

**HUBUNGAN SELF EFFICACY DAN COPING STRES TERHADAP  
PERFORMA KERJA PADA KARYAWAN OUTSOUCHING  
PT. X DI SIDOARJO**

**Farhan Aditya Pratama<sup>1</sup>, Eko Hardi Ansyah<sup>2</sup>**  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2</sup>  
arrenam.farhan108@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan 1) mengevaluasi hubungan antara self-efficacy dan performa karyawan outsourcing, 2) menganalisis hubungan antara coping stres dan performa karyawan outsourcing, dan 3) meneliti hubungan bersama-sama antara self-efficacy dan coping stres terhadap performa karyawan outsourcing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner self-efficacy (24 pertanyaan), coping stres (25 pertanyaan), dan performa kerja (28 pertanyaan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat hubungan positif antara self-efficacy dan performa karyawan outsourcing, 2) tidak terdapat hubungan antara coping stres dan performa karyawan outsourcing, dan 3) tidak terdapat hubungan signifikan antara self-efficacy dan coping stres secara bersama-sama terhadap performa karyawan outsourcing. Simpulan, menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi performa karyawan outsourcing dan memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut.

**Kata Kunci :** *Coping Stres, Performa Kerja, Self Efficacy*

**ABSTRACT**

*This research aims to 1) evaluate the relationship between self-efficacy and outsourced employee performance, 2) analyze the relationship between stress coping and outsourced employee performance, and 3) examine the joint relationship between self-efficacy and stress coping on outsourced employee performance. This research uses a quantitative approach with a correlational type of research. Data was collected through self-efficacy questionnaires (24 questions), stress coping (25 questions), and work performance (28 questions). The results of the research show that 1) there is a positive relationship between self-efficacy and outsourced employee performance, 2) there is no relationship between stress coping and outsourced employee performance, and 3) there is no significant relationship between self-efficacy and stress coping together on outsourced employee performance. Conclusions, demonstrate the complexity of factors influencing the performance of outsourced employees and provide a basis for further research.*

**Keywords:** *Coping Stress, Work Performance, Self Efficacy*

**PENDAHULUAN**

Kemampuan karyawan tercermin dari performa karyawan saat bekerja diperusahaan. performa karyawan yang baik ditunjukkan dari cara kerja karyawan yang optimal. Performa karyawan merupakan salah satu modal perusahaan untuk mencapai

