

**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN STRATEGI KOPING PADA  
KARYAWAN USIA DEWASA AWAL YANG MENGALAMI PHK  
SELAMA PANDEMI COVID – 19 DI SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1)  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh:

**Muhammad Maulana Ananda Putra**

**30701800089**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2022**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**  
**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN STRATEGI KOPING PADA**  
**KARYAWAN USIA DEWASA AWAL YANG MENGALAMI PHK**  
**SELAMA PANDEMI COVID – 19 DI SEMARANG**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

**Muhammad Maulana Ananda Putra**

**30701800089**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna  
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Joko Kuncoro, S.PsPsi, M.Si

30 Juni 2022

Semarang, 30 Juni 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.PsPsi, M.Si

NIK. 210799001

**PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN STRATEGI KOPING PADA**  
**KARYAWAN USIA DEWASA AWAL YANG MENGALAMI PHK**  
**SELAMA PANDEMI COVID – 19 DI SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Muhammad Maulana Ananda Putra**  
Nim: 30701800089

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 12 Juli 2022

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog
3. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 05 Agustus 2022

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si  
NIK. 210799001

### PERYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Muhammad Maulana Ananda Putra dengan penuh kejujuran dan bertanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 12 Juli 2022

Yang menyatakan,



Muhammad Maulana Ananda Putra

30701800089



## MOTTO

*“Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri”*

*Q.S Al-Isra’: 7*

*“Rasulullah bersabda: Sebaik – baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain”*

*-HR. Ath- tabrani, Al- Mu’jam al- ausath.*



## **PERSEMBAHAN**

*Penulis persembahkan karya ini kepada:*

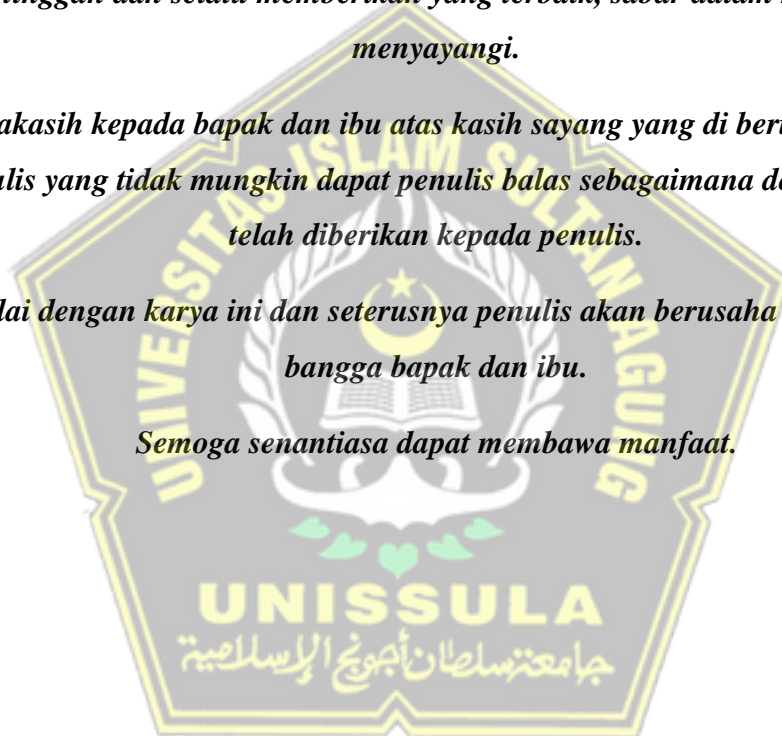
*Karya ini penulis persembahkan kepada dua orang yang selalu mendukung, memberikan semangat dan memberikan segalanya kepada penulis, tidak lain dan tidak bukan adalah kedua orang tua penulis yaitu Bapak Bambang Sukirno dan Ibu Mas Ida Lailie.*

*Terimakasih kepada bapak dan ibu atas limpahan do'a dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik, sabar dalam mendidik dan menyayangi.*

*Terimakasih kepada bapak dan ibu atas kasih sayang yang di berikan kepada penulis yang tidak mungkin dapat penulis balas sebagaimana dengan yang telah diberikan kepada penulis.*

*Mulai dengan karya ini dan seterusnya penulis akan berusaha membuat bangga bapak dan ibu.*

*Semoga senantiasa dapat membawa manfaat.*





## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah mencurahkan segenap rahmat-Nya berupa kesehatan, kesempatan dan kemampuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa aral rintangan yang berarti. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafa'atnya di hari kiamat Amin.

Skripsi yang berjudul Hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping pada Karyawan Usia Dewasa Awal yang Mengalami PHK Selama Pandemi Covid-19 di Semarang. Disusun guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Psi) di Fakultas Psikologi.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis tidak bekerja sendirian, penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari banyak pihak, baik secara moril maupun materiil, yang terlibat secara langsung maupun tidak, sangat mewarnai proses terselesaikannya penyusunan skripsi ini selanjutnya dengan hal ini penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH.,M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Joko Kuncoro.S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan agung Semarang.
3. Bapak Joko Kuncoro.S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing

dan memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Unissula, yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Kedua orang tua saya Bapak Bambang Sukirno dan Ibu Mas Ida Laili yang telah memberikan dorongan baik moral maupun material. Tak lupa seluruh keluarga besar yang selalu memberi semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Segenap karyawan yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket yang saya sebar.
7. Adik saya Muhammad Firmansyah Ananda Putra yang selalu menyemangati dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
8. Pasangan saya Nabila Zetiara Ihda yang selalu memberikan semangat dan menemani dalam segala proses mengerjakan skripsi.
9. Teman seperjuangan saya, yang selalu memotivasi satu sama lain dan selalu memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
10. Segenap Kakak tingkat kuliah saya, yang menjadi tempat konsultasi saya.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan pada penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih mengharapkan kritik dan saran untuk proses menuju kesempurnaan. Dan berharap semoga karya ini



bermanfaat khusus bagi penulis dan para pembaca pada umumnya Aamiin.

Semarang, 12 Juli 2022



Muhammad Maulana Ananda Putra  
NIM. 30701800089

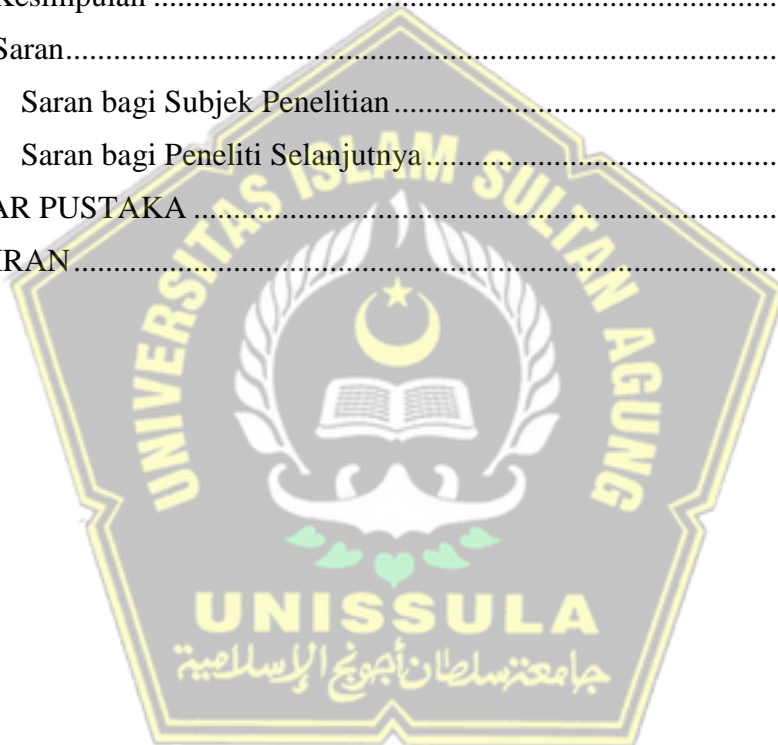


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERYATAAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Teoritis .....	7
2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Strategi Koping .....	8
1. Pengertian Strategi Koping .....	8
2. Bentuk – bentuk Strategi Koping .....	9
3. Faktor yang mempengaruhi Strategi Koping .....	11
B. Efikasi Diri.....	13
1. Pengertian Efikasi Diri .....	13
2. Dimensi Efikasi Diri.....	14
3. Sumber Efikasi Diri.....	16

4.	Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri .....	19
5.	Proses – proses Efikasi Diri.....	22
C.	Pemutusan Hubungan Kerja.....	24
1.	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	24
2.	Faktor Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja .....	25
3.	Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja .....	25
4.	Dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja .....	26
D.	Hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping .....	26
E.	Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>29</b>
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
B.	Definisi Operasional.....	29
1.	Efikasi Diri .....	29
2.	Strategi Koping.....	30
C.	Populasi dan Sampling.....	30
1.	Populasi .....	30
2.	Teknik Sampling .....	31
D.	Metode Pengumpulan Data .....	31
E.	Validitas , Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas.....	33
1.	Validitas.....	33
2.	Uji Daya beda Aitem.....	33
3.	Estimasi Reliabilitas .....	34
F.	Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV PERSIAPAN, PELAKSANAAN, DAN HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
A.	Orientasi Kacah Penelitian.....	36
1.	Orientasi Kacah .....	36
2.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	37
B.	Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur .....	39
1.	Skala Efikasi Diri .....	39
2.	Skala Strategi Koping.....	40
C.	Pelaksanaan Penelitian .....	40
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41

1. Uji Asumsi.....	41
2. Uji Hipotesis.....	42
E. Deskripsi Variabel Penelitian.....	42
1. Deskripsi Data Skor Efikasi Diri.....	43
2. Deskripsi Data Skor Strategi Koping.....	44
F. Pembahasan.....	46
G. Kelemahan- kelemahan Penelitian.....	47
BAB V PENUTUP.....	48
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran.....	48
1. Saran bagi Subjek Penelitian.....	48
2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya.....	48
DAFTAR PUSTAKA .....	49
LAMPIRAN.....	52



