSDM kota Batu.

4.1.1.2 Visi Misi Lembaga

- A. Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu

Desa berdaya kota Berjaya terwujudnya kota Batu sebagai sentra agrowisata internasional yang berkarakter, berdaya saing dan sejahtera.

- B. Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu

Sesuai dengan misi kelima Waliklta dan Wakil Walikota periode 2017-2022 yaitu meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan akuntabel berorientasi pada pelayanan public yang professional.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Karakteristik responden yang dideskripsikan dalam penelitian ini antara lain : jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pada identifikasi karakteristik yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar. Berdasarkan hasil penelitian deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan jenis kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam table 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	27	47%
Perempuan	31	53%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 31 orang (53%). sedangkan, responden laki-laki sebanyak 27 orang (47%). Hal ini mengindikasikan bahwa dalam BKPSDM Kota Batu lebih banyak pegawai perempuan daripada laki-laki dengan selisih yang tidak terlalu besar.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam table 4.2 sebagai berikut.

Table 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-25 Tahun	5	8%
26-30 Tahun	12	21%
31-35 Tahun	18	31%
35-40 Tahun	12	21%
>40 Tahun	11	19%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia 31-35 tahun dengan jumlah 18 orang (31%). Sedangkan responden berusia 20-25 tahun berjumlah 5 orang (8%), responden dengan usia 26-30 tahun berjumlah 12 orang (21%), begitu juga dengan responden yang berusia 35-41 tahun yang juga berjumlah 12 orang (21%). Dan yang terakhir responden dengan usia >40 tahun berjumlah 11 orang (19%). Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa orang yang bekerja di BKPSDM Kota Batu mayoritas merupakan orang dengan usia produktif.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam table 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
Diploma	5	8%
S1	34	59%
S2	19	33%
Jumlah	58	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden merupakan lulusan S1 dengan jumlah 34 orang (59%). Kemudian responden yang merupakan lulusan Diploma berjumlah 5 orang (8%). Dan yang terakhir responden yang merupakan lulusan S2 sebanyak 19 orang (33%). Hal ini mengidentifikasi bahwa BKPSDM Kota Batu memiliki pegawai dengan pendidikan S1 paling banyak lalu dilanjutkan dengan S2, dan yang paling sedikit ialah pegawai dengan lulusan Diploma.

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel Stres Kerja

Stres kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 15 indikator. Adapun distribusi jawaban responden yang diperoleh terkait variabel stres kerja disajikan dalam tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi jawaban Responden Indikator Stres Kerja (X)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	8	14%	0	0%	6	10%	39	67%	5	9%	3,569
X.2	8	14%	1	2%	18	31%	29	50%	2	3%	3,276
X.3	8	14%	0	0%	11	19%	32	55%	7	12%	3,517
X.4	8	14%	2	3%	8	14%	38	66%	2	3%	3,414
X.5	8	14%	0	0%	23	40%	20	34%	7	12%	3,310
X.6	8	14%	0	0%	17	29%	27	47%	6	10%	3,379
X.7	8	14%	0	0%	2	3%	26	45%	22	38%	3,862
X.8	8	14%	0	0%	15	26%	25	43%	10	17%	3,500
X.9	8	14%	0	0%	5	9%	30	51%	15	26%	3,759
X.10	8	14%	0	0%	10	17%	25	43%	15	26%	3,672
X.11	8	14%	0	0%	5	9%	23	39%	22	38%	3,862
X.12	8	14%	0	0%	2	3%	47	81%	1	2%	3,569
X.13	8	14%	0	0%	8	14%	37	63%	5	9%	3,534
X.14	8	14%	0	0%	11	19%	38	65%	1	2%	3,414
X.15	8	14%	0	0%	7	12%	39	67%	4	7%	3,517

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jawaban responden mengenai stres kerja (X) adalah sebagai berikut.

1. Pada item X.1 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 6 (10%) responden menyatakan netral, dan yang terbanyak ialah 39 responden menyatakan setuju, sementara 5 responden menyatakan sangat setuju. Adapaun rata-rata jawaban responden ialah 3,569 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya mendapatkan penjelasan tentang pekerjaan yang diberikan”.
2. Pada item X.2 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 18 responden menyatakan netral, 29 responden menyatakan setuju, dan 2 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,376 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dalam satu waktu”.
3. Pada item X.3 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 11 menyatakan netral, 32 menyatakan setuju, dan 7 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,517 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya senantiasa merasa siap dalam melaksanakan pekerjaan”.

4. Pada item X.4 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 38 responden menyatakan setuju, dan yang terakhir 2 orang menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,414 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Perkerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki”.
5. Pada item X.5 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 23 responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, dan 7 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,310 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Waktu yang saya miliki dalam mengerjakan tugas terbatas”.
6. Pada item X.6 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 17 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju, dan 6 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,379 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap karyawan”.
7. Pada item X.7 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 26 responden menyatakan setuju, dan 22 orang menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,862 sehingga dapat dikatakan

bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa susah berkomunikasi dengan rekan kerja”.

8. Pada item X.8 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 15 responde menyatakan netral, 25 responden menyatakan setuju, dan 10 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,5 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan ” Pengawasan yang dilakukan atasan sangat ketat”.
9. Pada item X.9 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 30 responden menyatakan setuju, dan 15 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,759 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam membangun karir”.
10. Pada item X.10 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 10 responden menyatakan netral, 25 responden menyatakan setuju, dan 15 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,672 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Terjadi tumpang tindih pada alur perintah struktur organisasi yang mengganggu pekerjaan”.

11. Pada item X.11 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, dan 22 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,862 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Adanya rotasi pekerjaan yang membuat pekerjaan menjadi tidak membosankan”.
12. Pada item X.12 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 47 responden menyatakan setuju, dan 1 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,569 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Atasan saya memberikan petunjuk, pedoman, dan nasehat yang baik kepada saya”.
13. Pada item X.13 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 37 responden menyatakan setuju, dan 5 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,534 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya dapat berkomunikasi baik dengan atasan saya”.
14. Pada item X.14 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 11 responden menyatakan netral, 38 responden menyatakan setuju, dan 1 responden menyatakan sangat

setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,414 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Atasan saya memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan karyawan”.

15. Pada item X.15 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 39 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,517 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Atasan saya merupakan sosok pendengar yang baik”.

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 12 indikator. Adapun distribusi jawaban responden yang diperoleh terkait variabel kepuasan kerja disajikan dalam tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi jawaban Responden Indikator Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	8	14%	1	2%	2	3%	36	62%	11	19%	3,707
Z.2	9	16%	1	2%	6	10%	29	50%	13	22%	3,612
Z.3	8	14%	1	2%	15	26%	34	59%	0	0%	3,276
Z.4	8	14%	5	9%	8	14%	21	36%	16	28%	3,552
Z.5	8	14%	5	9%	7	12%	20	34%	18	31%	3,534
Z.6	8	14%	2	3%	10	17%	25	43%	13	22%	3,569
Z.7	8	14%	13	22%	7	12%	25	43%	5	9%	3,103
Z.8	9	16%	0	0%	9	16%	19	33%	21	36%	3,741
Z.9	10	17%	0	0%	5	9%	26	45%	17	29%	3,621
Z.10	8	14%	6	10%	11	19%	21	36%	12	21%	3,638
Z.11	9	16%	0	0%	8	14%	27	47%	14	24%	3,397
Z.12	9	16%	7	12%	8	14%	22	38%	12	21%	3,362

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui jawaban responden mengenai kepuasan kerja (Z) adalah sebagai berikut.

1. Pada item Z.1 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 36 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,707 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja saya”.
2. Pada item Z.2 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 29 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,612 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu”.
3. Pada item Z.3 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang menyatakan tidak setuju, 15 responden menyatakan netral, 34 responden menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,276 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan menarik”.
4. Pada item Z.4 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 21 responden menyatakan setuju, dan 16 responden menyatakan sangat

setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,552 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Posisi pekerjaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan kemampuan saya”.