tujuan perusahaan. Maka dari itu performa karyawan adalah gambaran dari tingkat pencapaian yang perlu diperhatikan pemimpin organisasi. Moehariono (2012) mengungkapkan Performa adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan suatu sasaran, visi, misi dan tujuan perusahaan. Tetapi dalam kenyataannya banyak karyawan yang performanya kurang saat bekerja. Berdasarkan hasil observasi ke salah satu PT di Sidoarjo banyak karyawan yang masih telat masuk kerja, pada saat bekerja tidak fokus, main hp dan sering bergurau dengan teman seteamnya yang mengakibatkan pekerjaan kurang optimal dan target perusahaan tidak terpenuhi. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan SDM untuk mendapatkan performa dari karyawan yang optimal. SDM merupakan sumber daya yang paling penting dibandingkan dengan sumberdaya lainnya. Banyaknya sumber daya jika tidak dibarengi dengan sumberdaya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Menurut Rumawas (2018), peningkatan kinerja menjadi salah satu tujuan pemberi kerja dan pekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawan dalam usahanya memiliki kinerja yang baik untuk mencapai hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Selain itu pekerja mempunyai minat pengembangan diri untuk meningkatkan hasil pekerjaannya sehingga dapat memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di dalam PT. X Sidoarjo, perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada karyawan dan memberikan keluluasaan bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga perusahaan dapat mendapatkan profit dan mencapai tujuan bersama. Pekerjaan pekerja dimulai dari pukul 08.00 s/d 17.00 dilanjutkan makan siang dan istirahat siang pada pukul 12.00 s/d 13.00. Waktu kerja karyawan selama 5 hari kerja yaitu dari hari senin- jumat sebanyak 8 jam/hari. Dari data tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah jam keseluruhannya sebanyak 176 jam/bulan, itu adalah jam kerja pegawai kantor, biasanya ada hitungan lembur bagi karyawan jika target yang ingin dicapai belum selesai. Sedangkan di lapangan, jam kerja karyawan adalah 24 jam yang terbagi menjadi 2 shift yaitu shift pagi dari pukul 06.00 sampai dengan 15.00 dan shift sore dari pukul 15.00 . 3 0 sampai 0 0 . 3 0, artinya jam kerja pegawai lapangan dalam sehari adalah 9 jam. Berdasarkan kasus di atas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ricky Hans Siahaan (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Denpasar Timur menjelaskan kondisi yang menggambarkan bahwa stres dapat berakibat positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pada tingkat stres tertentu memang diperlukan, jika tidak ada stres pada pekerjaan, karyawan tidak akan merasa tertantang untuk berprestasi tinggi. Stres karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan untuk mencapai kinerja yang tinggi sehingga mampu menuntaskan tugas yang dibebankan dengan baik. Bagi seorang pemimpin harus pandai untuk mengelola stres karyawan terhadap tekanan-tekanan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya maksimal yaitu mengelola stres kerja karyawan. Chaplin (2006) mendefinisikan stres sebagai keadaan di mana individu merasa stres. Bagus dengan cara perawakan juga bukan psikologi. Karena adanya anggapan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja pegawai, maka perlu dikaji lebih dalam bagaimana cara mengatasi stres agar kinerja pegawai menjadi optimal. menekankan sebaiknya menjadi Perhatian utama Untuk perusahaan Karena menekankan pada karyawan Juga akan dampak pada perusahaan Itu sendirian. Bagian

besar dari karyawan menyadari itu menekankan adalah masalah bertambah\_\_ Banyak ditemukan di dalam organisasi , kolega mengatakan ke Kami itu mereka stres dengan beban lebih banyak pekerjaan \_ berat . Rakyat berbicara tentang ada stabilitas Bekerja momen Ini untuk mengenang momen mereka Bekerja di dalam A perusahaan memberi besar \_ menjamin seumur hidup hidup.

Lazarus dikemukakan yang terkandung dalam coping stress tiga tahapan proses , yaitu : 1 ) *penilaian* primer yaitu proses persepsi tantangan atau stresor. 2) *sekunder penilaian* yaitu proses memikirkan tentang respon potensial \_ Untuk menghadapi tantangan atau stresor. 3) *mengatasi* adalah proses eksekusi dari tanggapan telah \_ pikiran sebelumnya . Selanjutnya , Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan *Mengatasi stres* sebagai upaya kognitif Dan perilaku berubah \_ dengan cara konstan Untuk mengelola tuntutan luar dan dinilai secara internal berat Dan melampaui sumber Kekuatan atau kekuatan seseorang . Afirmasi menurut Lazarus dan Folkman (1984) bahwa coping adalah sesuatu proses yang bukan sifat, jadi coping terkait dengan apa yang harus dilakukan individu momen menghadapi situasi mendesak.