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blue Print Instrumen Efikasi Diri .....	32
Tabel 2 Blue Print Instrumen Strategi Koping.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri .....	37
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala Strategi Koping.....	38
Tabel 5 Nomor Beda Item Tinggi dan Rendah Skala Efikasi Diri .....	39
Tabel 6 Nomor Beda Item Tinggi dan Rendah Skala Strategi Koping.....	40
Tabel 7 Hasil Uji Normalitas .....	41
Tabel 8 Norma Kategori Skor.....	43
Tabel 9 Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri.....	43
Tabel 10 Kategorisasi Skor Efikasi Diri .....	44
Tabel 11 Deskripsi Skor Strategi Koping .....	44
Tabel 12 Kategorisasi Skor Strategi Koping ( <i>Problem Focused Coping</i> ).....	45
Tabel 13 Kategorisasi Skor Strategi Koping ( <i>Emotional Focused Coping</i> ).....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SKALA UJI COBA.....	53
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA SKALA PENELITIAN .....	63
LAMPIRAN 3 UJI DAYA BEDA AITEM.....	76
LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS, UJI LINIERITAS DAN UJI HIPOTESIS.	82
LAMPIRAN 5 BUKTI FOTO WAWANCARA.....	87





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Rentang Skor Efikasi Diri .....	44
Gambar 2 Rentang Skor Strategi Koping ( <i>Problem Focused Coping</i> ).....	45
Gambar 3 Rentang Skor Strategi Koping ( <i>Emotional Focused Coping</i> ).....	45



**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN STRATEGI KOPING PADA  
KARYAWAN USIA DEWASA AWAL YANG MENGALAMI PHK  
SELAMA PANDEMI COVID – 19 DI SEMARANG**

Oleh:

**Muhammad Maulana Ananda Putra**  
Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung  
Email: [mzlana7@gmail.com](mailto:mzlana7@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan strategi coping. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Skala efikasi diri dan skala strategi coping diberikan kepada 80 responden, yaitu karyawan usia dewasa awal dari beberapa perusahaan yang bertempat di Semarang. Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi skor  $r_{xy}$  0,706 dengan signifikansi = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka dengan demikian menunjukkan bahwasanya ada hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dan strategi coping. Selanjutnya  $r_{xy}$  0,740 > dengan signifikan = 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi kuat yang signifikan antara antara efikasi diri dan strategi coping aspek *Problem Focused*. Selanjutnya  $r_{xy} = 0,824$  signifikan = 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi sangat kuat yang signifikan antara antara efikasi diri dan strategi coping aspek *Emotional Focused*.

Kata kunci: Efikasi Diri, Strategi Coping.

**UNISSULA**  
جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

**RELATIONSHIP OF SELF EFFICACY AND COPING STRATEGY FOR  
EARLY ADULT EMPLOYEES WHO EXPERIENCED LAYOFFS DURING  
THE COVID-19 PANDEMIC IN SEMARANG**

**By:**

**Muhammad Maulana Ananda Putra**  
**Psychology Faculty, Sultan Agung Islamic University**  
**Email: [mzlana7@gmail.com](mailto:mzlana7@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between self-efficacy and coping strategy. This study uses a quantitative approach with the correlational method. The self-efficacy scale and coping strategy scale were given to 80 respondents, namely early adult employees from several companies located in Semarang. Based on the hypothesis test in this study, the correlation value of the  $r_{xy}$  score was 0.706 with a significance of = 0.000 ( $p < 0.05$ ). Thus, it shows that there is a significant positive relationship between self-efficacy and coping strategy. Furthermore,  $r_{xy} 0.740 >$  with a significant = 0.000 ( $p < 0.05$ ), it can be concluded that there is a significant relationship or strong correlation between Self Efficacy and Coping Strategy Problem Focused aspects. Furthermore,  $r_{xy} = 0.824$  significant = 0.000 ( $p < 0.05$ ), it can be concluded that there is a very strong significant correlation between Self Efficacy and Emotional Focused Coping Strategy.*

*Keywords: Self Efficacy, Coping Strategy*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Virus Covid – 19 merupakan penyakit terbaru yang dapat mematikan dan pertama kali terdapat di kota Wuhan, Tiongkok pada bulan Desember 2019. Lalu Covid – 19 di Indonesia ada pertama kali pada bulan Maret 2020 yang mana saat itu langsung meningkat, pemerintah mengeluarkan Kepres NO.20 tahun 2020 yang menetapkan Covid – 19 menjadi bencana nasional. Kemudian kasus Covid – 19 semakin meluas dan dalam rangka mempercepat pencegahan penularan Covid-19 yang semakin meluas, Kementerian Kesehatan mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mulai diterapkan pada 12 April 2020 dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/249/2020. Dengan adanya PSBB mulai tanggal 13 Maret 2020 yang dilakukan pencabutan dan penerapan kembali, dan terakhir PSBB yang diterapkan di kota Semarang ialah 22 April 2022, seluruh masyarakat dihimbau untuk melakukan segala aktivitas dari rumah dan mengurangi aktivitas di luar rumah bahkan untuk kegiatan belajar mengajar ataupun bekerja.

Sejak terjadinya Covid-19 saat itu banyak PHK secara besar – besaran terdapat banyak karyawan, anak – anak muda, dan tua, yang kehilangan pekerjaan sehingga berdampak pada kecemasan dan kekhawatiran yang berlebih karena dirinya tidak dapat melanjutkan kehidupan dengan bekerja secara layak seperti sedia kala. Situasi saat pengangguran memerlukan manajemen stress dan coping strategi yang tepat untuk memecahkan suatu masalah yang mengakibatkan stres akibat menganggur. Dengan observasi awal yang dilakukan oleh Muhammad Maulana Ananda Putra pada tahun 2022, dengan beberapa mantan karyawan atau pegawai yang pernah bekerja di Perusahaan X yang bergerak dalam bidang teknologi yang ada di Semarang di daerah perbatasan Demak dan Semarang adanya virus Covid-19 masyarakat harus isolasi mandiri, Pembatasan Sosial Berskala Besar

(PSBB) dan *physical distancing* hal ini mengakibatkan adanya pengurangan karyawan dan PHK secara besar-besaran yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kondisi psikologis masyarakat yang kehilangan pekerjaannya atau di PHK, kondisi *strees* yang ditimbulkan masyarakat yang terdampak virus Covid-19 di Kota Semarang, seperti depresi kehilangan pekerjaan atau di PHK, depresi ketika diisolasi, kemudian masyarakat cemas ketika mendengar berita tentang kenaikan kasus Covid-19 karena dengan begitu akan semakin sulit mencari pekerjaan, dan hingga merasa takut akan diasingkan masyarakat. Pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK di kota Semarang akibat Covid – 19 banyak yang tidak bisa mengontrol emosi mereka sendiri apalagi usai – usia awal yang harusnya banyak bereksplorasi dan menambah wawasan dengan bekerja, belajar, dan lain sebagainya, justru banyak yang tertekan karena di PHK karena mereka juga memikul biaya kehidupannya sendiri, ada juga untuk menghidupi keluarganya, lalu untuk menghidupi kehidupan rumah tangganya jika sudah menikah, namun jika yang terjadi mereka terkena PHK maka yang didapat ialah dampak negatif secara emosional seperti perasaan frustrasi, ketakutan hingga kecemasan yang ditimbulkan dari situasi yang menekan, perasaan sedih yang berkepanjangan.

Untuk mengetahui lebih dampak akibat terkena PHK yang dialami oleh mantan karyawan di Perusahaan X yang bergerak dibidang teknologi di Semarang, peneliti melakukan wawancara kepada 3 mantan karyawan.

Hasil dari wawancara sebagai berikut:

*Saya merasa pada saat terkena PHK tidak memiliki semangat hidup lagi, apalagi saya masih awal bekerja namun sudah terjadi wabah Covid-19 yang datang secara tiba-tiba dan membuat semuanya terhenti seketika termasuk pekerjaan saya.( Devi,20 tahun)*

*Saat adanya Covid-19 saya langsung bingung karena saya kepala keluarga dan harus mencari nafkah untuk keluarga, apalagi saya habis menikah jadi masih awal untuk merintis pekerjaan yang sudah saya tempati lebih dari 3 tahun, saat itu pikiran saya kacau, cemas, saya sempat mengurung diri akibat adanya pengurangan karyawan pada perusahaan saya.(Nasikin,24 tahun)*



*PHK membuat saya pusing, dan tidak semangat lagi dalam mengerjakan apapun, jika semua dibatasi seperti adanya PSBB saya merasa tidak bisa bergerak tidak bisa mencari pekerjaan, apalagi jika mencari pekerjaan yang baru butuh biaya untuk mengurus berkas dan lain sebagainya, hal tersebut membuat saya risau dan gundah, dan sempat ingin mengakhiri hidup akibat tidak tau jalan keluar apa yang harus saya ambil dalam permasalahan saya ini. (Nuri, 19 tahun)*

Menurut BPS ( Badan Pusat Statistika ), pengangguran merupakan individu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang berusaha mencari pekerjaan atau mempersiapkan diri untuk berwirausaha. Dilansir oleh Detik Finance pada oktober 2020, *Country Manager Jobstreet* Indonesia Menyatakan bahwa dalam segi usia, anak muda dengan usia produktif 18-25 tahun dengan presentasi 67% mengalami PHK atau dirumahkan selama pandemi Covid-19 berlangsung. Franita (2016) menjelaskan, pengangguran memiliki potensi untuk mengalami depresi dan kepercayaan diri yang menurun hingga mengalami keputus asa.

