

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating

Pinky Anggraeni Nirmala, Dudung Abdurrahman

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

pinkynirmala1@gmail.com, abahdar@gmail.com

Abstract—This study aims to 1) To know the level of self-efficacy and social support for nurses at Pindad General Hospital in Bandung. 2) To know the level of work stress on nurses at Pindad General Hospital in Bandung. 3) Analyzing how is the influence of Self-efficacy on work stress with social support as a moderating variable on nurses at Pindad General Hospital Bandung. The research method used to descriptive analysis and verification and operates the calculation using the SPSS 20.0 program. Data collection obtained through observation and questionnaires. The method used is a survey research method. The technique for receiving samples is saturated sampling. Respondents of this study were nurses at Pindad General Hospital Bandung is totalling 115 people. The results of this study concluded that: 1) self-efficacy at Pindad General Hospital Bandung belongs to enough category. 2) work stress at Pindad General Hospital Bandung belongs to enough category. 3) social support at Pindad General Hospital Bandung is included in the high category. 4) self-efficacy has a negative and significant effect on work stress. 5) social support as a moderating variable has a negative and significant effect on the relationship between self-efficacy and work stress. It can be concluded that there is an effect of Self-efficacy on work stress and there is an effect between self-efficacy on work stress that is mediated by social support for nurses at Pindad General Hospital Bandung.

Keywords—*Self-Efficacy, Work Stress and Social Support*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat *Self-efficacy* dan Dukungan Sosial pada perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. 2) Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. 3) Menganalisis bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating pada perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 20.0. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung yang berjumlah 115 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *Self-efficacy* pada Rumah Sakit Umum Pindad Bandung termasuk kategori cukup. 2) stres kerja pada Rumah Sakit Umum Pindad Bandung termasuk kategori cukup. 3) dukungan sosial pada Rumah Sakit Umum Pindad Bandung termasuk kategori tinggi. 4) *Self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. 5) dukungan sosial sebagai variabel moderating berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap hubungan antara *Self-efficacy* dengan stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Self-efficacy* terhadap stres kerja dan terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap stres kerja yang dimediasi oleh dukungan sosial pada perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung.

Kata Kunci—*Self-Efficacy, Stres Kerja dan Dukungan Sosial*.

I. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini telah menciptakan tantangan bagi semua jenis industri untuk berkompetisi, termasuk industri dibidang layanan kesehatan, khususnya rumah sakit. Baik rumah sakit swasta maupun pemerintah bersaing demi menarik pasien dan memberikan pelayanan prima serta terjangkau bagi masyarakat baik dari segi harga maupun tempat yang strategis (AR Yulia, 2017).

Agar dapat bersaing dan bertahan di tengah persaingan bisnis rumah sakit yang ketat, maka rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas pula agar pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dapat berjalan lebih efisien, optimal dan adanya kemauan dari SDM rumah sakit untuk maju dan berkembang (Simamora, 2017).

Berbagai proses yang dilakukan di rumah sakit dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan ini dilaksanakan oleh berbagai profesi, mulai dari profesi medik, paramedik maupun non-medik. Dari berbagai jenis tenaga yang ada di rumah sakit, tenaga perawatlah yang paling banyak (Nursalam, 2016).

Perawat sebagai salah satu komponen peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit yang mempunyai intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Intensitas yang tinggi antara pasien dan keluarga merupakan salah satu pemicu timbulnya stres kerja pada perawat (Siringoringo, 2015).

Stres dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar (Wartono, 2017). Stres kerja pada perawat memiliki pengaruh terhadap profesionalitas perawat dalam melayani pasien. Ketika indikasi stres ini sudah muncul pada perawat, maka mereka cenderung akan memiliki kinerja yang buruk

dalam hal kualitas perawatan pasien, seperti kurang konsentrasi, mudah lelah dan bahkan terkadang muncul perilaku-perilaku yang kurang profesional, sehingga pelayanan terhadap klien menjadi kurang optimal. Bentuk perilaku kerja yang kurang profesional akan nampak pada bentuk pelayanan yang akan diberikan kepada pasien (Nur'aini, 2013 dan Zainaro, 2017).