5. Pada item Z.5 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 20 respondene menyatakan setuju, 18 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,534 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Jika saya memiliki loyalitas yang tinggi maka akan mendapatkan promosi”.
6. Pada tem Z.6 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 10 responden menyatakan netral 25 menyatakan setuju, dan 13 responden menyatakan sangta setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,569 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan”.
7. Pada item Z.7 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 25 responden menyatakan setuju, dan 5 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,103 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Atasan saya tidak memberikan dukungan dalam bekerja”.

8. Pada item Z.8 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 9 menyatakan netral, 19 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,741 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Gaya kepemimpinan atasan saya tidak sesuai”.
9. Pada item Z.9 10 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 26 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,621 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan kantor lengkap dan menunjang pekerjaan”.
10. Pada item Z.10 8 responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, 11 responden menyatakan netral, 21 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,638 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Lingkungan kerja nyaman”.
11. Pada item Z.11 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 27 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,397 sehingga dapat dikatakan

bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Tidak tersedia peralatan kesehatan dan keselamatan kerja”.

12. Pada item Z.12 9 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 22 responden menyatakan setuju, dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,362 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Penanganan apabila terjadi kecelakaan kerja tidak sesuai”.

4.1.3.3 Variabel *Self Efficacy* (Y)

Self efficacy dalam penelitian ini diukur menggunakan 9 indikator. Adapun distribusi jawaban responden yang diperoleh terkait variabel *self efficacy* disajikan dalam tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi jawaban Responden Indikator *Self Efficacy* (Y)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	12	21%	3	5%	4	7%	22	38%	17	29%	3,500
Y.2	6	10%	0	0%	2	3%	21	36%	29	50%	4,155
Y.3	6	10%	1	2%	2	3%	20	34%	29	50%	4,121
Y.4	5	9%	7	12%	2	3%	44	76%	0	0%	3,466
Y.5	10	17%	2	3%	6	10%	23	40%	17	29%	3,603
Y.6	5	9%	0	0%	4	7%	33	57%	16	28%	3,948
Y.7	5	9%	7	12%	2	3%	44	76%	0	0%	3,466
Y.8	6	10%	11	19%	7	12%	24	41%	10	17%	3,362
Y.9	7	12%	7	12%	7	12%	19	33%	18	31%	3,586

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden mengenai *self efficacy* (Z) adalah sebagai berikut.

1. Pada item Y.1 12 responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 22 responden menyatakan setuju, dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,5 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya yakin terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas yang sulit”.
2. Pada item Y.2 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 21 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 4,155 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa tenang dalam menghadapi situasi yang sulit”.
3. Pada item Y.3 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 20 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 4,121 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik”.
4. Pada item Y.4 5 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 44 responden

menyatakan setuju, 0 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,466 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya memiliki keinginan menyelesaikan tantangan tugas yang sedang dihadapi”.

5. Pada item Y.5 10 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 23 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,603 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya tidak merasa optimis dapat mengatasi tantangan yang ada”.
6. Pada item Y.6 5 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 33 responden menyatakan setuju, dan 16 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,948 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya selalu memperkuat komitmen saat menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan saya”.
7. Pada item Y.7 5 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 44 responden menyatakan setuju, dan 0 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,466 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan

“Saya memiliki keinginan yang kuat sehingga memotivasi saya untuk bertindak”.

8. Pada item Y.8 6 responden menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 24 responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,362 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya tidak menjadikan pengalaman dimasa lalu sebagai acuan saya dalam bertindak”.
9. Pada item Y.9 7 responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 19 responden menyatakan setuju, dan 18 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata frekuensi jawaban responden ialah 3,586 sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “Saya tidak mampu menilai kemampuan diri saya”.

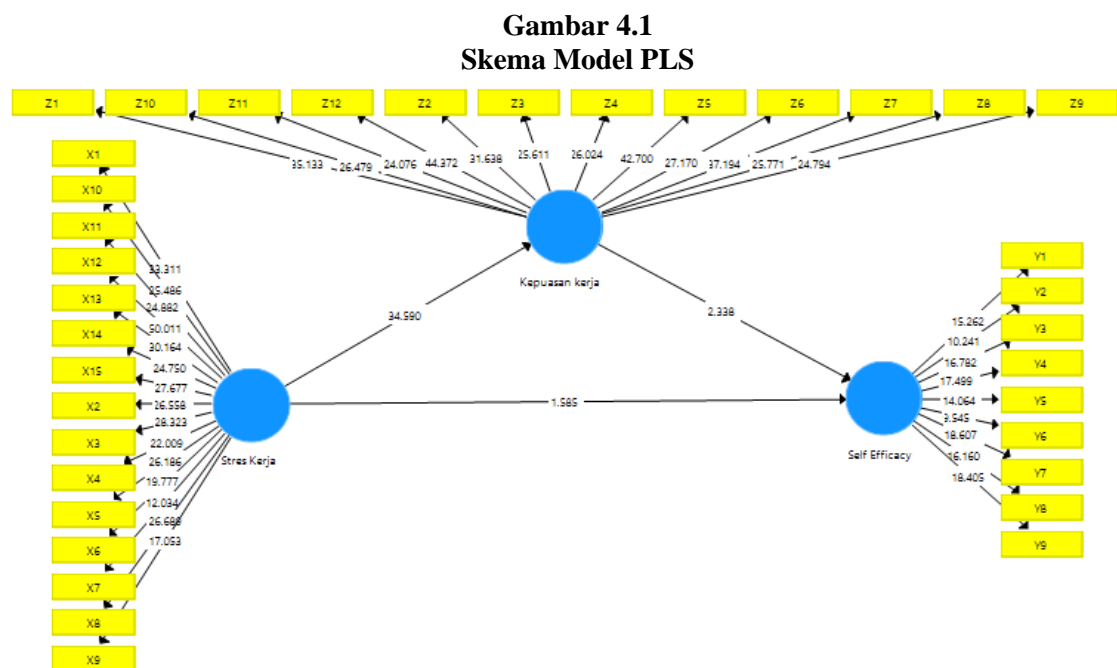
4.1.4 Analisis Data

Hasil jawaban dari responden sebanyak 58 sampel yang diakumulasi menjadi sebuah data penelitian yang kemudian dianalisa lebih lanjut sebagai acuan dalam penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *self efficacy* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Analisa data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. pada pengolahan data pada SmartPLS 3.0 terdapat 2 evaluasi model yaitu *outer model* dan *inner model*. Dalam evaluasi *outer model* terdapat 3 uji yaitu uji validitas dan

uji reabilitas. Sedangkan pada *inner model* digunakan untuk menunjukkan hubungan antar variabel laten yang digunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Evaluasi *inner model* terdiri dari uji kebaikan (*goodness of fit*), uji *path coefficient*, dan uji hipotesis.

4.1.4.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Berikut merupakan skema model PLS yang digunakan dalam penelitian tentang pengaruh stress kerja terhadap self efficacy dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Model outer akhir dari penelitian ini menghasilkan variable stres kerja dengan yang direfleksikan oleh 15 indikator, variabel *self efficacy* yang

direfleksikan oleh 9 indikator, dan variabel kepuasan kerja yang direfleksikan oleh 12 indikator.

4.1.4.2 Evaluasi Outer Model

Terdapat 4 nilai kriteria untuk mengevaluasi outer model reflektif. Sesuai dengan pendapat Chin (dalam Ghazali 2015) dimana keempat kriteria tersebut digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Penilaian tersebut dilakukan dengan melihat nilai *Convergent Validity Melalui Loading Factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, Dan *Cronbach's Alpha*. Berikut ini merupakan ringkasan singkat dari keempat kriteria yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas.

1. *Convergent Validity*: sebuah variabel akan dianggap valid berdasarkan *Convergent Validity* jika nilai *communality* $> 0,7$, *loading factor* pada semua indikator memiliki nilai $> 0,7$ atau minimal memiliki nilai diantara 0,5-0,5, dan nilai *average variance extracted (AVE)* harus $> 0,5$.
2. *Discriminant validity*: sebuah variabel akan dianggap valid berdasarkan *Discriminant validity* jika memiliki nilai *cross loading* setiap indikator pada setiap variabelnya memiliki nilai terbesar dibandingkan pada variabel lainnya dan memiliki nilai *average variance extracted (AVE)* harus $> 0,5$.
3. *Composite reliability*: sebuah variabel akan dinyatakan reliabel berdasarkan *Composite reliability* jika setiap variabel memiliki nilai $> 0,6$.
4. *Cronbach's Alpha*: sebuah variabel dapat dinyatakan reliabel berdasarkan *Cronbach's Alpha* jika setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$.