Selanjutnya menurut Gregson (2005), sebagian individu yang mengalami PHK akan berdampak pada kejiwaan yaitu seperti stress dikarenakan penghasilan yang didapat akan berhenti, terjadi penurunan kekuatan fisik, adanya perasaan kesepian, dan berhenti dari berbagai kegiatan yang menyenangkan dan hal ini mengakibatkan suatu perubahan dalam kehidupan seseorang dan memerlukan suatu penyesuaian baru dalam diri individu. Adapun jenis pekerjaan/jabatan yang paling banyak terkena pemutusan hubungan kerja adalah tenaga usaha jasa (28,3 %) dan tenaga usaha penjualan (26,4%).<sup>4</sup> Pekerja yang tidak mengalami PHK pun mengalami dampak berupa penurunan pendapatan. Terdapat 24-44 % pekerja yang pendapatannya menurun kurang dari 50 %. Selain itu terdapat 5-16 % pekerja yang pendapatannya menurun hingga lebih dari 50 %.

Arnett (2000) menjelaskan, bahwa rentang usia 18-25 tahun individu sedang berada pada tahapan *emerging adulthood*, dimana seseorang bereksplorasi untuk mendapat cinta, pekerjaan, dan pandangan hidup secara mandiri. Pada periode ini seseorang memasuki tahap perkembangan hidup yang baru dan menjadi tantangan bagi *emerging adulthood* sehingga



dibutuhkan dukungan lebih dari lingkungannya terutama bagi individu yang mengalami kesulitan pada tahap perkembangan ini. Individu *emerging adulthood* memiliki kebutuhan eksplorasi diri yang mana salah satu aspeknya adalah pekerjaan, namun dengan menjadi pengangguran, individu yang berada ditahap *emerging adulthood* tidak dapat memenuhi salah satu kebutuhannya dengan bekerja.

Coping merupakan suatu proses yang dilakukan individu dalam usahanya untuk mengatasi kesenjangan antara tuntutan yang dipersepsikan dan sumber-sumber yang dimilikinya dalam menghadapi situasi (Sarafino dalam Mariyanti, 2013). Selanjutnya coping adalah proses dalam mengelola tuntutan-tuntutan yang datang baik berasal dari dalam maupun dari luar diri individu yang dinilai dapat membebani atau melebihi kemampuan individu. Hal ini sebagaimana diungkapkan Lazarus, R.S., & Folkman dalam Taylor (1984), Coping meliputi usaha-usaha yang bukan saja terpusat pada mental tetapi juga perilaku untuk mengelola (seperti menguasai, mentoleransi, meminimalisirkan) tuntutan-tuntutan yang datang dari dalam dan dari lingkungan. Individu perlu memikirkan cara pemecahan yang terbaik agar dirinya dapat memecahkan situasi sulit yang dihadapi. Pemecahan masalah dapat diusahakan dengan berbagai cara agar dirinya tidak lagi menganggur. Setiap individu memiliki strategi yang berbeda-beda dalam menghadapi permasalahan yang menekan diri, namun strategi coping dikembalikan lagi kepada seberapa positif individu dapat memandang kapasitas sumber kekuatan diri dan seberapa menekan situasi yang sedang terjadi. Bila strategi coping yang digunakan tidak mendukung efektivitas tujuan dari penanganan stress maka akan berpotensi menghambat individu dalam mencapai tujuan, terkait strategi coping dan efikasi diri bahwa subjek partisipan yang berada di kota Semarang mengalami kesulitan menemukan strategi coping yang tepat disaat tertekan akibat trauma sehingga kemampuan efikasi diri tidak dapat terukur pasca trauma mengalami bencana nasional berupa pandemi Covid – 19. Penyebab dari permasalahan stress yang dialami harus segera mendapatkan solusi untuk dapat

dipecahkan agar tidak berdampak buruk bagi tahapan perkembangan selanjutnya pada individu.

Pendapat Jeanne Ellis Ormrod, Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjelaskan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu, (Gusriko Hardianto ,2014). Kemudian Bandura dalam Howard (1994) ,juga menambahkan bahwa efikasi diri memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai motivator utama terhadap keberhasilan seseorang. Orang mungkin mengerjakan aktivitas yang yakin dapat mereka lakukan daripada melakukan pekerjaan yang mereka rasa tidak bisa. Baron dan Bryne juga mengartikan efikasi diri sebagian seseorang sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan mencapai tujuan atau mengatasi sebuah masalah,(Rizky Safitri Nasution,2018). Sedangkan efikasi menurut Alwisol adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang di persyaratkan,( Rizky Safitri Nasution ,2018). Bandura (1997) mengungkapkan bahwa keyakinan diri pada individu dapat mempengaruhi tindakan yang dipilih, seberapa besar usaha yang didedikasikan dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya, hingga seberapa lama individu akan bertahan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan yang akan menentukan masa mendatang. Khirzun Nufus (2016) mengatakan terdapat 3 dimensi dalam efikasi diri diantaranya yaitu level keyakinan seseorang dalam memilih tingkatan kesulitan dalam menyesuaikan tujuannya, yang kedua yaitu *generality* dimana individu merasa tidak memiliki penguasaan pada situasi yang terjadi, dan yang ketiga adalah *strength* dimana individu merasa yakin pada tingkat kekuatan dan pemahamannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldwin dan Revenson (dalam Armartiw, 2008) menunjukkan bahwa *emotional focused coping* mengakibatkan kesehatan mental yang buruk apabila selalu dilakukan oleh individu, sedangkan *problem focused coping* berhubungan positif dengan

kesehatan mental. *Problem focused coping* lebih efektif digunakan karena berguna dalam waktu yang cukup lama daripada menggunakan emosi untuk menyelesaikan masalah. Menurut Skinner (dalam Nasekah, 2013), hal ini dikarenakan *emotional focused coping* atau coping yang berfokus pada emosi lebih digunakan oleh individu untuk menghindari stres, sedangkan *problem focused coping* atau coping yang berfokus pada pemecahan masalah digunakan oleh 10 individu untuk menghadapi stres dan mencoba untuk menyelesaikan. Koping ini lebih baik digunakan karena hasilnya berdampak dengan waktu yang cukup lama.

Dalam hal ini yang membedakan antara penelitian saya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aldwin dan Revenson ialah fokus penelitian, metode pelaksanaan, dan lokasi penelitian, dimana mereka mengambil langkah/ usaha dengan strategi koping aspek *problem focused coping*, tanpa ada efikasi diri. Untuk penelitian yang peneliti lakukan, peneliti mengambil langkah efikasi diri setelah itu melihat seberapa yakin diri individu dalam menghadapi hal tersebut, baru bisa memutuskan menggunakan strategi koping yang sesuai dengan pilihan mereka.

Dari Pemaparan latar belakang yang telah tertulis menunjukkan ketertarikan peneliti untuk mengkaji lebih dalam bagaimana Hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping pada Karyawan Usia Dewasa Awal yang Mengalami PHK Selama Pandemi Covid – 19 di Semarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Pada penelitian korelasi yang terkait Hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan dewasa awal yang mengalami PHK di masa pandemi Covid – 19 di Semarang, peneliti merumuskan masalah menjadi sebuah pertanyaan untuk diteliti.

1. Apakah terdapat hubungan antara Efikasi Diri dan Strategi Koping pada Karyawan Usia Dewasa Awal yang mengalami PHK pada saat pandemi Covid – 19 di Semarang ?
2. Apakah terdapat perbedaan hubungan antara Strategi Koping dengan Efikasi Diri ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian korelasi terkait hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK pada saat masa pandemi Covid – 19 di Semarang bertujuan untuk :

1. Mengetahui hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK pada saat masa pandemi Covid – 19 di Semarang.
2. Mengetahui adakah perbedaan hubungan diantara Strategi Koping dengan Efikasi Diri.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Penelitian korelasi mengenai hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan dewasa awal yang mengalami PHK selama pandemik Covid - 19, diharapkan dapat memperkaya literatur terkait penelitian yang berhubungan dengan Efikasi Diri sebagai area ilmu psikologi sosial, Strategi Koping sebagai area ilmu psikologi klinis dan karyawan dewasa awal yang mengalami PHK terutama di situasi pandemik Covid - 19.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian terkait situasi pandemik Covid -19 di masa yang akan datang terkait Efikasi Diri dan Strategi Koping.

#### 2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK akan pentingnya Strategi Koping yang tepat dalam menghadapi stress.
- b) Penelitian ini diharapkan mendapat perhatian oleh pemerintah atau lembaga terkait dalam menangani masalah kesehatan mental pada tingkat pengangguran yang tinggi selama masa pandemik.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Strategi Koping

##### 1. Pengertian Strategi Koping

Koping merupakan proses untuk menata tuntutan yang dianggap membebani atau melebihi kemampuan sumber daya kita (Lazarus, R.S., & Folkman 1984). Situasi stres yang dialami seseorang dapat menimbulkan emosi dan rangsangan fisiologis yang tidak nyaman bagi seseorang. Hal ini mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna menghilangkannya. Proses yang digunakan seseorang dalam menangani tuntutan yang menimbulkan stres dinamakan sebagai koping (Atkinson, R.A., Atkinson, R.L., & Hilgard 1999). Menurut Robani (2017) strategi koping merupakan proses penyesuaian diri berupa perilaku dan pikiran internal berupa sumber daya, nilai-nilai yang dianut, dan komitmen sebagai upaya pertahanan diri dari tuntutan eksternal yang mengancam untuk memperoleh rasa aman dan menurunkan efek negatif yang ditimbulkan.

Lazarus, R.S., & Folkman dalam Pervin & Jhon (1984) menyatakan bahwa stres psikologis tergantung kepada kognisi yang berhubungan dengan orang dan lingkungan. Dalam pendekatan kognitif terhadap stres dan koping ini stres dipandang sebagai hal yang terjadi ketika individu memandang situasi sebagai hal yang membebani atau melampaui sumber dayanya dan membahayakan kesejahteraan kebahagiaan. Tercakup di dalamnya tahapan penilaian kognitif (*cognitive appraisal*). Koping atau strategi mengatasi stres berarti mengelola situasi yang berat dengan berusaha mengatasi permasalahan hidup dan mencari cara untuk menguasai atau mengurangi tingkat stres.

Berdasarkan penjelasan yang telah diatas maka dapat disimpulkan bahwa strategi koping merupakan upaya seseorang dalam mengurangi atau mengelola dampak stres yang ditimbulkan dengan berusaha mencari



pemecahan masalahnya menggunakan berbagai macam strategi.