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yang dihadapi sehari-hari, paling tidak meminimalisir efek buruk yang dialami stres kerja, salah satunya adalah *self-efficacy*. Keyakinan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas ini disebut sebagai *self-efficacy*. Bandura dalam S Maryam (2015) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu.

Menurut Saragih dalam RH Simamora (2019), perawat yang berkompeten akan lebih mampu untuk menciptakan suasana nyaman kepada pasien-pasien secara efektif dan menenangkan serta mampu memberikan pelayanan yang baik secara optimal. Arahan, nasihat, dan bimbingan dari atasan dapat meningkatkan keyakinan yang terkait dengan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Ghufroon & Risnawita (2014:78), hal ini akan membantu perawat dalam mencapai tujuan yang diinginkannya.

Penelitian terdahulu Prestina dan Purbandini dalam Ifa Amaliya (2018) menyatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dapat mengurangi beban baik psikologis maupun fisik seseorang sehingga stres yang dirasakan pun kecil. Dengan keyakinan diri yang tinggi, seseorang akan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan dan mudah dalam mengambil keputusan.

Menurut Jex, Bliese, Buzzel & Primcau dalam AY Prasetyo (2018), pekerjaan pun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stres bagi setiap individu yang tidak memiliki keyakinan dan *self-efficacy* yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja selain *self-efficacy* adalah dukungan sosial. Dilihat dari dampak stres yang menghasilkan pengaruh negatif pada pekerja di perusahaan maka perlunya sumber-sumber positif yang dapat mengurangi dari dampak negatif tersebut. Menurut Ranu (2014), stres kerja akan menurun karena terdapat dukungan dari pimpinan, rekan kerja, dan keluarga. Karyawan yang memiliki stres kerja sangat memerlukan suatu dukungan sosial.

Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, di mana individu berada di dalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman (Lazarus dalam Diah Ambarwati, 2014). Adapun sumber-sumber dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, rekan kerja, atasan, maupun pasangan hidup (Isnovijanti dalam Diah Ambarwati, 2014).

Lambert et al. (2016) menyatakan bahwa memberikan

dukungan sosial seperti psikologis mendukung, bantuan, umpan balik, dan motivasi untuk para karyawan sangat berharga bagi karyawan. Sistem dukungan sosial dapat memberikan inovasi, yang dapat mengakibatkan lebih cepat mendapatkan solusi untuk masalah di tempat kerja, sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif dan menyenangkan.

Berdasarkan survei yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Pindad pada bulan Januari 2020, secara keseluruhan perawat Rumah Sakit Umum Pindad Bandung berjumlah 115 orang. Penulis memilih seluruh perawat pada Rumah Sakit Umum Pindad Bandung sebagai subjek penelitian.

Banyaknya perawat baru di Rumah Sakit Umum Pindad menjadi salah satu faktor kurangnya pengalaman kerja yang membuat *self-efficacy* para perawat baru lebih rendah dibanding perawat senior yang jumlahnya lebih sedikit, yang membuat para perawat merasa kewalahan dalam menghadapi pasien. Tidak jarang perawat baru merasa kurangnya kepercayaan diri dalam mengambil keputusan atas tindakan yang akan diberikan kepada pasien.

TABEL 1. JUMLAH KUNJUNGAN PASIEN TAHUN 2017-2019 DI RSU PINDAD BANDUNG

Instalasi	Tahun		
	2017	2018	2019
Rawat Jalan	2.553	2.834	2.896
Rawat Inap	824	883	1.122
IGD	862	916	1.591
ICU	182	262	339
Kamar Operasi (OK)	215	343	373
Jumlah	4.636	5.238	6.321

Sumber: Data Internal Rumah Sakit Umum Pindad, 2020

Berdasarkan Tabel 1. hasil rekam medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung, jumlah kunjungan pasien secara keseluruhan pada tahun 2017 sebanyak orang, pada tahun 2018 sebanyak orang, pada tahun 2019 sebanyak orang, yang dimana jumlah pasien secara keseluruhan dari tahun 2017-2019 terus meningkat. Sementara jumlah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Pindad hanya berjumlah 115 orang yang tidak memadai untuk jumlah kunjungan pasien setiap tahunnya.