4.1.4.2.1 Uji Validitas

1. *Convergent Validity*

Berdasarkan *convergent validity* suatu variabel akan dianggap valid dapat dilihat dengan melihat nilai *loading factor* atau *outer loading*. Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi *convergent validity* jika memiliki nilai *outer loading* pada semua indikator di setiap variabel $> 0,7$. Berikut ini adalah nilai *outer loading* dalam penelitian ini.

Table 4.7
Outer loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Stres Kerja (X)	X.1	0,935
	X.2	0,905
	X.3	0,910
	X.4	0,905
	X.5	0,882
	X.6	0,880
	X.7	0,858
	X.8	0,895
	X.9	0,866
	X.10	0,895
	X.11	0,901
	X.12	0,966
	X.13	0,926
	X.14	0,917
	X.15	0,924
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,920
	Z.2	0,906
	Z.3	0,901
	Z.4	0,887
	Z.5	0,907
	Z.6	0,901
	Z.7	0,885
	Z.8	0,910
	Z.9	0,896
	Z.10	0,910
	Z.11	0,876
	Z.12	0,908

<i>Self Efficacy</i> (Y)	Y.1	0,887
	Y.2	0,855
	Y.3	0,923
	Y.4	0,935
	Y.5	0,903
	Y.6	0,860
	Y.7	0,954
	Y.8	0,866
	Y.9	0,900

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan data yang disampaikan dalam tabel 4.7 dapat diketahui bahwa setiap indikator pada masing-masing variabel menunjukkan nilai $> 0,7$. Terlihat pada variabel stress kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan *self efficacy* (Y) yang seluruh indikatornya memiliki nilai $> 0,7$ membuat masing-masing indikatornya pada tiap variabel dapat dinyatakan *valid* untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Selain melihat nilai outer loading suatu variabel dapat dikatakan memenuhi *convergent validity* dapat didukung dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). nilai AVE harus $> 0,5$ agar dapat dikatakan valid. Berikut ini merupakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,818	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,811	<i>Valid</i>
<i>Self Efficacy</i> (Y)	0,808	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel stress kerja (X) sebesar 0,818, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel kepuasan kerja (Z)

sebesar 0,811. Dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada variabel self efficacy sebesar 0,808. Masing-masing variabel menunjukkan nilai > 0,5. Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian layak atau *valid*.

2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dimana suatu indikator akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila memiliki nilai *cross loading* indikator pada setiap variabelnya lebih tinggi daripada variabel lain. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator.

Tabel 4.9
Cross Loading

variabel	X	Y	Z
Stres Kerja (X)	0,935	0,222	0,874
	0,908	0,237	0,905
	0,910	0,149	0,837
	0,905	0,238	0,876
	0,882	0,187	0,866
	0,880	0,081	0,754
	0,858	0,118	0,801
	0,895	0,241	0,869
	0,866	0,055	0,822
	0,895	0,179	0,812
	0,901	0,086	0,865
	0,966	0,099	0,853
	0,926	0,146	0,765
	0,917	0,040	0,746
	0,924	0,098	0,769
Self Efficacy (Y)	0,141	0,887	0,251
	0,073	0,855	0,157
	0,175	0,923	0,330
	0,127	0,935	0,232
	0,247	0,903	0,387
	0,115	0,860	0,155

	0,127	0,954	0,217
	0,120	0,866	0,198
	0,117	0,900	0,241
Kepuasan kerja (Z)	0,893	0,155	0,920
	0,835	0,245	0,906
	0,901	0,344	0,930
	0,791	0,188	0,887
	0,793	0,339	0,907
	0,834	0,146	0,901
	0,777	0,344	0,885
	0,825	0,260	0,910
	0,788	0,215	0,896
	0,867	0,262	0,910
	0,819	0,292	0,876
	0,752	0,302	0,908

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai cross loading setiap indikator pada setiap variabelnya lebih tinggi daripada variabel lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.1.4.2.2 Uji Reliabilitas

1. *Composite reliability*

Sebuah variabel dapat dikatakan reliable berdasarkan *composite reliability* jika spade setiap variabel memiliki nilai $> 0,6$. Berikut ini merupakan nilai *composite reliability* setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,985	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,974	<i>Reliable</i>
Self Efficacy (Y)	0,981	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada setiap variabel memiliki nilai $> 0,6$. Nilai *composite reliability* pada variabel stres kerja (X) sebesar 0,985. Nilai *composite reliability* pada variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,974. Sedangkan nilai *composite reliability* pada variabel *self efficacy* (Y) sebesar 0,981. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel sudah dapat dinyatakan *reliable*.

2. Cronbach's Alpha

Sebuah variabel dapat dikatakan memenuhi *cronbach's alpha* jika pada setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$. Berikut ini disajikan nilai *cronbach's alpha* setiap variabel dalam penelitian.

Tabel 4.11
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,984	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,979	<i>Reliable</i>
<i>Self Efficacy</i> (Y)	0,970	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel $> 0,7$. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel stres kerja (X) sebesar 0,984. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,979. Sedangkan pada variabel *self efficacy* (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,970. Hal ini dapat membuktikan bahwa variabel dalam penelitian ini menurut *cronbach's alpha* dapat dinyatakan *reliable*.

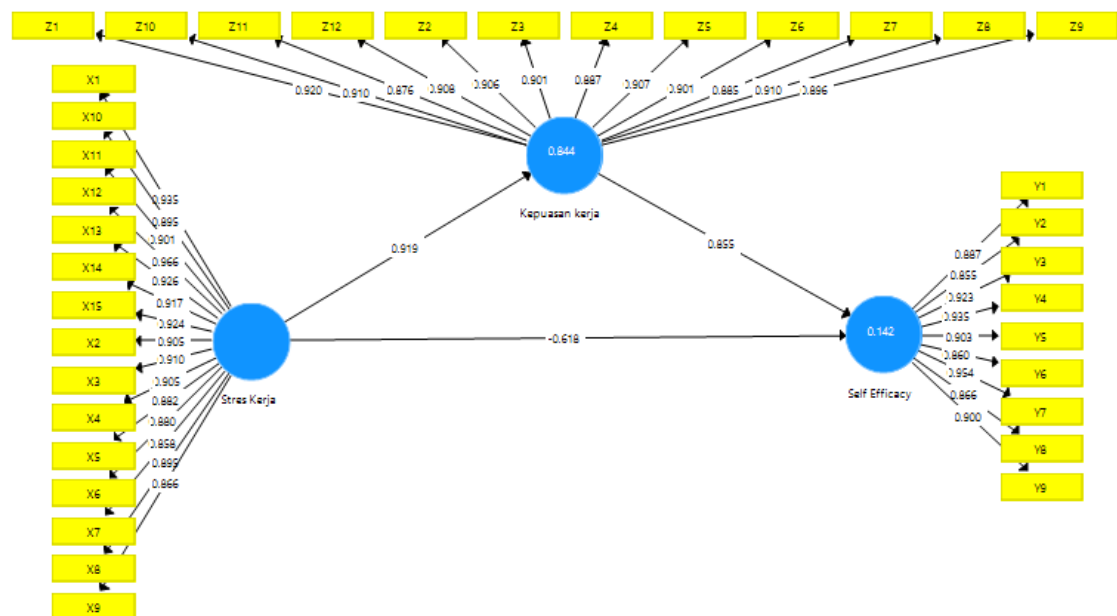
4.1.4.3 Evaluasi *Inner Model*

Pada penelitian ini evaluasi inner model ialah evaluasi yang mencakup serangkaian uji yaitu uji *path coefficient*, uji kebaikan (*goodness of fit*) dan uji hipotesis. Berikut ini merupakan hasil uji dalam penelitian ini.