## 2. Bentuk – bentuk Strategi Koping

Terdapat berbagai cara yang berbeda dalam menghadapi situasi stres diantaranya yaitu *Problem Focused Coping* dan *Emotion Focused Coping*. Kunci pembedanya adalah *coping* berfokus masalah lebih merujuk kepada upaya untuk menangani masalah dengan mengubah fitur situasi yang menekan, dan *coping* berfokus emosi, di mana individu berjuang memperbaiki kondisi emosional internalnya, misalnya dengan penenangan emosional atau mencari dukungan sosial. Berikut merupakan bentuk Koping menurut Atkinson, R.A., Atkinson, R.L., & Hilgard (1999).

a. Koping yang berorientasi pada masalah (*Problem Focused Coping*) yang merupakan strategi kognitif yang berfokus pada permasalahan yang dihadapi dan strategi pemecahannya. Strategi ini melibatkan usaha penentuan tujuan dan kegigihan dalam penerapannya. Individu dapat mengubah sesuatu dalam dirinya dan bukan mengubah lingkungan seperti mengubah tingkat aspirasi, menemukan sumber pemuasan alternatif, serta mempelajari kecakapan yang baru. Strategi ini dapat diterapkan dengan baik bergantung pada pengalaman dan kapasitasnya untuk mengendalikan diri. Menurut Lazarus dalam Taylor (1999) membagi strategi ini menjadi 3 bagian yaitu

- 1) *Confrontive Coping* merupakan usaha yang digunakan seseorang secara nyata dan agresif untuk mengubah suatu keadaan yang menekan.
- 2) *Seeking Social Support* adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mendapat dukungan emosi yang membuat nyaman dan mencari informasi yang akan digunakan untuk menghadapi situasi yang sedang dihadapi.
- 3) *Planful Problem Solving* merupakan usaha seseorang untuk membuat rencana yang berupa tindakan untuk menghadapi situasi yang sedang dihadapi.



b. Koping yang berfokus pada emosi (*Emotion Focused Coping*) yaitu merupakan pengelolaan emosional terhadap stres yang dihadapi tanpa menyelesaikan masalah itu sendiri. Orang lebih cenderung untuk memfokuskan penanganan emosi yang berhubungan dengan stres dibanding mencari jalan keluar dari masalah yang sedang dihadapinya. Strategi ini merupakan strategi pencegahan emosi negatif menguasai dirinya dan untuk mencegah mereka melakukan tindakan memecakan masalah. Menurut Lazarus dalam Taylor (1999) membagi strategi ini menjadi 5 bagian yaitu:

- 1) *Self-Controlling* adalah usaha yang dilakukan seseorang untuk mengendalikan emosinya ketika menghadapi sesuatu.
- 2) *Distancing* merupakan usaha seseorang untuk melepaskan diri dan memfokuskan pada semua hal yang membuat individu tertekan serta berusaha menyalurkan perasaan yang dialami.
- 3) *Positive Reappraisal* merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk menemukan sisi positif atau menafsirkan kembali pengalaman dengan berfokus pada perkembangan diri.
- 4) *Accepting Responsibility* usaha seseorang untuk mengenali dan memahami peran yang dimiliki serta menerima konsekuensi dari situasi yang terjadi.
- 5) *Escape/ Avoidance* adalah usaha seseorang untuk melarikan diri atau menghindari situasi yang sedang dihadapi dengan cara makan, merokok, menggunakan obat-obatan. Atau seseorang berandai-andai situasi yang sedang dihadapi segera selesai.

Strategi lain menurut Nolen dalam Atkinson (1999) *emotional focused coping* dibagi menjadi 3 yaitu strategi perenungan, strategi pengalihan dan strategi penghindaran negatif. Strategi perenungan (*Ruminative Strategies*) merupakan upaya untuk mengisolasi diri, memikirkan betapa buruknya perasaan yang sedang dialami,

mengkhawatirkan konsekuensi peristiwa stres atau keadaan emosional yang sedang dirasakan. Selanjutnya adalah strategi pengalihan (*Distraction Strategies*) melibatkan diri dalam aktivitas yang menyenangkan dan cenderung meningkatkan perasaan kendali diri dan menyalurkan perasaan dalam bentuk lain yang bermanfaat, seperti berolahraga, menonton dan lain-lain. Sementara itu strategi yang ketiga adalah strategi penghindaran negatif (*Negative Avoidant Strategies*) adalah strategi koping yang dilakukan untuk dapat mengalihkan diri dari mood dengan aktivitas yang berbahaya seperti mabuk dan ugal-ugalan.

### 3. Faktor yang mempengaruhi Strategi Koping

Menurut Rahmandani, Karyono, dan Dewi (2014) terdapat faktor eksternal dan faktor internal yang mempengaruhi coping. Faktor eksternal yang mempengaruhi coping stress yaitu dukungan sosial, penguatan positif dan tekanan dari luar. Faktor internal yang mempengaruhi coping stress yaitu isi kognitif, karakteristik kepribadian dan sikap hati yang terbuka. Isi kognitif salah satunya terdiri dari efikasi diri. Kesuksesan *coping* berasal dari sumber daya *coping* yang digunakan oleh individu dalam mengatasi suatu tekanan. Usaha *coping* dianggap sukses ketika usaha tersebut dapat mengurangi dampak kegelisahan psikologis serta indikatornya. Kriteria yang kedua adalah seberapa cepat individu dapat kembali ke aktivitas semula. Dan kriteria ketiga adalah efektifitas dalam mengurangi tekanan psikologis pada individu yang bersangkutan.

Berikut penjelasan faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan koping menurut Baron, R.A. & Byrne (2008) yang dibagi menjadi 2 sumber yaitu sumber daya eksternal dan sumber daya internal.

a. Gaya koping merupakan sumber daya internal yang terdiri dari tendensi seseorang untuk menghadapi kejadian yang menekan dengan cara tertentu seperti:

1) Penghindaran penggunaan strategi penghindaran terlihat cukup efektif

ketika digunakan dalam ancaman jangka pendek akan tetapi dapat menimbulkan masalah kesehatan dan fisiologis apabila mengalami tekanan yang berulang-ulang.

- 2) Metode ini dapat menimbulkan dampak negatif dalam menghadapi stresor secara langsung, akan tetapi cukup efektif bila digunakan dalam jangka panjang.
  - 3) Sementara itu disposisi optimism merupakan faktor internal yang merupakan keyakinan bahwa hasil yang baik akan terjadi dalam kehidupan. Pemikiran positif ini akan membawa individu mengambil langkah tepat guna menghadapi sumber stres. Hardiness, ketegaran merupakan sikap yang membuat individu tahan terhadap stresor. Sikap ini meliputi perasaan berkomitmen, respon positif dan kontrol diri yang kuat. Keyakinan tersebut dapat membuat orang mampu menahan efek negative dari stres dan lebih sukses mengatasi stres bahkan dapat mengatasi kejadian menekan yang sulit dikontrol.
- b. Sumber daya eksternal meliputi :
- 1) Sumber daya yang nyata seperti uang dan waktu.
  - 2) Dukungan sosial hubungan yang suportif secara sosial dapat meredakan stresor yang dialami individu, hal ini dapat membantu individu mengatasi stres dan menambah kesehatan.
  - 3) Dukungan sosial dapat berupa perasaan suka, cinta atau empati, bantuan instrumental seperti penyediaan jasa atau barang, pemberian informasi yang suportif.

Pemilihan strategi coping juga dapat disebabkan oleh penilaian seseorang terhadap kejadian yang dialami oleh seseorang. Orang yang menilai kejadian sebagai tantangan lebih dapat menghasilkan upaya *coping* yang penuh keyakinan dan memiliki emosi positif. Sementara itu seseorang yang menganggap kejadian stresor sebagai ancaman dapat menurunkan keyakinan seseorang dalam melakukan *coping* dan dapat menimbulkan emosi negatif (Baron, R.A. & Byrne 2008).

Dari pemaparan Baron, R.A. & Byrne (2008) maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi coping yaitu dari gaya *coping* dan sumber daya eksternal.

## B. Efikasi Diri

### 1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah kepercayaan pada kapasitas seseorang untuk sukses pada tugasnya dan efikasi diri lebih spesifik pada situasi tertentu (Assaat, 2007). Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah pada satu bidang keterampilan, misalnya akademis dan bisa memiliki efikasi diri yang tinggi di bidang-bidang keterampilan lainnya seperti sosial atau fisik. (Assaat, 2007). Bandura (1994) menggambarkan efikasi diri sebagai penentu bagaimana orang berfikir, berperilaku. Keyakinan yang berhubungan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau tindakan untuk mencapai suatu hasil tertentu adalah yang disebut dengan efikasi diri (Bandura 1997).

Santrock (2007), Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Alwisol (2009), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri menurut Alwisol (2009) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/ physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Sedangkan Bandura (1994) menyatakan bahwa efikasi diri adalah salah satu komponen dari pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Bandura juga menegaskan bahwa semua proses perubahan psikologis dipengaruhi oleh efikasi diri. Schunk (1991) juga mengatakan bahwa efikasi diri sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dan memprediksi keberhasilan yang akan di capai.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Woolfolk Anwar (2009) bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas peneliti melihat bahwa keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai suatu tujuan yang melalui tindakan – tindakan sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Dapat disimpulkan juga bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai keadaan untuk mencapai hasil yang diinginkan .

## 2. Dimensi Efikasi Diri

Keyakinan akan keberhasilan bervariasi pada beberapa dimensi yang memiliki implikasi kinerja yang penting. Bandura membedakan efikasi diri kedalam tiga dimensi yaitu, *level*, *generality*, dan *strength* ((Bandura 1997).