Kondisi ini menuntut pergerakan yang cepat dari para perawat yang rata-rata menangani lebih dari satu pasien setiap harinya, Tugas dan tanggung jawab seorang perawat cukup berat, baik terhadap pasien, keluarga pasien maupun dokter. Karena itu perawat diperlukan kesiapan mental, fisik, pengetahuan dan keterampilan yang tinggi.

Terkadang perawat merasa kelelahan akibat jumlah pasien yang banyak dengan kurangnya perawat, sehingga dapat mengganggu waktu istirahat. Tidak hanya itu saja, perawat mengeluhkan pekerjaan rutin yang diulang-ulang,

kurangnya keikutsertaan perawat dalam menuangkan pendapat serta keputusan, atasan yang selalu menuntut perawat tanpa melihat kondisinya.

Dan Rumah Sakit Umum Pindad itu sendiri memiliki sistem *shift* kerja untuk perawat yang dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu: *shift* pagi jam 07.00-15.00 WIB, *shift* sore jam 15.00-07.00 WIB. Dari hasil wawancara dengan beberapa perawat di Rumah Sakit Umum Pindad mengenai pembagian *shift* kerja, diantaranya merasakan tekanan yang paling berat yaitu pada *shift* sore pada jam 15.00-07.00 WIB, karena waktu kerja pada pembagian *shift* ini terbilang lama, membuat perawat mudah mengantuk, merasa repot jika ada rujukan pasien ke rumah sakit lain, harus meninggalkan keluarga serta waktu untuk beristirahat berkurang.

Sementara rumah sakit umum pada umumnya memiliki sistem *shift* kerja yang dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu: *shift* pagi jam 07.00-14.00 WIB, *shift* siang 14.00-20.00 WIB, dan *shift* malam 20.00-07.00 WIB. Hal tersebut dapat membuat perawat di Rumah Sakit Umum Pindad menghadapi lebih banyak tuntutan tugas yang dapat meningkatkan stres kerja para perawat karena waktu bekerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad lebih lama dengan pembagian *shift* kerja hanya dibagi menjadi 2 *shift* kerja tidak seperti rumah sakit umum lainnya

Stres yang berkepanjangan dapat berdampak pada penurunan konsentrasi, perawat menjadi mudah marah terhadap pasien, meningkatkan ketidakhadiran kerja, mengganggu pola tidur, dan mengurangi kualitas pekerjaan dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien. Hal ini tentu saja perawat harus lebih memahami *self-efficacy* pada masing-masing individu, jika perawat memiliki *self-efficacy* yang tinggi mereka dapat menentukan tujuan dan berkomitmen dengan tujuan yang ingin dicapainya.

Tetapi dengan kondisi tersebut, para perawat baru tetap merasa terbantu dengan adanya bantuan dari perawat senior yang selalu memberikan arahan yang jelas dan selalu memberi dukungan disaat perawat baru membutuhkan, dan juga mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerjanya yang dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada latar belakang permasalahan selanjutnya diuraikan perumusan masalah pada penelitian ini yakni: Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Perawat di RSU Pindad Bandung) dan selanjutnya penelitian ini menjabarkan beberapa tujuan. Tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *self-efficacy* perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis dukungan sosial perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh yang didapat dari *self-efficacy* terhadap

stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung

5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh yang didapat dari dukungan sosial terhadap hubungan *self-efficacy* dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung

II. LANDASAN TEORI

Self-Efficacy

Self-efficacy terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*Efficacy*” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan. Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah *self-efficacy*. Menurut Bandura dalam Diky Fabian (2017) *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hal tertentu.