4.1.4.3.1 Uji *Path Coefficient*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa besar atau kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini berdasarkan model *path coefficient* berikut.

Gambar 4.2
Model Path Coefficient



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan oleh pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,844. Sedangkan nilai *path coefficient* terkecil ditunjukkan oleh pengaruh

kepuasan kerja terhadap *self efficacy* yaitu sebesar 0,142. Berdasarkan gambar diatas dan nilai yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai *path coefficient* pada suatu variabel independen terhadap variabel dependen dapat diartikan bahwa semakin kuat pula pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

4.1.4.3.2 Uji Keباikan (*Goodness Of Fit*)

Coefficient determination (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin (dalam Abdillah & Hartono, 2015) menyatakan bahwa hasil dari *R-Square* sebesar 0,67 keatas untuk variabel laten dependen dalam model struktural memiliki arti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tergolong dalam kategori baik. Sedangkan jika memiliki hasil sebesar 0,33-0,67 maka tergolong kategori sedang, dan apabila hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka tergolong dalam kategori lemah. Nilai *R-Square* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4.12
R-Square

Variabel	R- Square
Self Efficacy (Y)	0,142
Kepuasan Kerja (Z)	0,844

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diperoleh nilai *R-Square* variabel *self efficacy* yaitu sebesar 0,142. Nilai yang diperoleh tersebut membuat variabel *self efficacy* termasuk dalam golongan lemah. Sedangkan pada variabel kepuasan

kerja memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,844. Nilai tersebut membuat variabel kepuasan kerja termasuk dalam golongan baik.

Penilaian *goodness of fit* dapat diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determinant (R-Square)* pada analisis regresi dimana semakin tinggi nilai *Q-Square* maka dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Menurut supriyanto & Maharani (2013:101), nilai *Q-Square* > 0 dapat menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*. Hasil pengujian *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,142) (1 - 0,844) \\
 &= 1 - (0,858) (0,156) \\
 &= 1 - (0,133848) \\
 &= 0,866
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan *Q-Square* diatas dapat diketahui nilai *predictive relevance* sebesar 0,866 atau 86,6%. Hal ini berarti kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model ini adalah sebesar 86,6%. Dan sisanya sebesar 13,4% dapat dijelaskan oleh variabel yang lainnya yang masih belum dijelaskan dalam model penelitian ini. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa model penelitian ini telah memiliki *goodness of fit*.

4.1.4.3.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan oleh data yang dilakukan menggunakan metode *partial least square* dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0 mendapatkan hasil yang bisa digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada

penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan melihat nilai *P-Values*. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima jika nilai *P-Values* $< 0,05$. Berikut ini merupakan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model.

Tabel 4.13
Result For Inner Weight

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	Sampel Mean (M)	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,919	0,917	0,027	34,260	0,000
Stres Kerja (X) -> <i>Self Efficacy</i> (Y)	-0,618	-0,628	0,405	1,526	0,128
Kepuasan kerja (Z) -> <i>Self Efficacy</i> (Y)	0,855	0,882	0,384	2.225	0,027

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dalam pengujian menggunakan PLS dilakukan secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian *bootstrap* ini digunakan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan pada data penelitian. Hasil dari pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 0,919.

2. Stres Kerja Terhadap *Self Efficacy*

Hasil dari uji variabel stres kerja terhadap *self efficacy* diperoleh nilai P-Value sebesar $0,128 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*

3. Kepuasan kerja Terhadap *Self Efficacy*

Hasil uji variabel kepuasan kerja terhadap *self efficacy* diperoleh nilai P-Values sebesar $0,027 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* dengan pengaruh sebesar 0,855.

4. Stress Kerja Terhadap *Self Efficacy* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil dari uji bootstapping pada PL untuk menguji hipotesis stress kerja terhadap *self efficacy* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14
Specific Indirect Effects

Variabel	<i>Original Sample</i> (O)	Sampel Mean (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistic</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> <i>Self Efficacy</i>	0,786	0,811	0,360	2,179	0,030

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Bedasarkan tabel 4.14 bootstrapping dapat diketahui bahwa variabel stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi variabel *self efficacy*. Pada tabel *specific indirect effects* menyatakan bahwa nilai *P-Values* sebesar $0,030 < 0,05$ dapat diartikan bahwa variabel stres kerja dapat mempengaruhi variabel *self efficacy* melalui variabel kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu, sehingga H2 diterima.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Stres Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini variabel stres kerja (X) terdiri dari 15 item pertanyaan. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator stress kerja terdapat nilai tertinggi yaitu pada item X.12 yaitu “Atasan saya memberikan petunjuk, pedoman, dan nasehat yang baik kepada saya” dengan nilai *loading factor* sebesar 0,966. Sehingga item tersebut merupakan item yang paling dominan.

Sementara pada variabel kepuasan kerja (Z) terdiri dari 12 item pertanyaan. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kepuasana kerja terdapat nilai tertinggi pada item Z.1 yaitu “Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja saya” dengan nilai *loading factor* sebesar 0,920. Sehingga item tersebut merupakan item yang paling dominan.

Berdasarkan uji variabel yang dilakukan, menunjukkan pengaruh stress kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) memperoleh nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). hal ini berarti jika keadaan stress yang dialami oleh seseorang mampu mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat dikatakan stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa & Dewi (2019), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan berbanding terbalik antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Semakin rendah tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Afrizal et, al (2014), yang menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan menyebabkan tekanan yang bisa menghambat pekerjaannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fardah dan Ayuningtyas (2020), Wu (2019), Syahputra (2021), dan Suartana & Dewi (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja. Stress dalam karyawan harus segera diatasi agar tidak terus menerus menurunkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2003:38), bahwa salah satu dampak dari stres secara psikologis bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan dan hal tersebut merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu harus menciptakan suasana yang kondusif dalam kantor,

meningkatkan komunikasi antar individu, dan melakukan pendekatan pada stres kerja berupa meditasi, pendekatan dukungan sosial, pendekatan kesehatan pribadi.

Islam merupakan agama yang selalu memberikan kemudahan-kemudahan kepada umatnya. Allah SWT tidak akan memberikan masalah tanpa suah solusi. Stres kerja dalam pandangan Islam telah dijelaskan dalam surah Al-Insyirah ayat 5-6 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5-6)

Seseorang yang menghadapi kesulitan dengan ketaqwaan kepada Allah SWT akan mendapatkan kebahagiaan yang hakiki dalam hatinya. Maka masalah apapun yang dihadapi di dunia ini tidak akan bisa membuatnya mengeluh ataupun merasa stres hingga berputus asa. Allah akan memperlakukan hambanya sesuai dengan prasangka hamba tersebut kepadanya. Allah juga akan berbuat pada hambanya sesuai dengan harapan baik atau buruk dari hamba tersebut. Maka hendaklah seorang hamba selalu memiliki prasangka yang baik dan berharap pada Allah Ta’ala.

4.2.2 Stres Kerja Tidak Berpengaruh Secara Langsung Terhadap *Self Efficacy*

Dalam penelitian ini variabel stres kerja (X) terdiri dari 15 item pertanyaan. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator stress kerja terdapat nilai tertinggi yaitu pada item X.12 yaitu “Atasan saya memberikan petunjuk, pedoman, dan nasehat yang baik kepada saya” dengan nilai *loading factor* sebesar 0,966. Sehingga item tersebut merupakan item yang paling dominan.

Pada variabel *self efficacy* (Y) terdiri dari 9 item pertanyaan. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator *self efficacy* terdapat nilai tertinggi pada item Y.7 yaitu “Saya memiliki keinginan yang kuat sehingga memotivasi saya untuk bertindak”. Dengan nilai *loading factor* sebesar 0,597. Sehingga item tersebut dapat dikatakan merupakan item yang paling dominan.