- a. Demensi *level* mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat efikasi diri seseorang berbeda satu sama lain. Tingkatan kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau mudah akan menentukan efikasi diri. Pada suatu tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai efikasi diri yang tinggi pada permasalahan ini. Sebagai contoh, Bandura (1997) menjelaskan keyakinan akan



kemampuan meloncat pada seorang atlet. Seorang atlet menilai kekuatan dari keyakinannya bahwa dia mampu melampaui kayu penghalang pada ketinggian yang berbeda. Seseorang dapat memperbaiki atau meningkatkan efikasi diri dengan mencari kondisi yang mana dapat menambahkan tantangan dan kesulitan yang lebih tinggi levelnya.

- b. *Generality*. Dimensi ini mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang efikasi diri dapat diterapkan. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi diri pada banyak aktifitas atau pada aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak efikasi diri yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi efikasi diri seseorang
- c. *Strength*. Dimensi ini terkait dengan kekuatan dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. efikasi diri yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan tekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tak terhingga. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat. Kemantapan inilah yang menentukan ketahanan dan keuletan.

Pendapat lain tentang aspek-aspek / dimensi efikasi diri tentunya diungkapkan pula oleh Corsini (1994) yang berpendapat bahwa aspek-aspek efikasi diri diantaranya sebagai berikut:

- a. Kognitif

Kognitif merupakan kemampuan seseorang untuk memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan dilakukan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diambil dipengaruhi oleh penilaian terhadap kemampuan diri sehingga semakin kuat efikasi diri yang dimiliki individu maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan oleh individu tersebut.

- b. Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri



melalui pikirannya agar dapat melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam efikasi diri digunakan untuk memprediksikan kesuksesan atau kegagalan yang akan dicapai oleh seseorang.

c. Afektif

Efikasi diri dapat mempengaruhi sifat dan intensitas pengalaman emosional, sehingga terdapat aspek afektif. Afektif merupakan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri demi mencapai tujuan yang diharapkan. Afektif digunakan untuk mengontrol kecemasan dan perasaan depresi seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

d. Seleksi

Seleksi merupakan kemampuan untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Seseorang akan cenderung untuk menghindari kegiatan atau situasi yang mereka yakini diluar kemampuan mereka, tetapi mereka akan mudah melakukan kegiatan atau tantangan yang dirasa sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Dari pemaparan di atas bisa disimpulkan bahwa dimensi efikasi diri terdiri dari tiga. Pertama, *dimensi level* yaitu taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya, kedua, *generality* yaitu variasi situasi dimana penilaian tentang efikasi diri dapat diterapkan dan *strength* yaitu derajat kemantapan keyakinan individu terhadap keyakinannya. Pendapat dari Corsini yang mengatakan bahwa terdapat empat aspek efikasi diri yaitu diantaranya kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi. Penelitian ini menggunakan aspek efikasi diri yang di paparkan oleh Albert Bandura yang terdiri dari tiga aspek yaitu, tingkat kesulitan, generalisasi, dan tingkat kekuatan.

### 3. Sumber Efikasi Diri

Keyakinan seseorang terhadap efikasi diri -nya terdiri dari aspek-aspek pengetahuan yang terdapat pada individu tersebut. Efikasi diri dibangun

dari empat prinsip sumber informasi yang dimiliki oleh seseorang yaitu pengalaman yang telah dilalui (*enactive mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective states*) (Bandura 1997).

a. Pengalaman yang telah dilalui (*enactive mastery experience*)

Merupakan informasi yang paling berpengaruh karena menyediakan bukti yang paling otentik berkenaan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu. Hasil yang dicapai oleh individu melalui pengalaman sebelumnya adalah sumber informasi yang penting karena langsung berhubungan dengan pengalaman pribadi seseorang. Kesuksesan dibangun dari keyakinan yang mantap berkenaan dengan efikasi diri seseorang. Pengalaman keberhasilan atau kesuksesan dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan efikasi diri seseorang, sedangkan kegagalan juga akan menguranginya, terutama ketika kegagalan ini terjadi pada saat efikasi dirinya belum terbentuk. Suatu kesulitan menyediakan kesempatan untuk belajar bagaimana kegagalan bisa berbuah kesuksesan dengan mengasah kemampuan dari kegagalan tersebut. Setelah seseorang menjadi yakin bahwa mereka memiliki hal yang diperlukan untuk sukses, maka mereka akan berani untuk melakukan sebuah tindakan.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*).

Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain dengan cara melihat apa yang telah dicapai oleh orang lain. Pada konteks ini terjadi proses *modeling* yang juga dapat menjadi hal efektif untuk meningkatkan efikasi diri seseorang. Seseorang bisa jadi mempunyai keraguan ketika akan melakukan sesuatu meskipun ia mempunyai kemampuan untuk melakukannya, namun ketika ia melihat orang lain mampu atau berhasil dalam melakukan sesuatu dimana dia mempunyai kemampuan yang sama, maka akan meningkatkan efikasi

diri-nya. Selain itu orang lain dapat menjadi ukuran seberapa baik dia dalam melakukan suatu tugas. Pada beberapa aktivitas mungkin tidak ada ukuran apakah sesuatu dilakukan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu seseorang harus menilai kemampuannya dengan melihat hasil yang telah dicapai oleh orang lain. Sebagai contoh, seorang pelajar yang mendapat skor dari hasil ujiannya tidak akan mempunyai landasan untuk menyatakan nilainya tinggi atau rendah tanpa membandingkan dengan nilai yang didapat oleh temantemannya. Di sisi lain pengalaman dari orang lain dapat melemahkan keyakinan individu dalam melakukan sesuatu ketika melihat seseorang yang mempunyai kemampuan sama atau lebih tinggi dari dia gagal dalam melakukan sesuatu.

c. Keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective states*).

Keadaan fisik yang tidak mendukung seperti stamina yang kurang, kelelahan, dan sakit merupakan faktor yang tidak mendukung ketika seseorang akan melakukan sesuatu. Karena kondisi ini akan berpengaruh pada kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kondisi mood juga mempengaruhi pendapat seseorang terhadap efikasi diri-nya. Oleh karena itu efikasi diri dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kesehatan dan kebugaran fisik dan mengurangi tingkat stress dan kecenderungan emosi negatif.

d. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal merupakan penguatan yang didapatkan dari orang lain bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk meraih apa yang ingin dilakukannya. Efikasi diri seseorang akan meningkat ketika dia sedang menghadapi kesulitan, terdapat orang yang meyakinkannya bahwa ia mampu menghadapi tuntutan tugas yang ada padanya. *Verbal persuasion* mungkin tidak terlalu kuat dalam mempengaruhi efikasi diri, namun ini dapat menjadi pendukung sejauh persuasi verbal tersebut diberikan dalam konteks yang realistis. Orang yang

mendapatkan persuasi verbal bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk melakukan sesuatu kemungkinan akan mengerahkan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang mendapatkan perkataan yang meragukan dirinya. Adanya persuasi ( bujukan ) yang meningkatkan efikasi diri mengarahkan seseorang untuk berusaha lebih rajin.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dibangun dari empat prinsip sumber informasi yang dimiliki oleh seseorang yaitu pengalaman yang telah dilalui (*enactive mastery experience*) atau pengalaman langsung, pengalaman orang lain (*vicarious experiences*) atau pengalaman tidak langsung, persuasi verbal (*verbal persuasion*) terakhir keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective states*).

#### 4. Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Greenberg dan Baron, Maryati (2008) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu:

- a. Pengalaman langsung, sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas dimasa lalu (sudah pernah melakukan tugas yang sama dimasa lalu).
- b. Pengalaman tidak langsung, sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama (pada waktu individu mengerjakan sesuatu dan bagaimana individu tersebut menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas).

Menurut Feis, Jess & Feist (2008) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

- a. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang

secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

b. Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

c. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

d. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Jeanne Ellis Ormrod (2008) juga menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan efikasi diri dari seseorang. Faktor-faktor tersebut diantaranya sebagai berikut:

- a. Keberhasilan dan kegagalan sebelumnya Albert Bandura mengatakan bahwa seseorang akan lebih mungkin yakin bahwa



dirinya dapat berhasil dalam tugas ketika dirinya telah berhasil pada tugas tersebut atau tugas yang mirip di masa lalu. Maka, strategi yang untuk dapat meningkatkan efikasi diri dari seseorang adalah dengan memberikan pengalaman keberhasilan dalam suatu tugas. Begitu seseorang telah mengembangkan efikasi diri yang tinggi, kegagalan sesekali tidak akan memberikan dampak yang begitu besar kepada optimismenya.

- b. Pesan dari orang lain Zeldin & Pajares mengatakan bahwa efikasi diri dapat ditingkatkan dengan memberi alasan-alasan pada seseorang yang bersangkutan untuk percaya bahwa mereka dapat sukses di masa depan. Pernyataan seperti “Kamu pasti bisa jika berusaha” mampu meningkatkan kepercayaan diri dari seseorang. Tetapi menurut Schunk pengaruh optimistik tersebut cenderung cepat hilang kecuali usaha yang dilakukan benar-benar sukses. Selain itu, pesan-pesan yang tersirat juga memiliki dampak yang sama terhadap efikasi diri jika dibandingkan dengan pesan langsung.
- c. Kesuksesan dan kegagalan orang lain Schunk berpendapat bahwa seseorang terkadang sering mempertimbangkan keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggapnya memiliki kemampuan yang setara untuk dapat menilai peluang keberhasilan dirinya sendiri. Dengan demikian, efikasi diri dapat ditingkatkan dengan menunjukkan bahwa orang lain yang seperti mereka mampu memperoleh kesuksesan.
- d. Kesuksesan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar Seseorang memungkinkan memiliki efikasi diri yang lebih besar ketika mereka bekerja dalam kelompok daripada bekerja sendiri, efikasi diri tersebut dapat disebut juga dengan efikasi diri kolektif. Albert Bandura mengatakan bahwa efikasi diri kolektif tidak hanya tergantung kepada persepsi seseorang terhadap kemampuannya sendiri dan orang lain tetapi juga persepsi mereka tergantung bagaimana mereka dapat bekerja sama secara efektif dan



mampu mengkoridinasikan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan pemaparan diatas, ada 2 faktor yang mempengaruhi efikasi diri yang mana ada pengalaman langsung dan pengalaman tidak langsung. Lalu dapat disimpulkan juga bahwa faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pengalaman keberhasilan (*master experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective state*). Ormrod mengatakan faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu, keberhasilan dan kegagalan sebelumnya, pesan dari orang lain, kesuksesan dan kegagalan orang lain, dan kesuksesan dan kegagalan kelompok yang lebih besar. Keempat faktor tersebut juga akan diseleksi dan disatukan oleh individu sehingga membentuk persepsi mengenai kemampuan yang dimilikinya, dan selanjutnya berpengaruh pada tinggi rendahnya efikasi diri seseorang. Tinggi rendahnya efikasi diri juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa reward yang nantinya akan diterima oleh individu tersebut. Kemampuan mengenali diri sendiri dan peran yang dimiliki seseorang juga cukup berpengaruh terhadap tinggi rendahnya efikasi diri seseorang.