Menurut Flora Puspitaningsih (2016:76), mengemukakan bahwa *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi. *Self-efficacy* dimaknai sebagai keyakinan diri seseorang tentang rasa optimis terhadap diri sendiri dimana mahasiswa berkeyakinan dapat melakukan tugas-tugas sulit dan mencapai hasil yang diinginkan Mullen, dkk (2015) dalam Zumeri, serli dkk (2016:118).

Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015:429) Stres merupakan kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada tuntutan, peluang atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting.

Menurut Indriani et al. (2016) stres kerja merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan pekerjaan, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seorang karyawan.

Dukungan Sosial

Dalam menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan, setiap individu membutuhkan dukungan sosial. Menurut House and Khan (Fai'zatul Maziyah, 2015) dukungan sosial adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya.

Menurut Sarafino (Rokhimah, dalam Meilianawati 2015) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan

oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut, dukungan sosial dapat mengacu pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok.

Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Stres Kerja

Efikasi diri adalah unsur penting dalam pembawaan diri, karena merupakan fondasi dasar dalam setiap diri yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Pada The European Business Chamber of Commerce in Indonesia, karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaannya, terlihat semua pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Setiap karyawan memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam mengatasi kesulitan pekerjaannya. (D Wulandari dkk, 2017)

Selain itu para karyawan pun memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas mereka. Serta adanya cukup keyakinan dalam diri setiap karyawan untuk menghadapi ruang lingkup yang luas. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian One Kusuma Verlitarsari (2014) terbukti hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa ada hubungan *negative* antara *self-efficacy* dengan stres kerja yang karyawannya mempunyai *self-efficacy* yang sedang sehingga pada akhirnya juga hanya mengalami stres kerja yang rendah.

Self-efficacy membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai *self-efficacy* yang tinggi maka hal itu akan mempermudah pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga dengan *self-efficacy* yang tinggi maka individu tidak mudah terkena stres. (Schwarzer dalam D Wulandari dkk, 2017)

H₁ : Diduga terdapat hubungan yang negatif dan signifikan *self-efficacy* dengan stres kerja

Efek Moderasi Dukungan Sosial Terhadap Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Stres Kerja

King et al., (2014:141) menyatakan bahwa dukungan sosial juga mempunyai pengaruh langsung pada tingkat stres. Dimana dukungan sosial yang memberikan kedekatan emosional dengan orang lain mampu mengurangi tingkat ketidakbahagiaan mahasiswa, dimana kebahagiaan yang dirasakan berperan dalam mengurangi tingkat stres yang dialami mahasiswa. Selain itu, efek langsung dari adanya dukungan sosial yang dirasakan adalah menurunnya stres serta gangguan kesehatan fisik maupun psikologis (Putri dalam Ahmad Amirul Khaq, dkk 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap stres mahasiswa yang sedang menyusun skripsi (Lyrakos dalam Ahmad Amirul Khaq, dkk 2015).

Beberapa literatur di atas telah menunjukkan bahwa dukungan sosial mempunyai dua peran sekaligus. Pertama, dengan meningkatkan dukungan sosial yang dirasakan mahasiswa mampu meningkatkan efikasi diri yang dimiliki mahasiswa untuk menyelesaikan tugas skripsi (King et al., dalam Ahmad Amirul Khaq, dkk 2015). Kedua, dengan dukungan sosial yang meningkatkan efikasi diri juga dapat menurunkan intensitas stres yang dialami mahasiswa selama menyelesaikan tugas tersebut (Thorsteinson, dalam Ahmad Amirul Khaq, dkk 2015). Sehingga dapat diasumsikan bahwa dukungan sosial dapat memperkuat dampak efikasi diri dalam menurunkan tingkat stres yang dialami mahasiswa selama menyusun skripsi.