Selain mengatasi stres, ada faktor lain yang mempengaruhi performa kerja karyawan yaitu self-efficacy. Seseorang yang memiliki tingkat self efficacy yang tinggi dinilai mampu melakukan sesuatu dengan tingkat kesulitan yang dianggap tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin walaupun tidak menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki diri Efikasi yang rendah tidak akan mampu melakukan sesuatu dengan baik karena mereka tidak percaya diri dengan kemampuannya meskipun tugas itu mudah. kemandirian diri sendiri atau Self Efficacy menentukan Bagaimana seseorang merasa sesuatu , berpikir , memotivasi diri sendiri mereka Sendiri Dan Juga perilaku mereka. Bandura (2006) mengungkapkan self-efficacy atau kemandirian diri sendiri adalah sesuatu kepercayaan pria akan kemampuan diri Untuk praktik sebuah angka ukuran kontrol ke fungsi diri sendiri mereka Dan kejadian di dalam lingkungan . Individu dengan efikasi diri yang tinggi berperilaku baik positif , berorientasi kesuksesan Dan berorientasi tujuan . Efikasi diri atau kemandirian diri sendiri karyawan tinggi membuat karyawan akan mencoba menyelesaikan masalah Bekerja dan meningkatkan Bekerja dengan cara maksimum sesuai dengan dengan kemampuan karyawan. Lebih tinggi kemandirian diri yang ada pada karyawan , lalu lebih meningkat performa karyawan . kemandirian diri yang tinggi. Bisa menunjukkan dengan ada pekerjaan cepat diselesaikan , kehadiran Dan loyalitas karyawan ke perusahaan . tingkat keluar memasuki karyawan adalah Salah Satu dari alasan performa karyawan menurun sehingga kemandirian diri sendiri karyawan rendah.

Pernyataan di atas diperkuat oleh penelitian dari Dewani et al. (2021) hasil pengujian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan arti bahwa dengan meningkatkan self efficacy akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Era Dua Ribu Bangli. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rizki (2016) yang menyatakan bahwa semakin baik penerapan self-efficacy maka semakin baik penerapan motivasinya sehingga semakin tinggi self-efficacy yang dirasakan karyawan maka semakin termotivasi secara kognitif karyawan. bertindak lebih terarah, dan karyawan akan yakin tentang kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai orang biasa, karyawan outsourcing PT. X memasuki Sidoarjo mau tidak mau menghadapi dilema. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus mencapai tujuan perusahaan, di sisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang menuntut

perhatian perusahaan. Situasi ini pasti akan menyebabkan stres di tempat kerja. Beberapa orang mengandalkan fisik dan emosional untuk mengukur kemampuan mereka, menafsirkan stres dan respons stres sebagai tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Oleh karena itu, karyawan perlu percaya diri dengan kemampuannya sendiri untuk tetap memiliki keyakinan yang kuat meskipun menghadapi masalah. Adanya efikasi diri pada karyawan dapat mengurangi stres dan mengubah kecenderungan mereka menjadi emosi negatif dan penilaian buruk terhadap kondisi fisik mereka. Menurut Handayani et al (2015), seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan percaya bahwa mereka melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan percaya bahwa mereka melakukan sesuatu yang salah. jangan lakukan apa pun di sekitarku.

## **KAJIAN TEORI**

### **Self-Efficacy**

Teori Bandura (1977) menyatakan bahwa self-efficacy memainkan peran kunci dalam motivasi dan perilaku manusia. Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

### **Coping Stres**

Lazarus dan Folkman (1984) mengembangkan teori coping stres yang menekankan pentingnya strategi individu dalam menghadapi stres. Dalam konteks kerja, strategi ini dapat berdampak pada performa kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

### **Performa Kerja**

Teori kinerja kerja (Locke & Latham, 1990) menciptakan kerangka kerja untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi performa kerja. Faktor-faktor psikologis, seperti self-efficacy, dan strategi menghadapi stres dapat memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada performa karyawan.