Berdasarkan hasil uji variabel yang menunjukkan pengaruh stress kerja (X) terhadap *self efficacy* (Y) diperoleh nilai *P-Values* sebesar $0,141 > 0,05$. Dikarenakan hasil penelitian lebih besar dari standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu, sehingga H1 ditolak. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa adanya stress kerja tidak memberikan pengaruh terhadap *self efficacy* pegawai. Hal ini tidak membuktikan bahwa semakin tinggi stress kerja maka akan semakin rendah stress efficacy maupun semakin rendah stress kerja maka akan semakin tinggi *self efficacy*.

Menurut Ula & laily (2019) dimana adanya stress kerja tidak bisa menjadi tolak ukur tinggi atau rendahnya *self efficacy* yang dimiliki seseorang. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stress dengan *self efficacy*. Stress kerja merupakan sebuah perilaku menyimpang yang dialami oleh seseorang dalam pekerjaannya yang dapat berimbas pada banyak hal. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtyas & Septyarini (2021), Saputro (2021), Nirmala & Abdurrahman (2020), dan

Ferdianto (2014) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui jika pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu memiliki kontrol terhadap stress kerja yang baik sehingga tidak dapat mempengaruhi *self efficacy* yang dimiliki oleh para pegawainya. Meningkat atau menurunnya *self efficacy* pada seseorang bisa saja dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya yang belum tercantum dalam penelitian ini.

Self efficacy berkaitan erat dengan keyakinan seseorang atas kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dan keyakinan dalam mencapai tujuannya. Hal ini dapat mendorong seseorang dalam berusaha dan bekerja lebih keras dan tekun. Seperti dalam firman Allah pada surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ مَا
بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Q.S. Ar-Ra'd ayat 11)

Dengan demikian substansi konsep *self efficacy* pada Al-Qur'an meliputi keyakinan seseorang kepada Allah dan harapannya pada rahmat dan pertolongan-Nya, adanya keterlibatan Allah dalam setiap usaha yang dilakukan dan

keberhasilan yang dicapai semata-mata pemberian dari Allah. Dengan demikian ketika seseorang sudah yakin terhadap Allah dan menggantungkan harapannya hanya pada Allah semata akan membuat seorang hamba tidak mudah menyerah dan akan terus berusaha menerjang rintangan yang menghalangi jalannya untuk mencapai tujuannya.

4.2.3 Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *self efficacy*

Berdasarkan hasil uji variabel yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap *self efficacy* (Y) diperoleh nilai *P-Values* sebesar $0,027 > 0,05$. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *self efficacy* pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu, sehingga H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap *self efficacy* yang dimiliki seseorang.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja memiliki 12 indikator pertanyaan. Berdasarkan nilai loading faktor item gaji diterima tepat waktu memiliki nilai tertinggi sebesar 0,920. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item tersebut merupakan item yang paling dominan atau mendominasi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Variabel *self efficacy* memiliki 9 indikator pertanyaan dengan item keinginan kuat sebagai motivasi menjadi item dengan nilai tertinggi sebesar 0,957. Sehingga dari nilai tersebut dapat diambil kesimpulan jika item keinginan

kuat sebagai motivasi merupakan item yang paling dominan atau mendominasi dalam pembentukan *self efficacy* dalam diri seseorang.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choirunnisa et, al (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan *self efficacy* memiliki keduanya saling mempengaruhi dimana kepuasan kerja meningkat maka juga akan meningkatkan *self efficacy* dalam diri seseorang. Dan juga semakin meningkatnya *self efficacy* seseorang maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Hal ini juga bisa menjadi sebaliknya yaitu apabila semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang maka akan semakin rendah pula tingkat *self efficacy* yang dirasakan oleh karyawan. Hal jugas esuai dengan penelitian yang dilakuan oleh Engko (2008), Syamili (2020), indriyani (2020), Putri & Syah (2018), Kartika et al., (2018) dan Mustain et al (2020), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *self efficacy*. Semakin tinggi keppuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula *self efficacy* yang dirasakan oleh karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salangka & Dolutong (2015), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa seseorang cenderung akan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat jika memiliki self efficacy yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena segala pekerjaan dilakukan dengan baik. Karyawab cenderung melakukan pekerjaan dengan benar dan tetap sehingga mendapatkan hasil akakhir yang maksimal. Dan juga kemauan para karyawan yang

mampu memberi motivasi dirinya dalam melakukan pekerjaan memberikan tingkat *self efficacy* yang tinggi dalam diri mereka. Oleh karena itu *self efficacy* haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi karena hal ini berhubungan dengan kemampuannya dalam hal mengerjakan pekerjaannya (Suheru et al, 2020:4240).

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang sudah dijelaskan kepuasan kerja dalam pandangan islam dituliskan dalam surah At Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*(Q.S. At-Taubah:105)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa apapun yang dilakukan manusia pasti akan ada ganjaran yang setimpal. Baik perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas kerja yang baik disebabkan oleh adanya ketekunan dan kecermatan yang akan membuat pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh orang dan akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri seseorang. Sehingga hasil dari pekerjaan yang kita lakukan dapat dinikmati oleh orang lain, hal ini membuat kita merasa puas dengan pekerjaan yang kita lakukan.

4.2.4 Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *self efficacy* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil uji variabel stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *self efficacy* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening didapatkan nilai *P-Values* sebesar $0,030 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi *self efficacy* karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu. Nilai 0,30 merupakan nilai yang lebih kecil dari standar signifikansi yaitu sebesar 0,05, hal tersebut dapat diartikan jika variabel stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *self efficacy* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H4 diterima.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja memiliki 12 indikator pertanyaan dengan salah satu pertanyaan memiliki nilai tertinggi yaitu 0,920. Item tersebut ialah tentang gaji diterima tepat waktu. Dengan nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa item tersebut merupakan item yang paling mendominasi dalam pembentukan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.

Variabel stres kerja memiliki 15 indikator pertanyaan dengan nilai tertinggi didapatkan oleh item pertanyaan mengenai kepemimpinan atasan dengan nilai sebesar 0,966. Dengan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa item kepemimpinan atasan merupakan item yang paling mendominasi dalam pembentukan stres kerja yang dialami oleh karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.

Variabel *self efficacy* memiliki 9 indikator pertanyaan dengan item pertanyaan tentang keinginan kuat menjadi motivasi memiliki nilai tertinggi

sebesar 0,957. Dengan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa item keinginan kuat menjadi motivasi merupakan item yang paling mendominasi dalam pembentukan *self efficacy* dalam diri karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.

Hasil jawaban dari responden mengenai penelitian pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu menunjukkan dalam menunjang adanya *self efficacy* dalam diri karyawan perlu diimbangi dengan pengurangan stress kerja dan peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sehingga bisa mendorong kinerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati dan Widjajani (2012), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja bersama-sama berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini berarti adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan bersama dengan tingkat stress kerja yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan *self efficacy* dalam diri karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Hasanah & Laily (2020) yang menyatakan bahwa apabila seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki tingkat *self efficacy* diri yang tinggi pula. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Nirmala & Abdurrahman (2020), menyatakan bahwa dukungan sosial dan pendekatan emosional yang ada dalam lingkungan pekerjaan dapat menurunkan tingkat stress kerja dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan pula perasaan *self efficacy* dalam diri karyawan.

Bedasarkan hasil penelitian dapat diketahuin bahwa stres kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap self efficacy melalui kepuasan kerja yang dimiliki oleh. Kepuasan karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu membantu dalam meningkatkan self efficacy dalam diri karyawan.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja juga dijelaskan melalui surah Ibrahim ayat 59 sebagai berikut:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ
إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: *Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).*

Ayat diatas menjelaskan tentang jika kita melakukan sesuatu dengan ridha dari Allah maka akan mendapatkan kemudahan dalam setiap jalan yang dilalui dan akan mendapatkan ketenangan batin, lapang dada, optimis, dan nikmat dari ridha Allah SWT. Jika kondisi jiwa dalam keadaan seperti ini akan berpengaruh pada produktifitas pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu. Hal ini dapat diartikan bahwa keadaan stres yang dialami oleh seseorang mampu mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu maka akan semakin rendah kepuasan kerja. Begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *self efficacy* karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu. Hal ini dapat diartikan adanya stress kerja yang dialami karyawan tidak bisa mempengaruhi tinggi rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya melalui

kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap *self efficacy* yang dimiliki seseorang. Adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu dalam meningkatkan *self efficacy*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

4. Stress kerja dapat berpengaruh terhadap *self efficacy* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini dapat diartikan terdapat hubungan yang erat antara variabel stress kerja dengan *self efficacy*
5. kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal itu dikarenakan adanya kepuasan kerja yang tinggi mampu mempengaruhi tingkat stress yang ada dalam karyawan. Karyawan akan merasa kepercayaan dirinya naik dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbullah *self efficacy* dalam dirinya.