Penelitian dari Ahmad Amirul Khaq, dkk (2015) ini juga menguji hipotesis yang menyatakan bahwa *self-efficacy*, dukungan sosial sebagai variabel moderasi terhadap stress mahasiswa yang menyusun skripsi. Hasil hipotesis menunjukkan signifikan (tingkat signifikansi > 0,05), yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial merupakan variabel moderat yang tidak signifikan antara efikasi diri terhadap stres mahasiswa yang menyusun skripsi. Ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hanem et al., dalam Ahmad Amirul Khaq, dkk (2015) yang menyatakan bahwa dukungan sosial menjadi variabel moderasi terhadap stres.

H₂ : Diduga terdapat efek moderasi dukungan sosial terhadap hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan *software IBM SPSS Versi 20.0*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Pindad, yang bertempat di Jl. Gatot Subroto No.517, Sukapura, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40285. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Umum Pindad yang berjumlah 115 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik *sampling non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu *Self-Efficacy* (X1), Stres Kerja (Y1), dan Dukungan Sosial (Z). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*).

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis dan *moderated regression analysis* (MRA). Teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan *software IBM SPSS 20.0*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Stres Kerja

TABEL 1. HASIL UJI KOEFISIEN KORELASI SELF-EFFICACY DENGAN STRES KERJA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.991	4.581		4.867	.000
	X	-.892	.125	-.557	-7.129	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai koefisien korelasi *self-efficacy* (X) dengan stres kerja (Y) sebesar $r = -0.557$, nilai *p-value* antara *self-efficacy* (X) dan stres kerja (Y) adalah 0,000. Bila kita menggunakan nilai alpha sebesar 5 persen. Artinya, $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Bisa disimpulkan bahwa antara variabel *self-efficacy* (X) dengan variabel stres kerja (Y) mempunyai hubungan yang cukup karena nilai korelasi yang diperoleh sebesar $-0,557$ dan terdapat korelasi negatif signifikan antara variabel *self-fficacy* (X) terhadap variabel stres kerja (Y).

TABEL 2. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI SELF-EFFICACY DENGAN STRES KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.306	3.00337

a. Predictors: (Constant), XZ, Z, X
b. Dependent Variable: Y

Square sebesar 0,310. Jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 31,02%. Artinya variabel stres kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel *self-efficacy* (X2) sebesar 31,02%, sedangkan sisanya 68,98% dipengaruhi faktor lain. Angka tersebut mempunyai arti bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung sebesar 31,02% dan sisanya 68,98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

TABEL 3. HASIL UJI T SELF-EFFICACY DENGAN STRES KERJA

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	-.557**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	115	115
Y	Pearson Correlation	-.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	115	115

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil perhitungan statistik uji t dari tabel hasil koefisien regresi sebesar -7.129 dengan nilai signifikansi 0,000. Hipotesis yang akan diuji adalah *self-efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan H_0) dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta derajat kebebasan $df = n-k-1$ ($115-2-1 = 112$), dari tabel t diperoleh nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ adalah 1.981. Nilai t_{hitung} sebesar -7.129 lebih rendah dari t_{tabel} sebesar -1.981 . ($-7.129 < -1.981$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara *self-efficacy* terhadap stres kerja.

Efek Moderasi Dukungan Sosial Terhadap Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Stres Kerja

TABEL 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI EFEK MODERASI DUKUNGAN SOSIAL YANG RENDAH TERHADAP HUBUNGAN ANTARA SELF-EFFICACY DENGAN STRES KERJA

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.557 ^a	.310	.304	5.16526

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai R Square di persamaan regresi kedua dengan dukungan sosial yang rendah ini sebesar 0,383 dan jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 38,3%. Artinya, setelah adanya dukungan sosial rendah sebagai variabel moderasi (Z) maka pada persamaan regresi kedua, nilai R square tersebut meningkat menjadi 0,383 atau 38,3% dan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

TABEL 5. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI EFEK MODERASI DUKUNGAN SOSIAL YANG TINGGI TERHADAP HUBUNGAN ANTARA SELF-EFFICACY DENGAN STRES KERJA