### **Karyawan Outsourcing**

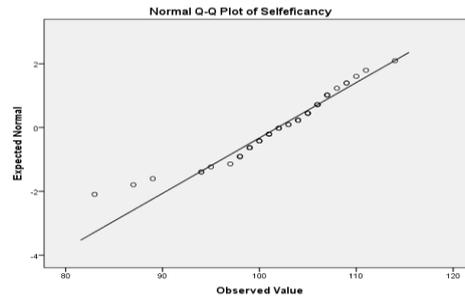
*Outsourcing* adalah praktik di mana sebuah perusahaan memilih untuk memanfaatkan layanan dari pihak ketiga untuk melaksanakan sebagian atau seluruh proses bisnis atau kegiatan operasional. Outsourcing dapat melibatkan berbagai fungsi, termasuk perekrutan dan pengelolaan karyawan. Karyawan outsourcing adalah individu yang dipekerjakan oleh penyedia jasa outsourcing dan ditempatkan di perusahaan klien untuk melaksanakan tugas tertentu. Mereka mungkin bekerja dalam berbagai bidang, seperti administrasi, produksi, atau layanan pelanggan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu April 2023 sampai dengan Juli 2023. Di dalam periode waktu itu, peneliti awal mengatur, merencanakan dan menyebar daftar pertanyaan sebaik melakukan pengolahan data. Jenis penelitian digunakan \_ di dalam belajar Ini adalah belajar kuantitatif dengan jenis korelasional . Kualitas belajar bertekad dari hasil data yang berkualitas penelitian . Kualitas data bagus Bisa di dalam mendapatkan melalui, kualitas instrumen penelitian Dan pendataan yang berkualitas. Pada penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi

dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

**HASIL PENELITIAN**



**Gambar 1.** Grafik Normalitas

Berdasarkan grafik di atas data-data menyebar dan mengikuti garis lurus grafik sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal dan dapat digunakan sebagai data penelitian yang akurat.

**Tabel 1.**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
(Constant)	108,714	17,314	
Selfefficacy	,524	,158	,273
Copingstres	,164	,068	,126

Bahwa nilai tolerace lebih besar > 0,10 dan lebih kecil dari nilai VIF < 10. Maka tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian.

**Tabel 2.**  
**Uji Korelasi**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,823 <sup>a</sup>	,677	,676	6,643

Hubungan antar variabelnya sebesar 0,823 hubungannya termasuk dalam kategori tinggi. maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara self efficacy terhadap performa kerja karyawan.

**Tabel 3.**  
**Uji Regresi Beganda**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Selfefficacy	1,000	1,000
Copingstres	1,000	1,000

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji F. Tingkat signifikansi (alfa) yang digunakan pada penelitian ini adalah 5%. Pada uji F jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima. Pada uji F jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_o$  diterima. Berdasarkan hasil uji maka nilai dari persamaan regresi bergandanya yaitu  $Y = 108,714 + 0,524X_1 + 0,164X_2$ . Sehingga apabila terdapat kenaikan 1 pada setiap variabel akan mengalami kenaikan sebesar 108,714 .

**Tabel 4.**  
**Uji t**

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	9,800	2,682	3,653	,000
Prokastinasi Akademik	,566	,057	,584	9,945

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan diperoleh hasil uji t pada masing-masing variabel yaitu 1) Nilai uji antara self efficacy dengan performa kerja karyawan diperoleh uji t (2,047 > 2,030) maka terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa kerja karyawan. 2) Nilai uji antara coping stres dengan performa kerja karyawan diperoleh uji t (0,941 < 2,030) maka terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa kerja karyawan

**Tabel 5.**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	227,190	2	113,595	8,574	,006
Residual	2250,902	51	44,135		
Total	2478,093	53			

Nilai uji F antara self efficacy dan coping stres secara bersama-sama dengan performa karyawan diperoleh uji F (8,574 > 2,730) maka terdapat hubungan antara self efficacy dan coping stres secara bersama-sama dengan performa kerja karyawan.

**Tabel 6.**  
**Uji Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,823 <sup>a</sup>	,676	,676	6,643

Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> mendekati 0 yang berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2020). Nilai uji Determinasi antara variabel terikat dengan variabel bebas sebesar 67,6% sehingga 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 7.**  
**Responden berdasarkan Gender**

<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Female	51	27,7	27,7
Male	133	72,3	100,0
Total	184	100,0	100,0

Responden yang mengisi angket dari kalangan perempuan dan laki-laki dimana presentase responden laki –laki lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu responden laki-laki sebanyak 72,3% dan responden perempuan sebanyak 27,7%.