5.2 saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk objek penelitian dan penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan:

A. Untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu

1. Stres kerja merupakan masalah yang sangat serius yang harus segera diatasi. Hendaknya untuk melakukan pendekatan-pendekatan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja pada karyawan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melakukan pendekatan secara emosional, membuat lingkungan kerja menjadi lebih kondusif, peningkatan komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, pemberian waktu bekerja lebih banyak, dan perbaikan gaya kepemimpinan.

2. Melakukan apresiasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut dapat meningkatkan rasa puas dan kepercayaan diri dalam diri karyawan. Selain itu juga akan meningkatkan loyalitas diri karyawan terhadap tempatnya bekerja.

B. Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu stress kerja. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya diharapkan ada penambahan variabel agar hasil yang didapatkan menjadi lebih akurat berdasarkan beberapa variabel yang disajikan.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan sampel dalam jumlah yang sedikit. Maka dari itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menambah jumlah sampel agar hasil yang didapatkan lebih akurat dan dapat mencakup lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Robiatul., & Siswanto. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Dengan kepuasan Kerja Sebagai variabel mediasi. *El-Dinar*. 3(1). 27-40.
- Azizah, Nur., & Fauzany, Riffka. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Salah Satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MANNERS*. 2(2). 135-147.
- Afrizal, Poundra Rizky, et al. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(1). 1-10.
- Choirunnisa, Alfinia., Prayekti., & Septyarini, Epsilandri. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmian Manajemen*. 8(3). 349-360.
- Dhania (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia: Jakarta.
- Engko, Cecilia. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individu Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 10(1). 1-12.
- Fardah, Fagar Fertiwi., & Ayuningtyas, hani Gita. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Study Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*. 4(5). 831-842.
- Farisi, Salman, & Pane, Ilyas Hadi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Dinas pendidikan Kota Medan. *Jurnal Science and Engineering*. 29-42.
- Ferdianto, Ricky. (2014). **Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Stres kerja Pada karyawan Solopos**, *Skripsi (Tidak Dipublikasikan)*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Penerbit Undip.
- Ghufron, M. dan Risnawati, N.R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hadijah, Siti. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal, dan *Self Efficacy* Terhadap Stress Kerja Staf Pendamping di Lingkungan

- SPRD Provinsi, Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*. 5(1). 1-16.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Hanim, Mustain. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Serta dampaknya Pada Kinerja karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(3). 1-10.
- Haasanah, Nur., & Laily, Nadhirotul. (2020). Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak (TK). *Jurnal Efektor*. 7(1). 80-89.
- Indriyani, Jeniy et al. (2020). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. 2(4). 53-62.
- Kartika, Jeffrey Agung et al., (2018). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahasada, Surabaya. *Jurnal hospitality dan manajemen Jasa*. 6(2). 135-149.
- Kilapong, S. N. (2012). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 1(4). 141-150.
- Kusnadi, Miqdad Arats. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Self Efficacy* Dengan Stress Kerja Pada Dosen Universitas X. *Jurnal Ilmiah mahasiswa Universitas Surabaya*. 3(1). 1-15.
- Kusuma, Halim Perdana et al., (2019). Pengaruh pelatihan Efikasi Diri, kepemimpinan Transformasional Terhadap stres kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*. 191). 23-30.
- Lengkong, Christina M., Areros, Wiliam A., & Sambul Sofia. (2020). Stress Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawam pada PT. Manado Karya Anugrah. *Jurnal Unsrat*. 1(3). 208-214.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mawaranti, Resya., & Prasetio, Arief Partono. (2018). Dampak Stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Pada Pegawai UPT Puskesmas Jasingga. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1). 37-45.
- Mustain et al. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi

- Empirik Pada Guru SMK Negeri 4 Kendal). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. 27(49). 1-18.
- Muthi A, Rista Shabrina., & Sutarto wijono. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Empirik Pada Guru SMK Negeri 4 Kendal). *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*. 12(2). 205-213.
- Nirmala , Pinky Anggraeni., & Abdurrahman Dudung. (2020). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen*. 6(2). 930-937.
- Ogwuche, Chinelo Helen. (2020). Self Efficacy And Job Satisfaction On Work Performance Among Teaching Staff Of Public Secondary School In Makurdi Local Government Area Of Benue State. *International Journal of Social Sciences and Humanities Review*. 10(1). 126-135.
- Purwaningtyas, Ersary, & Septyarini, Epsilandri. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Dukukngan Organisasi Terhadap Peroduktivitas Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Self Efficacy (Study Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Sains*. 6(1). 226-231.
- Putri, Amalia Rizka, & Syah, Tantri Yanuar rahmat. (2018). *Influence Of Organizational Commitment And Self Efficacy On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables*. *International Advanced Journal in Science, engineering and Technology*. 5(8). 72-78.
- Rahmayuliani. (2018). **Pengaruh Stres kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Semen Boowa maros, skripsi (Tidak dipublikasikan)**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Makassar.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Index.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta:Salemba Empat.
- Salangka, Riab, & Dotulong, Lucky. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karywan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. 3(3). 562-572.
- Sanjaya, Bagus. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9(3). 886-895.

- Saputra, Arfan Wahyu et al., (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan Demokrasi, *Self Efficacy*. Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 4(1). 28-38.
- Saputro, Arnaz Anggoro. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Stres Mahasiswa Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi. *Jurnal Pendidikan Jasmani Kesehatan & Rekreasi*. 4(2). 81-86.
- Sinambela, Poltak L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suhery et al., (2020). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Jurnal Binawakya*. 15(4). 4239-4248.
- Sulistiyowati, Eny., & Widjajani, Susi. (2012). Mediasi Kepuasan kerja dan Stres kerja pada Hubungan Antara *Self Efficacy* dan Kinerja Penjual Asuransi. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. 2(1). 69-84.
- Supriyanto, A. Sani., Maharani, Vivin. (2019). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: Inteligencia Media.
- Syamili, Putri. (2020). **Hubungan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta**, Skripsi (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Yasa, I Gede Redita., & Dewi, A.A. Sagung Kartika. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 8(3). 1203-1229.
- Wijono, S (2010). *Psikologi industry dan organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Wu, XiaOyu. 2019. *Influence Of Job Stress On Job Satisfaction Among Younger Bank Employees In China*. *Chinese Management Studies*. 14(1): 257-273.