##### **5. Proses – proses Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1997) efikasi diri berpengaruh pada tindakan manusia. Ia menjelaskan bahwa efikasi diri mempunyai efek pada perilaku manusia melalui berbagai proses yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi dan proses seleksi.

###### *a. Cognitive Processes*

Serangkaian tindakan yang dilakukan manusia awalnya dikonstruksi dalam pikirannya. Pemikiran ini kemudian memberikan arahan bagi tindakan yang dilakukan manusia. Keyakinan seseorang akan efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang menafsirkan situasi lingkungan, antisipasi yang akan diambil dan perencanaan yang akan dikonstruksi. Seseorang yang menilai bahwa mereka sebagai seorang yang tidak mampu akan menafsirkan situasi tertentu sebagai hal yang penuh resiko

dan cenderung gagal dalam membuat perencanaan. Melalui proses kognitif inilah efikasi diri seseorang mempengaruhi tindakannya.

b. *Motivational Processes*

Menurut Bandura, bahwa motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Melalui kognitifnya, seseorang memotivasi dirinya dan mengarahkan tindakannya berdasarkan informasi yang dimiliki sebelumnya. Seseorang membentuk keyakinannya tentang apa yang dapat mereka lakukan, yang dapat dihindari, dan tujuan yang dapat mereka capai. Dengan keyakinan bahwa mereka dapat melakukan sesuatu akan memotivasi mereka untuk melakukan suatu hal.

c. *Affective processes*

Efikasi diri mempengaruhi seberapa banyak tekanan yang dialami ketika menghadapi suatu tugas. Orang yang percaya bahwa dirinya dapat mengatasi situasi akan merasa tenang dan tidak cemas. Sebaliknya orang yang tidak yakin akan kemampuannya dalam mengatasi situasi akan mengalami kecemasan. Bandura menjelaskan bahwa orang yang mempunyai efikasi diri dalam mengatasi masalah menggunakan strategi dan mendesain serangkaian kegiatan untuk merubah keadaan. Pada konteks ini, efikasi diri mempengaruhi stres dan kecemasan melalui perilaku yang dapat mengatasi masalah (*coping behavior*). Seseorang akan cemas apabila menghadapi sesuatu di luar kontrol dirinya. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan menganggap sesuatu bisa diatasi, sehingga mengurangi kecemasannya.

d. *Selection Processes*

Keyakinan terhadap efikasi diri berperan dalam rangka menentukan tindakan dan lingkungan yang akan dipilih individu untuk menghadapi suatu tugas tertentu. Pilihan (*selection*) dipengaruhi oleh keyakinan seseorang akan kemampuannya (*efficacy*). Seseorang yang mempunyai efikasi diri rendah akan memilih tindakan untuk menghindari atau menyerah pada suatu tugas yang melebihi kemampuannya, tetapi sebaliknya dia akan mengambil tindakan dan menghadapi suatu tugas

apabila dia mempunyai keyakinan bahwa ia mampu untuk mengatasinya. Bandura (1997), menegaskan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin menantang aktivitas yang akan dipilih orang tersebut

Dari pemaparan yang dijelaskan oleh Bandura (1997) dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang memberikan efek pada perilaku manusia melalui empat proses yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi dan proses seleksi.

### **C. Pemutusan Hubungan Kerja**

#### **1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha (Sativa, 2008). Husni (dalam undang-undang No.12 tahun 1964, 2000) menambahkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang dapat terjadi karena berbagai hal.

Menurut undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat 25, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Sativa (2008), juga mengatakan pendapat yang sama dimana PHK terjadi diprakasai atau berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang fatal dilakukan perkerja atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya sehingga terjadilah pemutusan hubungan kerja tersebut.

Selanjutnya Djumadi (2006), menambahkan bahwa PHK berarti berakhirnya hubungan kerja bagi buruh dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja tetapi dalam praktek majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa dampak yang dapat ditimbulkan dalam pengadaan pemutusan hubungan kerja ini sangat kompleks. Karena bukan hanya kehilangan pekerjaan tetapi juga penghasilan bagi karyawan, khususnya yang menjadi satu-satunya mata pencaharian mereka. Tentunya bukan hanya karyawan semata yang akan merasakan derita akibat PHK tersebut melainkan juga keluarga mereka.

## **2. Faktor Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Sativa (2008), ada beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya PHK, antara lain :

- a. Adanya kinerja yang tidak baik.
- b. Adanya penolakan dari kinerja untuk menandatangani surat kontrak.
- c. Adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja.
- d. Adanya tuntutan dari pekerja untuk diangkat menjadi pegawai tetap.
- e. Adanya efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan.

Dari pemaparan pendapat diatas faktor terjadinya PHK yaitu salah satunya adalah : adanya efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan , dimana perusahaan berusaha mencari karyawan yang terbaik dari yang baik guna menunjang kesuksesan perusahaan tersebut.

## **3. Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Sendjun Husni (1990) dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan atau pengusaha.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh buruh / karyawan.
- c. Hubungan kerja putus demi hukum.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan.

Dari pemaparan pendapat diatas maka bisa dilihat jenis – jenis pemutusan hubungan kerja ialah salah satunya: pemutusan hubungan kerja oleh karyawan/buruh yang mana karyawan itu sendiri yang mengundurkan diri dari perusahaan tersebut karena satu dan lain hal.

#### 4. Dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Imam Soepomo dalam Husni (2010), terdapat adanya berbagai dampak yang dapat ditimbulkan oleh adanya Pemutusan Hubungan Kerja, dampak- dampak tersebut antara lain:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi karyawan telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan foto copy surat-surat lain).
- c. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, berarti kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Dari pemaparan pendapat diatas dampak dari pemutusan hubungan kerja ialah: karyawan menjadi kehilangan mata pencaharian mereka untuk melanjutkan kehidupan sehari – harinya.

#### D. Hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping

Efikasi Diri sebagai penentu bagaimana orang berfikir, berperilaku. Keyakinan yang berhubungan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau tindakan untuk mencapai suatu hasil tertentu adalah yang disebut dengan efikasi diri .

Koping merupakan proses untuk menata tuntutan yang dianggap membebani atau melebihi kemampuan sumber daya kita (Lazarus, R.S., & Folkman 1984).

Sativa (2008) juga mengatakan pendapat yang sama dimana PHK terjadi diprakasai atau berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang fatal dilakukan perkerja atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan dan sebagainya sehingga terjadilah pemutusan hubungan kerja tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi PHK seperti menurut Maddux Dewi (2017) menyatakan bahwa kecemasan



dapat dipengaruhi oleh efikasi diri. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan diri lebih baik, lebih dapat mempengaruhi situasi dan dapat menggunakan kemampuan yang dimilikinya dengan baik sehingga individu tidak merasa terancam dan aman. Begitu juga menurut Nevid, Rathus, & Greene (2005) faktor yang memengaruhi kecemasan antara lain faktor kognitif dan faktor biologi. Faktor kognitif kecemasan meliputi prediksi berlebihan terhadap rasa takut, keyakinan yang *self defeating* atau irasional, sensitivitas berlebih terhadap ancaman, sensitivitas kecemasan, salah mengatribusikan sinyal sinyal tubuh, dan efikasi diri yang rendah. Efikasi diri yang rendah disebabkan karena seseorang percaya bahwa seseorang tidak punya kemampuan untuk menanggulangi tantangan-tantangan penuh stres yang seseorang hadapi dalam hidup, seseorang akan merasa makin cemas bila seseorang berhadapan dengan tantangan-tantangan itu. Sebaliknya orang yang mampu melakukan tugas tugasnya, seseorang itu tidak akan dihantui oleh kecemasan, atau rasa takut bila seseorang itu berusaha melakukannya. Orang dengan efikasi diri yang rendah (kurang yakin pada kemampuannya untuk melakukan tugas tugas dengan sukses) cenderung untuk berfokus pada ketidakadekuatan yang dipersepsikan (Nevid, Rathus, & Greene, 2005). Berdasarkan hal tersebut efikasi diri mempengaruhi akan tingkat kecemasan individu. Feis, Jess & Feist (2008) mengemukakan bahwa ketika seseorang mengalami kecemasan yang tinggi maka seseorang tersebut biasanya memiliki efikasi diri yang rendah, sementara seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi merasa mampu mengatasi rintangan dan menganggap ancaman sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa semakin tinggi efikasi diri pegawai maka tingkat kecemasannya dalam menghadapi mutasi semakin rendah, begitu pula sebaliknya semakin rendah efikasi diri pegawai maka tingkat kecemasannya dalam menghadapi mutasi juga akan semakin tinggi



### **E. Hipotesis**

Berdasarkan pada urain diatas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK selama pandemi Covid-19 di Semarang.
2. Terdapat perbedaan hubungan Strategi Koping dengan Efikasi Diri.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang datanya berbentuk angka – angka dan dianalisis menggunakan statistik Sugiono (Aditya,2015). Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional, penelitian kuantitatif korelasional menggunakan data berbentuk angka yang dapat dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji teori secara objektif dengan cara meneliti guna mengetahui hubungan antar variabel supratiknya (Sujaedi, 2016).