**Tabel 8.**  
**Responden berdasarkan Umur**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
19-30	70	38,04	38,04	61,06
31-40	114	61,06	61,06	100,0
Total	184	100,0	100,0	

Responden yang mengisi angket dari rentang umur 19-30 tahun dan 30-40 tahun dimana presentase rentang umur 19-30 tahun lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu 61,06% dan responden rentang umur 31-40 tahun sebanyak 61,06%.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, dapat diketahui ada hubungan positif yang signifikan antara self efficacy terhadap performa karyawan outsourcing di Sidoarjo. Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh hasil  $r_{x1y} = 823$  ( $P < 0,05$ ) yang artinya semakin tinggi tingkat self efficacy maka tinggi pula performa karyawan outsourcing sebaliknya semakin rendah tingkat self efficacy maka semakin rendah tingkat performa karyawan outsourcing. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andree (2018), bahwa didalam penelitiannya terdapat hubungan positif signifikan antara self-efficacy dengan stress kerja. Dimana semakin tinggi stress kerja semakin tinggi pula self-efficacy yang ada pada karyawan.

Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, dapat diketahui ada hubungan positif yang signifikan antara coping stres terhadap performa karyawan outsourcing di Sidoarjo. Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh hasil  $r_{x1y} = 823$  ( $P < 0,05$ ) yang artinya semakin tinggi tingkat coping stres maka tinggi pula performa karyawan outsourcing sebaliknya semakin rendah tingkat coping stres maka semakin rendah tingkat performa karyawan outsourcing. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Massie (2018), bahwa didalam penelitiannya terdapat hubungan positif signifikan antara coping stres dengan performa karyawan. Dimana semakin tinggi stress kerja semakin tinggi pula coping stres yang ada pada karyawan.

Dari hasil uji regresi diperoleh nilai  $F = 8,574$ ,  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ) artinya terdapat pengaruh signifikan antara self efficacy dan coping stres secara bersama-sama dengan performa kerja karyawan outsourcing di PT X. Sidoarjo. Schultz (1982) menyebutkan aspek yang dapat menimbulkan stress adalah beban kerja, kelebihan beban kerja ini dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif. Seorang individu dikatakan

mengalami beban kerja berlebih secara kuantitatif jika individu tersebut mendapatkan jumlah pekerjaan yang banyak, sedangkan individu yang mengalami beban kerja kualitatif ini berarti terdapat persepsi bahwa individu tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan begitu jika pekerja tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang dimilikinya maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dari pekerja yang kemudian pekerja akan dihadapkan pada kondisi stres. Bandura (2006) menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami perasaan negatif atau tidak menyenangkan seperti kecemasan terkait aktivitas tertentu cenderung menafsirkannya sebagai indikasi rendahnya kemampuan untuk berhasil melakukan suatu aktivitas, dengan konsekuensi penurunan self-efficacy. Sehingga ketika seseorang merasa tidak yakin untuk dapat melakukan pekerjaannya maka akan muncul kondisi stress kerja pada orang tersebut. Schultz (1982) menyebutkan bahwa salah satu aspek yang dapat menimbulkan stres adalah beban kerja, beban kerja yang berlebihan ini dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif. Seorang individu dikatakan mengalami beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif jika ia melakukan pekerjaan dalam jumlah besar, sedangkan individu yang mengalami beban kerja kualitatif ini berarti memiliki perasaan bahwa individu tersebut mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, jika pekerja tidak mampu melakukan pekerjaannya, maka akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi pekerja yang kemudian akan mengalami stres. Bandura (2006) menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami perasaan negatif atau tidak menyenangkan seperti kecemasan terkait aktivitas tertentu cenderung melihatnya sebagai indikasi kemampuan mereka untuk melakukan suatu aktivitas kinerja yang buruk, menyebabkan berkurangnya self-efficacy. Dengan demikian, ketika seseorang tidak merasa yakin bahwa dia dapat melakukan pekerjaannya, stres kerja akan muncul pada orang tersebut.