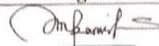
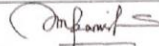
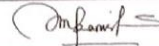
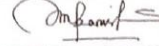
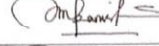
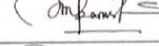
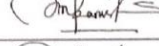
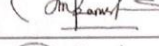
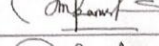
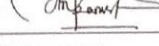
LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ilma Nadlrota Na'iem

NIM/Jurusan : 18510097/Manajemen

Pembimbing : Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Daerah Kota Batu)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	7 September 2021	Pengajuan judul	
2	14 Oktober 2021	Revisi judul	
3	15 Maret 2022	Konsultasi BAB I-III	
4	20 Maret 2022	Konsultasi revisi BAB I-III	
5	21 Maret 2022	ACC Proposal	
6	17 Mei 2022	Konsultasi Kuesioner	
7	30 Mei 2022	Konsultasi Data PLS	
8	6 Mei 2022	Konsultasi BAB IV-V	
9	9 Mei 2022	Konsultasi revisi BAB IV-V	
10	12 Mei 2022	ACC keseluruhan	

Mengingat, 13 Mei 2022
Mengetahui,
Ketua Tim Studi,

Abdummad Sulhan, SE, MM
NIP. 19740604 200604 1 002

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

SKRIPSI

“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu)”

Dengan hormat.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Ilma Nadlrota Na'iem mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu agar berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi dalam penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kota Batu)”** dengan memberikan jawaban pada pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,



Ilma Nadlrota Na'iem

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut:

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir : SD SMA Lainnya
- SMP S1
5. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada salah satu kolom yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- | | |
|---------------------------|-----|
| STS (Sangat Tidak Setuju) | = 1 |
| TS (Tidak Setuju) | = 2 |
| N (Netral) | = 3 |
| S (Setuju) | = 4 |
| SS (Sangat Setuju) | = 5 |

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Pertanyaan untuk Stres kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mendapatkan penjelasan tentang pekerjaan yang diberikan					
2	Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dalam satu waktu					
3	Saya senantiasa merasa siap dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Perkerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
5	Waktu yang saya miliki dalam mengerjakan tugas terbatas					
6	Atasan saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap karyawan					
7	Saya merasa susah berkomunikasi dengan rekan kerja					
8	Pengawasan yang dilakukan atasan sangat ketat					
9	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam membangun karir					
10	Terjadi tumpang tindih pada alur perintah struktur organisasi yang mengganggu pekerjaan					
11	Adanya rotasi pekerjaan yang membuat pekerjaan menjadi tidak membosankan					
12	Atasan saya memberikan petunjuk, pedoman, dan nasehat yang baik kepada saya.					
13	Saya dapat berkomunikasi baik dengan					

	atasan saya					
14	Atasan saya memiliki ketegasan dalam mendisiplinkan karyawan					
15	Atasan saya merupakan sosok pendengar yang baik					

B. Pertanyaan untuk *Self Efficacy*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya yakin terhadap kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas yang sulit					
2	Saya merasa tenang dalam menghadapi situasi yang sulit					
3	Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik					
4	Saya memiliki keinginan menyelesaikan tantangan tugas yang sedang dihadapi					
5	Saya tidak merasa optimis dapat mengatasi tantangan yang ada					
6	Saya selalu memperkuat komitmen saat menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan saya					
7	Saya memiliki keinginan yang kuat sehingga memotivasi saya untuk bertindak					
8	Saya tidak menjadikan pengalaman dimasa lalu sebagai acuan saya dalam bertindak					
9	Saya tidak mampu menilai kemampuan diri saya					

C. Pertanyaan untuk Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab kerja saya					
2	Gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu					
3	Pekerjaan yang saya lakukan menarik					
4	Posisi pekerjaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
5	Jika saya memiliki loyalitas yang tinggi maka akan mendapatkan promosi					
6	Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
7	Atasan saya tidak memberikan dukungan dalam bekerja					
8	Gaya kepemimpinan atasan saya tidak sesuai					
9	Fasilitas yang diberikan kantor lengkap dan menunjang pekerjaan					
10	Lingkungan kerja nyaman					
11	Tidak tersedia peralatan kesehatan dan keselamatan kerja					
12	Penanganan apabila terjadi kecelakaan kerja tidak sesuai					

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	27	47%
Perempuan	31	53%
Jumlah	58	100%

Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-25 Tahun	5	8%
26-30 Tahun	12	21%
31-35 Tahun	18	31%
35-40 Tahun	12	21%

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
Diploma	5	8%
S1	34	59%
S2	19	33%
Jumlah	58	100%

2. Jawaban Responden

Jawaban Responden Indikator Stres Kerja (X)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1	8	14%	0	0%	6	10%	39	67%	5	9%	3,569
X.2	8	14%	1	2%	18	31%	29	50%	2	3%	3,276
X.3	8	14%	0	0%	11	19%	32	55%	7	12%	3,517
X.4	8	14%	2	3%	8	14%	38	66%	2	3%	3,414
X.5	8	14%	0	0%	23	40%	20	34%	7	12%	3,310
X.6	8	14%	0	0%	17	29%	27	47%	6	10%	3,379
X.7	8	14%	0	0%	2	3%	26	45%	22	38%	3,862
X.8	8	14%	0	0%	15	26%	25	43%	10	17%	3,500
X.9	8	14%	0	0%	5	9%	30	51%	15	26%	3,759
X.10	8	14%	0	0%	10	17%	25	43%	15	26%	3,672
X.11	8	14%	0	0%	5	9%	23	39%	22	38%	3,862
X.12	8	14%	0	0%	2	3%	47	81%	1	2%	3,569
X.13	8	14%	0	0%	8	14%	37	63%	5	9%	3,534
X.14	8	14%	0	0%	11	19%	38	65%	1	2%	3,414
X.15	8	14%	0	0%	7	12%	39	67%	4	7%	3,517

Jawaban Responden Indikator Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	8	14%	1	2%	2	3%	36	62%	11	19%	3,707
Z.2	9	16%	1	2%	6	10%	29	50%	13	22%	3,612
Z.3	8	14%	1	2%	15	26%	34	59%	0	0%	3,276
Z.4	8	14%	5	9%	8	14%	21	36%	16	28%	3,552
Z.5	8	14%	5	9%	7	12%	20	34%	18	31%	3,534
Z.6	8	14%	2	3%	10	17%	25	43%	13	22%	3,569
Z.7	8	14%	13	22%	7	12%	25	43%	5	9%	3,103
Z.8	9	16%	0	0%	9	16%	19	33%	21	36%	3,741
Z.9	10	17%	0	0%	5	9%	26	45%	17	29%	3,621
Z.10	8	14%	6	10%	11	19%	21	36%	12	21%	3,638
Z.11	9	16%	0	0%	8	14%	27	47%	14	24%	3,397
Z.12	9	16%	7	12%	8	14%	22	38%	12	21%	3,362

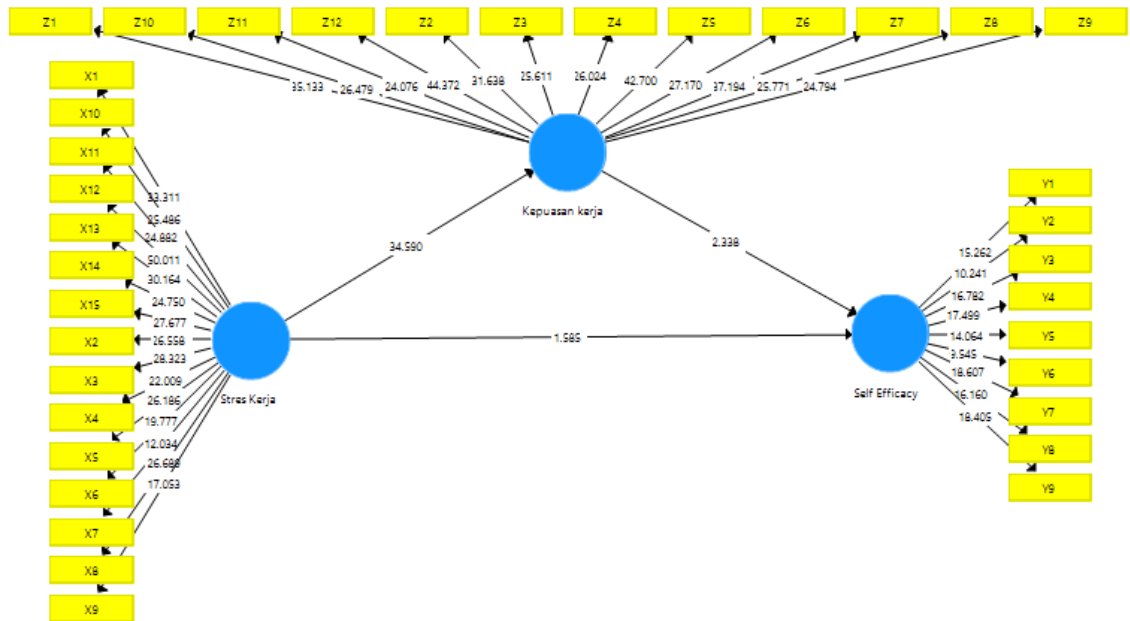
Jawaban Responden Indikator *Self Efficacy* (Y)