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Pengidentifikasi dilakukan untuk membantu peneliti dalam membedakan variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel penelitian adalah atribut, objek, perilaku, atau nilai yang memiliki variasi yang ditentukan peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010). Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variable tergantung ( Y ): Strategi Koping
2. Variabel bebas ( X ): Efikasi Diri

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi variabel yang dapat dirumuskan berdasarkan karakteristik- karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar (2009). Tujuan dari definisi operasional pada dasarnya untuk menspesifikasikan pengertian dari variabel-variabel penelitian sehingga lebih mudah dalam memahami. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### 1. Efikasi Diri

Menurut Santrock (2007) Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura mengatakan

bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Dalam penelitian ini efikasi diri diukur menggunakan skala efikasi diri yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek efikasi diri oleh (Bandura 1997) yaitu: *Level, Strength, Generality*, semakin tinggi skor efikasi diri yang diperoleh pada karyawan semakin tinggi tingkat efikasi diri pada karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah skor efikasi diri yang diperoleh pada karyawan maka semakin rendah tingkat efikasi diri pada karyawan tersebut.

## 2. Strategi Koping

Menurut Robani (2017) strategi koping merupakan proses penyesuaian diri berupa perilaku dan pikiran internal berupa sumber daya, nilai-nilai yang dianut, dan komitmen sebagai upaya pertahanan diri dari tuntutan eksternal yang mengancam untuk memperoleh rasa aman dan menurunkan efek negatif yang ditimbulkan. Dalam penelitian ini strategi koping diukur menggunakan skala ini strategi koping yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek ini strategi koping oleh (Atkinson, R.L., Atkinson, R. A., Hilgard 2010) yaitu: *emotional focused coping, problem focused coping*, semakin tinggi skor strategi koping yang diperoleh pada karyawan semakin tinggi tingkat strategi koping pada karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah skor strategi koping yang diperoleh pada karyawan maka semakin rendah tingkat strategi koping pada karyawan tersebut.

## C. Populasi dan Sampling

### 1. Populasi

Populasi merupakan seluruh individu dengan maksud diteliti dan kemudian di generalisasikan (Azwar 2010). Populasi perlu di tentukan dahulu supaya peneliti dapat mengumpulkan data dan informasi secara langsung dilapangan sebanyak mungkin untuk tujuan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah 150 responden dengan usia yang masih (Sugiyono 2010), mengatakan sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Sampel

dari penelitian ini merupakan sebagian dari populasi penelitian yaitu 80 karyawan usia dewasa awal di Kota Semarang.

## 2. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling menurut Hadi (2000) adalah cara atau teknik yang digunakan dalam mengambil sampel. Banyaknya jumlah populasi sebanyak 150 responden mengharuskan peneliti berhati-hati dalam mengambil sampel menjadi 80 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila orang yang ditemui dirasa cocok untuk menjadi sampel (Sugiyono 2010).

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran dengan skala Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan dewasa usia awal. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Aitem favorabel merupakan suatu pernyataan yang berisi mengenai konsep dan perilaku yang mendukung atribut yang akan diukur. Sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang berisi pernyataan yang bertentangan dengan perilaku yang dikehendaki oleh indikator perilakunya (Azwar 2010). Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2010), menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 1. Alat Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah alat untuk memperoleh data. Alat ini harus dipilih sesuai dengan jenis data yang diinginkan. Instrumen yang lazim

dipergunakan dalam penelitian antara lain kuesioner, format observasi, format wawancara dan tes. Kualitas data ditentukan oleh kualitas instrumen. Oleh sebab itu instrumen harus memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Apabila instrumen disusun sendiri oleh peneliti maka instrumen itu harus diuji coba pada objek yang memiliki karakteristik seperti populasi.

## 2. *Blue Print* dan Cara Penilaian

### a. *Blue Print*

**Tabel 1 *Blue Print* Instrumen Efikasi Diri**

Aspek Efikasi Diri	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Level</i>	9,13,14	4,8,10	6
<i>Generality</i>	11,12,17	7,15,18	6
<i>Strength</i>	1,2,3	5,6,16	6
Jumlah	9	9	18

Strategi Koping	Aspek Strategi Koping	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Problem Focused Coping</i>	Konfrontasi	1,2,3	4,5,6	6
	Mencari dukungan sosial	8,9,10	11,12,13	6
	Merencanakan pemecahan masalah	7,14,15	16,17,18	6
<i>Emotional Focused Coping</i>	Kontrol diri	19,20,21	23,24,25	6
	Membuat jarak	26,27,28	29,30,31	6
	Penilaian positif	32,34,35	36,37,38	6
	Tanggung jawab	39,40,41	42,43,44	6
	Lari/ penghindaran	45,46,47	22,23,48	6
Jumlah		24	24	48

### b. Cara Penilaian

Skala yang sudah ditulis dan disusun berdasarkan aspek masing masing variabel kemudian dikelompokkan kedalam bentuk yaitu *Favourable* dan *Unfavorable*. Skor yang diberikan untuk masing masing aitem pada skala berkisar antara 1 sampai 4. Untuk aitem *favorable* diberikan skor 4 jika menjawab SS, diberi skor 1 jika menjawab STS. Untuk aitem *unfavorable* diberi skor 1 jika menjawab SS, diberi skor 4 jika menjawab STS.

### **E. Validitas , Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas**

#### **1. Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sedangkan reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar 2010). Hasil penelitian diharapkan hasil dalam penelitian objektif, artinya hasil yang sebenarnya dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan suatu pengukuran yang pada akhirnya memberikan gambaran tentang permasalahan yang telah terjadi, maka data yang diperoleh haruslah akurat. Oleh sebab itu dibutuhkan alat ukur yang valid dan reliabel sehingga perlu diajukan uji reliabilitas dan validitas agar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

#### **2. Uji Daya beda Aitem**

Daya beda aitem atau daya diskriminasi aitem yaitu sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar 2009). Aitem yang memiliki daya beda tinggi yaitu aitem yang mampu membedakan mana subjek yang bersikap positif dan mana subjek yang bersikap negatif.



Indeks daya beda aitem juga merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total. Azwar (2010) mengatakan bahwa prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem adalah memilih aitem yang fungsi ukurannya sesuai dengan fungsi ukur skala atau memilih aitem yang hasil ukurnya sesuai dengan hasil ukur skala sebagai keseluruhan.

Pemilihan skor aitem dilakukan berdasarkan korelasi aitem total yang bergerak antara 0-100. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem dengan batasan  $\geq 0,30$  masuk dalam kategori memiliki daya beda aitem yang tinggi. Aitem yang memiliki skor koefisiensi korelasi  $\leq 0,30$  maka termasuk kategori memiliki daya beda yang rendah. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan koefisiensi korelasi  $r_{xy} \geq 0,25$  karena jika menggunakan koefisien korelasi  $r_{xy} \geq 0,30$  jumlah aitem belum mencukupi jumlah yang diinginkan (Azwar 2010).

Penguji daya beda aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala (koefisiensi korelasi aitem total). Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* (Azwar 2010).

### 3. Estimasi Reliabilitas

Salah satu ciri alat ukur yang berkualitas baik yaitu reliabel atau mampu menghasilkan skor yang cermat dengan kesalahan pengukuran yang kecil. Reliabilitas mengacu pada kepercayaan tau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak reliabel jika perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas dalam rentang 0-1,00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar S. , 2012).

Estimasi reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode estimasi penyajian tunggal (*single trial administration*). Metode penyajian tunggal

memiliki nilai praktis yang lebih tinggi. Prinsip metode penyajian tunggal yaitu pengujian akan konsistensi antar bagian atau konsistensi antar aitem dalam tes.

#### F. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dari Carl Pearson menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Release 26.0*. Teknik korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel.



## BAB IV

### PERSIAPAN, PELAKSANAAN, DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kanchah Penelitian

##### 1. Orientasi Kanchah

Orientasi kanchah ialah bagian dari langkah pertama yang perlu dilakukan sebelum melaksanakan suatu penelitian. Hal ini bertujuan untuk membantu dalam proses penelitian dapat berjalan dengan lancar dari awal hingga akhir pelaksanaan. Peneliti pada tahap awal penelitian melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dewasa usia awal pada Perusahaan X yang terletak di Semarang tepatnya di perbatasan kota Demak dan Semarang perusahaan tersebut didalamnya terdapat beberapa gedung yang membedakan ruangan satu dengan lainnya, dan didalamnya juga terdapat area parkir karyawan namun terbatas, perusahaan tersebut termasuk perusahaan yang maju dan banyak karyawannya, namun adanya virus Covid-19 perusahaan tersebut juga terdampak.

Penelitian ini dilaksanakan di tempat masing-masing subjek, salah satu subjeknya ialah mantan karyawan dari PT X yang terletak di kota Semarang dan karyawan tersebut pernah bekerja di bagian teknologi, dengan jumlah 80 responden dengan berbeda-beda bagian kerja yang terdiri dari laki-laki 38 orang dan wanita 42 orang, rentang usia kurang dari 20 tahun berjumlah 19 orang, rentang usia 21-25 tahun berjumlah 55 orang, rentang usia 26-30 tahun berjumlah 6 orang, dengan cara mengisi skala melalui *Google Form* yang sebelumnya sudah disebarkan peneliti melalui link.

Peneliti memilih Karyawan Dewasa Usia Awal di Semarang, dimana melakukan penelitian berdasarkan pertimbangan berikut:

1. Memadahi dalam segi jumlah dan subjek yang memenuhi syarat penelitian.
2. Subjek dengan sesuai kriteria yang diinginkan peneliti dalam penelitian yang dilakukan.
3. Terdapat permasalahan yang sesuai dengan yang diteliti.

Berdasarkan hasil beberapa pertimbangan tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Kota Semarang.