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi nilai R Square di persamaan regresi kedua dengan dukungan sosial yang tinggi ini sebesar 0,667 dan jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 66,7%. Artinya, setelah adanya dukungan sosial sebagai variabel moderasi (Z) maka pada persamaan regresi kedua, nilai R square tersebut meningkat menjadi 0,667 atau 66,7% dan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

TABEL 6. HASIL UJI MODERATED REGRESSION ANALYSIS (MRA) DUKUNGAN SOSIAL YANG RENDAH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	42.286	46.773		2.904	.376
X	-.448	1.690	-.518	-.265	.793
Z	.744	1.869	.508	.398	.695
XZ	-.039	.068	-1.291	-.572	.573

a. Dependent Variable: Y

Koefisien regresi -0,039 menyatakan bahwa apabila variabel *self-efficacy* yang diinteraksi dengan variabel dukungan sosial naik satu tingkatan maka diprediksi stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,039. Sebaliknya, jika variabel *self-efficacy* yang diinteraksi dengan variabel dukungan sosial mengalami penurunan satu tingkatan maka stres kerja diprediksi mengalami kenaikan sebesar 0,039. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,573, nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05 ($0,573 > 0,05$), dan $t_{hitung} -0.572 < t_{tabel} 2.068$.

Variabel XZ yang merupakan interaksi antara X dan Z ternyata tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa XZ_{rendah} bukan variabel moderasi atau tidak memoderasi pengaruh X terhadap Y.

TABEL 7. HASIL UJI MODERATED REGRESSION ANALYSIS (MRA) DUKUNGAN SOSIAL YANG TINGGI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	50.666	9.089		16.654	.009
X	-.889	1.695	-.166	-3.480	.032
Z	.530	1.257	.506	2.251	.003
XZ	-.031	1.017	-.972	-2.827	.025

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.657	4.589913

a. Predictors: (Constant), XZ, Z, X
b. Dependent Variable: Y

(Constant)	50.666	9.089		16.654	.009
X	-.889	1.695	-.166	-3.480	.032
Z	.530	1.257	.506	2.251	.003
XZ	-.031	1.017	-.972	-2.827	.025

a. Dependent Variable: Y

Koefisien regresi 0,031 menyatakan bahwa apabila variabel *self-efficacy* yang diinteraksi dengan variabel dukungan sosial naik satu tingkatan maka diprediksi stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,031. Sebaliknya, jika variabel *self-efficacy* yang diinteraksi dengan variabel dukungan sosial mengalami penurunan satu tingkatan maka stres kerja diprediksi mengalami kenaikan sebesar 0,031.

Dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 5% serta derajat kebebasan $df = n-k-1 (90-2-1 = 87)$, dari tabel t diperoleh nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ adalah 1.987. Nilai t_{hitung} sebesar -2.827 lebih rendah dari t_{tabel} sebesar 1.987 ($-2.827 < 1.981$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai tingkat signifikan $0.025 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial sebagai variabel moderasi adalah negatif signifikan, maka dapat disimpulkan H_2 diterima.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Self-efficacy Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung)”, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Tingkat self-efficacy perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung termasuk ke dalam kategori cukup.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung termasuk ke dalam kategori cukup.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat dukungan sosial perawat di Rumah

Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi.

4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara self-efficacy dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung.
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial sebagai variabel independen (X2) yang secara langsung mempengaruhi stres kerja perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung (Y), namun juga sebagai variabel moderator (Z) yang berinteraksi dengan self-efficacy (X) dan kemudian mempengaruhi stres kerja perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung.