Indikator	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Rata-rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	12	21%	3	5%	4	7%	22	38%	17	29%	3,500
Y.2	6	10%	0	0%	2	3%	21	36%	29	50%	4,155
Y.3	6	10%	1	2%	2	3%	20	34%	29	50%	4,121
Y.4	5	9%	7	12%	2	3%	44	76%	0	0%	3,466
Y.5	10	17%	2	3%	6	10%	23	40%	17	29%	3,603
Y.6	5	9%	0	0%	4	7%	33	57%	16	28%	3,948
Y.7	5	9%	7	12%	2	3%	44	76%	0	0%	3,466
Y.8	6	10%	11	19%	7	12%	24	41%	10	17%	3,362
Y.9	7	12%	7	12%	7	12%	19	33%	18	31%	3,586

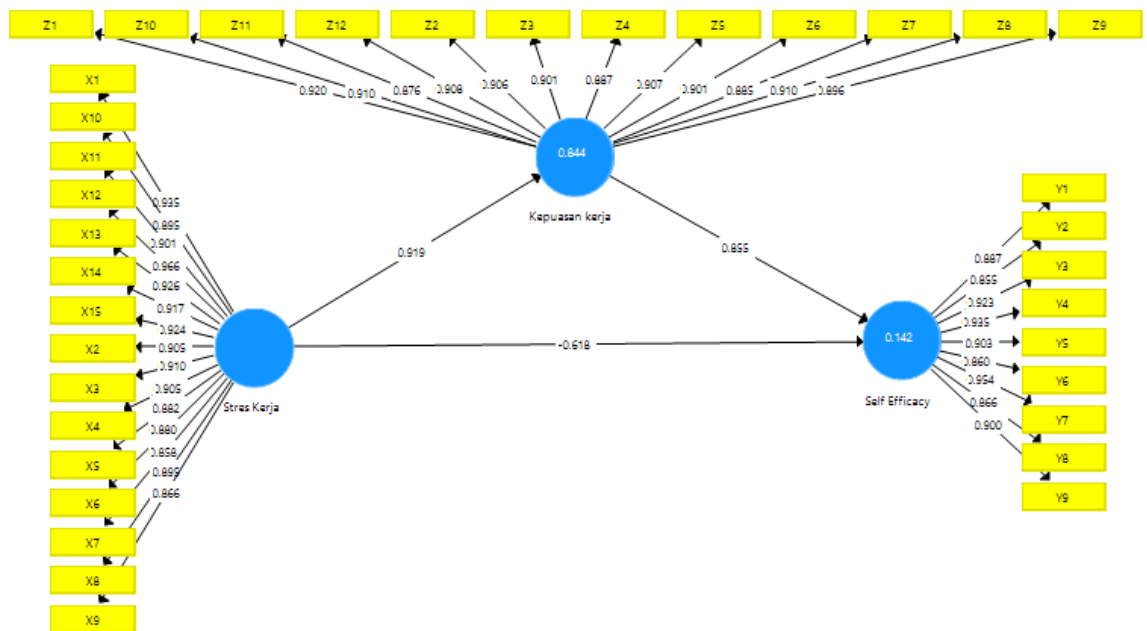
LAMPIRAN 4

HASIL PENELITIAN

Skema Model PLS



Model Path Coefficient



Outer Loading

	X	Y	Z
X.1	0,935		
X.2	0,905		
X.3	0,910		
X.4	0,905		
X.5	0,882		
X.6	0,880		
X.7	0,858		
X.8	0,895		
X.9	0,866		
X.10	0,895		
X.11	0,901		
X.12	0,966		
X.13	0,926		
X.14	0,917		
X.15	0,924		
Z.1			0.920
Z.2			0,906
Z.3			0,901
Z.4			0,887
Z.5			0,907
Z.6			0,901
Z.7			0,885
Z.8			0,910
Z.9			0,896
Z.10			0,910
Z.11			0,876
Z.12			0,908
Y.1		0,887	
Y.2		0,855	
Y.3		0,923	
Y.4		0,935	
Y.5		0,903	
Y.6		0,860	
Y.7		0,954	
Y.8		0,866	
Y.9		0,900	

Construct Reability and Validity

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kepuasan kerja	0.979	0.980	0.981	0.811
Self Efficacy	0.970	0.994	0.974	0.808
Stres Kerja	0.984	0.985	0.985	0.818

Discriminant Validity: Cross Loading

	X	Y	Z
X.1	0,935	0,222	0,874
X.2	0,908	0,237	0,905
X.3	0,910	0,149	0,837
X.4	0,905	0,238	0,876
X.5	0,882	0,187	0,866
X.6	0,880	0,081	0,754
X.7	0,858	0,118	0,801
X.8	0,895	0,241	0,869
X.9	0,866	0,055	0,822
X.10	0,895	0,179	0,812
X.11	0,901	0,086	0,865
X.12	0,966	0,099	0,853
X.13	0,926	0,146	0,765
X.14	0,917	0,040	0,746
X.15	0,924	0,098	0,769
Z.1	0,893	0,155	0,920
Z.2	0,835	0,245	0,906
Z.3	0,901	0,344	0,930
Z.4	0,791	0,188	0,887
Z.5	0,793	0,339	0,907
Z.6	0,834	0,146	0,901
Z.7	0,777	0,344	0,885
Z.8	0,825	0,260	0,910
Z.9	0,788	0,215	0,896
Z.10	0,867	0,262	0,910
Z.11	0,819	0,292	0,876
Z.12	0,752	0,302	0,908
Y.1	0,141	0,887	0,251
Y.2	0,073	0,855	0,157

Y.3	0,175	0,923	0,330
Y.4	0,127	0,935	0,232
Y.5	0,247	0,9003	0,387
Y.6	0,115	0,860	0,155
Y.7	0,127	0,954	0,217
Y.8	0,120	0,866	0,198
Y.9	0,117	0,900	0,241

R Square

R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Kepuasan kerja	0.844	0.842
Self Efficacy	0.142	0.111

Path Coefficients

Path Coefficients					
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Kepuasan kerja...	0.855	0.882	0.384	2.225	0.027
Stres Kerja -> K...	0.919	0.917	0.027	34.260	0.000
Stres Kerja -> S...	-0.618	-0.628	0.405	1.526	0.128


Specific indirect effect

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Stres Kerja -> K...	0.786	0.811	0.360	2.179	0.030

LAMPIRAN 5

SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PENELITIAN


	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
	Balaikota Among Tani Gedung A Lt.1, Jl. Panglima Sudirman No.507 Telepon (0341) 512230, Fax. (0341) 512230 BATU 65313	
	<hr/>	
	Nomor : 800/595 /422.202/2022	Batu, 14 April 2022
Sifat : Penting	Kepada	
Lampiran : -	Yth. Kepala Kantor Kesbang dan Politik Kota Batu	
Perihal : <u>Persetujuan Ijin Penelitian</u>	di	
	B A T U	

Menindaklanjuti surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Batu Nomor : 072/0551/422.205/2022 Tanggal 28 Maret 2022 Perihal Ijin Pertimbangan atas nama ILMA NADLROTA NATEM, NIM.18510097 mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami tidak keberatan atas permohonan yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian perihal Pengaruh Stres Kerja Pada Self Efficacy (Keyakinan Dalam Melakukan Pekerjaan) pada pegawai BKPSDM terhitung mulai tanggal 11 April 2022 s/d 22 Mei 2022 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, dengan ketentuan selama melakukan kegiatan penelitian wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

**a.n KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**


ZULKARNAIN, ST. MM
Pegawai Tamu
NIP.19780323-200801 1 021

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

LAMPIRAN 6



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puji Endah Pumamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ilma Nadlrota Na'iem
NIM : 18510097
Handphone : 085758738551
Konsentrasi : SDM
Email : ilmanadaa@gmail.com
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *SELF EFFICACY* DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan
SDM Pemerintah Kota Batu)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	21%	3%	5%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Juli 2022
UP2M

Puji Endah Pumamasari, M.M
198710022015032004