Sebaliknya, jika pekerja memiliki emosi yang positif, hal itu dapat mengindikasikan bahwa pekerja tersebut akan meningkatkan efektivitasnya sendiri sehingga dapat berdampak positif terhadap pekerjaannya. Bandura (2006) menjelaskan bahwa sumber efikasi diri adalah keadaan fisiologis dan emosional seseorang. Di sisi lain, jika emosi negatif yang kuat dirasakan, mereka mengurangi kinerja, seperti ketika seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, mereka cenderung memiliki harapan 'efektivitas' yang rendah. Oleh karena itu, ketika seseorang menjumpai kondisi fisiologis dan psikologis yang tidak membuatnya nyaman, maka yang akan muncul dalam dirinya adalah perasaan kehilangan, kurang percaya diri akan kemampuannya untuk melakukan dan menjalankan suatu aktivitas sendiri. Hasil analisis deskriptif yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner adalah laki-laki dan perempuan, dimana proporsi laki-laki yang menjawab lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu 72,3% laki-laki dan 27,7% perempuan.

## **SIMPULAN**

Bahwa 1) terdapat hubungan antara antara self efficacy dengan performa karyawan, 2) terdapat hubungan antara self efficacy dengan performa kerja karyawan dan 3) terdapat hubungan antara antara self efficacy dan coping stres secara bersama-sama dengan performa karyawan. Hubungan antara self efficacy dan coping stres terhadap performa kerja karyawan outsourcing PT X di Sidoarjo yang dinyatakan dalam koefisien determinasi sebesar 67,6% sehingga 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan adanya penelitian ini, disarankan kepada para karyawan untuk mengontrol

self efficacy dan coping stres. Keterbatasan penelitian ini yaitu sampelnya masih terpaku pada salah satu perusahaan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dan dapat diuji dengan variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk peneliti selanjutnya supaya memperluas sampel penelitian dan menggunakan uji analisis lain untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bandura, A. (2006). Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales. by. Information Age Publishing.
- Chaplin, J.P. 2006. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta : PT. Raja Grafind.  
<http://library.stik-ptik.ac.id/detail?id=23625&lokasi=lokal>
- Lazarus, R.S & Folkman, S. 1984. Stress appraisal and coping. Newyork : Springer Publishing Company.Inc. [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-39903-0\\_215.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-030-39903-0_215.pdf)
- Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap performa karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27. <https://sosains.greenvest.co.id/index.php/sosains/article/view/316>
- Siahaan, Ricky Hans. (2019). Pengaruh Seleksi, Efikasi Diri dan Stres Kerja terhadap Performa Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor. Pusat Medan. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/14179>
- Bhagat,D. Gomel, M. Oldenburg, B. Owen, N, & Figley. 1985. Total Life Stress: A Multimethod Validation of The Construct and It's Effect's An Organizational Valued Outcomes and With Drawal Behavior's . *Journal of Apllied Psychology* . The University of Texas at Dallas Volume 7, no 1 (202-214). <https://psycnet.apa.org/record/1985-13529-001>
- Corsini, R. S. 1994. *Encyclopedia Of Psychology*. Edisi II . Canada: A Wiley Interscience Publication. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/31961>
- Munandar, A. S. 2001. *Pengantar Kuliah Psikologi Industri I* . Jakarta: Karunika. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JIMA-07-2019-0146/full/html>
- Mahdizadeh, J., Daihimfar, F., & Kahouei, M. (2016). The relationship of job stress with self-efficacy among nurses working in hospitals of Semnan University of Medical Sciences, Iran. *Biosci Biotech Res Comm*, 9(3), 435-8.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/19851>
- Putri Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163-172. <https://www.neliti.com/publications/202050/pengaruh-self-efficacy-terhadap-employee-engagement-dan-kinerja-karyawan-studi-p>
- Schultz, D.P. (1982). *Psychology and Industry today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mc Millan inc. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000793991805056>