VI. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran kepada Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung:

1. Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung cukup memiliki self-efficacy (keyakinan diri). Dalam hal ini sebaiknya pihak Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung mampu mengukur dan mengevaluasi beberapa keterampilan kerja perawat dengan program pelatihan kerja. Selain itu beberapa perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung diharapkan mampu meningkatkan respon dan inisiatif dalam bekerja serta lebih percaya dan yakin akan kemampuan diri agar dapat menyelesaikan tugas tanpa ragu dan efisien.
2. Perlunya perhatian pihak Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat. Strategi atau langkah-langkah yang dapat dilakukan pihak Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung ini sebisa mungkin dapat mengatasi keluhan-keluhan dari seluruh perawat.
3. Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung sangat merasakan adanya dukungan sosial. Meskipun begitu, pihak Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung sebaiknya selalu memberikan petunjuk serta intruksi kepada perawat sebelum melakukan tugasnya sebagai bentuk dukungan dan kepedulian agar perawat tidak teledor dalam menjalankan tugasnya dan memberikan penghargaan rutin tiap tahunnya bagi perawat yang berprestasi bisa berbentuk bonus, cuti dan lain sebagainya. Sebagai bentuk apresiasi kepada perawat berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad, Amirul. K., Alfiah, S., Utami., Lilis. N. A., Tiara. R., Satria, Dwi. P., Muhlis, Rike. O., & Nury, Ariani. W, S.E, M.Sc. (2015). *Analisis Hubungan Antara Efikasi Diri Pada Stres*

- Melalui Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Mahasiswa Unnes Fakultas Ekonomi Fakultas Manajemen Angkatan 2011)*. Management Analysis Journal, Vol 3 (2)
- [2] Ambarwati, Diah. (2014). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
 - [3] Avira, R. Yulia. (2017). *Pengaruh Pekerjaan-Keluarga dan Dukungan Sosial Serta Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Wanita di RSD. Dr. Soebandi Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 11 (1).
 - [4] A.Y, Prasetyo., A, Fathoni., & D, Malik S.Pd M.Si. (2018). *Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Hardiness, Self Efficacy Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasinya (Studi pada Guru Demak)*. Journal of Management, Vol 4 (4). Alyani, Niken. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Sarjana. Universitas Diponegoro Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
 - [5] D, Wulandari., Yuliane., & M, Mukeri. W. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang)*. Journal of Management, Vol 3 (3).
 - [6] Diky, Fabian. (2017). *Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk (Jalan Ahmad Yani No. 2 Kesawan Medan)*. Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara Medan.
 - [7] Flora, Puspitaningsih. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Melalui Motivasi*. Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan, Vol 2 (2)
 - [8] Ghufron, M. dan Risnawati, N.R. (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
 - [9] Ifa, Amaliya. (2018). *Analisis Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Astra Isuzu Yogyakarta)*. <http://repository.umy.ac.id>
 - [10] Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. EJournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 4(1), 1–8.
 - [11] King, et. al. (2014). *A Study of Stres, Dukungan Sosial, And Perceived Happiness among College Students*. The Journal of Happiness and Well-Being, 2: 132-144
 - [12] Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). *Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment*. Social Science Journal, 53(1), 22–32.
 - [13] Maziyah, Faizatul (2015). *Hubungan Dukungan Sosial dengan Tingkat Kecemasan dalam Mengerjakan Skripsi pada Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) NU Tuban*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Thesis
 - [14] Nurfaridatul, Kiftiyah. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap Pada PT. JUSINDO SUMBERPRAKARSA (JSP) Cimahi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Unpas Bandung.
 - [15] Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Ed. 4. Jakarta: Salemba Medika
 - [16] One, Kusuma. V. (2014). *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Stres Kerja pada Karyawan CV. X*. <http://eprints.ums.ac.id/>
 - [17] Ranu, M. E. (2014). *Stres Kerja, Motivasi, dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderator*. Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya, 2(4), 600– 611.
 - [18] S, Maryam. (2015). *Self Efficacy Anak Didik Pemasarakatan di Lapas Anak Kelas II A Blitar*. Fakultas Psikologi, Universitas

Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- [19] Siringoringo, Edisom, Wena Nontjir & Veni Hadjir. (2015). *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat ICU*. Jurnal penelitian skripsi.
- [20] Wartono, T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 41–55.