## 2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dalam penelitian diperlukan guna memenuhi syarat sehingga dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana. Adapun beberapa tahapan tersebut, antara lain:

### a. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur diperlukan guna mencari dan mengumpulkan data yang peneliti perlukan demi keberlangsungan penelitian berjalan lancar. Persiapan yang diperlukan peneliti ialah menentukan skala yang akan digunakan dalam penelitian. Skala ialah susunan perangkat guna mengungkapkan respon melalui pernyataan. Skala tersebut dibuat dengan dasar aspek – aspek dalam variabel yang kemudian disusun menjadi sebuah aitem pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala Efikasi Diri dan Strategi Coping.

#### 1) Skala Efikasi Diri

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek – aspek Efikasi Diri dari Bandura (1997) yaitu, magnitude, generality, strength. Skala Efikasi Diri dengan jumlah 18 aitem, yang terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable*.

Adapun distribusi aitem skala Efikasi Diri yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2 Distribusi Aitem Skala Efikasi Diri**

Aspek Efikasi Diri	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Level</i>	9,13,14	4,8,10	6
<i>Generality</i>	11,12,17	7,15,18	6
<i>Strength</i>	1,2,3	5,6,16	6
Jumlah	9	9	18

#### 2) Skala *Coping Strategy*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek- aspek *Coping Strategy* (Atkinson , R.A., Atkinson, R.L., & Hilgard 1999), yaitu aspeknya *problem focused coping* dan *emotional focused coping*. Skala ini berjumlah 48 aitem yang terdiri dari 24 favorable dan 24 unfavorable. Adapun distribusi aitem skala coping strategy ialah sebagai berikut:

**Tabel 3 Distribusi Aitem Skala Strategi Koping**

Strategi Koping	Aspek Strategi Koping	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Problem Focused Coping</i>	Konfrontasi	1,2,3	4,5,6	6
	Mencari dukungan sosial	8,9,10	11,12,13	6
	Merencanakan pemecahan masalah	7,14,15	16,17,18	6
<i>Emotional Focused Coping</i>	Kontrol diri	19,20,21	23,24,25	6
	Membuat jarak	26,27,28	29,30,31	6
	Penilaian positif	32,34,35	36,37,38	6
	Tanggung jawab	39,40,41	42,43,44	6
	Lari/ penghindaran	45,46,47	22,23,48	6
	Jumlah	24	24	48

b. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur diperlukan guna mengukur kualitas dari skala *self efficacy* dan *coping strategy*. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 24 februari 2022. Subjek yang terlibat dalam uji coba alat ukur tersebut ialah karyawan usia dewasa awal di Semarang berjumlah 80 responden. Kemudian uji coba analisa untuk diketahui indeks daya beda dan reliabilitasnya.

### B. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Untuk menentukan koefisien korelasi tinggi dan rendah dari alat ukur, dilakukan pengujian perbedaan proyek dan estimasi reliabilitas. Uji beda proyek menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) for windows versi 26.0. kemampuan selisih komoditas dengan koefisien korelasi  $\geq 0,30$  dianggap memiliki selisih item yang rendah. Hasil daya beda item dan reliabilitas item yang dihitung dari skala adalah sebagai berikut:

#### 1. Skala Efikasi Diri

Hasil hitungan daya beda item skala efikasi diri dari 18 item di peroleh 12 item yang memiliki daya beda item tinggi. Skala menggunakan kriteria dari koefisien korelasi adalah  $r_{xy} \geq 0,30$ . Indeks daya beda tinggi berjumlah 12 item dengan kisaran nilai antara 0,311-0,577. Sedangkan 6 item yang memiliki daya beda rendah memiliki nilai antara 0,272-0,288. Estimasi reliabilitas skala didapat dari koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang memiliki hasil sebesar 0,769. sehingga dapat dinyatakan reliabel. Berikut adalah sebaran item dari skala uji coba efikasi diri.

**Tabel 4 Nomor Beda Item Tinggi dan Rendah  
Skala Efikasi Diri**

No	Aspek	Item		Total
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	<i>Level</i>	9,13,14,	4*,8*,10,	4
2	<i>Generality</i>	11*,12,17,	7,15,18,	5
3	<i>Strength</i>	1,2,3*,	5*,6*,16,	3
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

Ket:\*) daya beda item rendah



## 2. Skala Strategi Koping

Berdasarkan hasil perhitungan uji daya beda item skala strategi koping 48 item yang memiliki daya beda item tinggi. Skala ini menggunakan kriteria koefisien korelasi adalah  $r_{xy} \geq 0,30$ . Indeks daya beda tinggi berjumlah 24 item dengan kisaran nilai antara 0,399 – 0,623 . Sedangkan 24 item yang memiliki daya beda rendah memiliki nilai antara 0,115 – 0,384. Estimasi reliabilitas skala didapat dari koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang memiliki hasil sebesar 0,885. sehingga dapat dinyatakan reliabel. Berikut adalah sebaran item dari skala uji coba strategi koping.

**Tabel 5 Nomor Beda Item Tinggi dan Rendah  
Skala Strategi Koping**

No	Aspek	Item		Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Konfrontasi	1*,2*,3	4*,5,6*	2
	Mencari dukungan sosial	8,9,10	11,12,13	6
	Merencanakan pemecahan permasalahan	7,14*,15*	16,17*,18	3
2.	Kontrol Diri	19,20*,21*	23,24*,25*,	2
	Membuat jarak	26,27*,28*	29*,30*,31*	1
	Penilaian secara positif	32*,34*,35*	36,37*,38*	1
	Menerima tanggung jawab	39*,40,41	42,43,44	5
	Lari/ Penghindaran	45,46,47	22*,33*,48	4
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

Ket:\*) daya beda item rendah

### C. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian pada tanggal 22 - 24 Februari 2022. Pengambilan data dilakukan pada karyawan dengan usia dewasa awal yang mana berjumlah 80 orang terdiri dari laki laki 38 orang dan perempuan 42 orang dengan pekerjaan sama namun dibagian yang berbeda – beda, seperti ada yang di bagian *packing*, pengecekan, dan lain sebagainya, namun pengambilan data dilaksanakan di tempat masing masing responden yang

dilakukan secara online dengan google form yang disebarakan oleh peneliti. Kemudian peneliti melakukan olah data untuk mengetahui daya beda aitem dan estimasi reliabilitas skala. Peneliti menggunakan *SPSS 26.0* untuk mengolah data tersebut.

## D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahap awal sebelum melakukan analisis data, uji asumsi meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas tentukan apakah distribusi variable dalam penelitian ini normal. Dengan bantuan versi rilis SPSS dari program Windows v.26.0, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika ( $p > 0,05$ ) menunjukkan distribusi normal, dan jika ( $p < 0,05$ ) menunjukkan distribusi normal, maka metode sistematik yang digunakan adalah menentukan distribusi data merupakan determinan normal. Tabel berikut merupakan table hasil uji normalitas.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

Variable	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig	P	Ket
<i>Self Efficacy</i>	37.1625	4.72120	0,97	0,59	>0,05	Normal
<i>Coping Strategy</i>	70.4430	9.10726	0,82	0,200	>0,05	Normal

Hasil uji normalitas berdasarkan variabel *Self efficacy* memperoleh nilai KS-Z = 0,97, dengan taraf signifikan 0,59 artinya sebaran data *Self efficacy* adalah normal.

Hasil dari uji normalitas berdasarkan variabel *Coping strategy* memperoleh nilai KS-Z = 0,82, dengan taraf signifikan 0,200 artinya sebaran data *Coping strategy* adalah normal.

#### c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna mengetahui adanya hubungan yang linier antara variabel secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS release for windows v.26.0*.

Berdasarkan uji linieritas antara variabel *Self Efficacy* dengan *Coping Strategy* di peroleh  $F_{\text{linear}} = 76.345$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan *Self Efficacy* dengan *Coping Strategy*.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan dewasa usia awal di Semarang. Teknik didalam penelitian ini menggunakan Teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis data yang dilakukan memperoleh skor  $r_{xy} = 0,706$  dengan signifikan =  $0,000$  ( $p < 0,05$ ).

Selanjutnya uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan hubungan Efikasi Diri dengan Strategi Koping Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya  $r_{xy} 0,740 >$  dengan signifikan =  $0,000$  ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi kuat yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan aspek *Problem Focused Coping*. Kemudian  $r_{xy} = 0,824$  signifikan =  $0,000$  ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi sangat kuat yang signifikan antara antara *Self Efficacy* dengan aspek *Emotional Focused Coping*. Hal ini terlihat bahwa ada hubungan antara *Self Efficacy* dan *Coping Strategy* aspek *Emotional Focused Coping* lebih dominan.

### E. Deskripsi Variabel Penelitian

Kategorisasi dilakukan berdasarkan atribut yang diukur dalam suatu kontinum agar individu dapat ditempatkan dalam kelompok – kelompok – kelompok yang distribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu cara untuk menginterpretasi skor skala. Interpretasi skor skala biasanya bersifat normatif, dengan maksud bahwa skor mengacu pada

norma skor populasi teoritik, yang kemudian dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Azwar (2012), menyatakan bahwa distribusi normal dibagi menjadi 5 jenjang kategori. Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat ditentukan norma kategorisasi hipotetik sebagai berikut:

**Tabel 7 Norma Kategori Skor**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.8 \sigma < x \leq \mu + 3 \sigma$	<b>Sangat Tinggi</b>
$\mu + 0.6 \sigma < x \leq \mu + 1.8 \sigma$	<b>Tinggi</b>
$\mu - 0.6 \sigma < x \leq \mu + 0.6 \sigma$	<b>Sedang</b>
$\mu - 1.8 \sigma < x \leq \mu - 0.6 \sigma$	<b>Rendah</b>
$\mu - 3 \sigma < x \leq \mu - 1.8 \sigma$	<b>Sangat Rendah</b>

Keterangan:  $\mu$  = Mean Hipotetik

$\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

### 1. Deskripsi Data Skor Efikasi Diri

Skala ini terdiri dari 18 item hanya berjumlah 12 aitem dengan daya beda tinggi dan masing-masing diberi rentang skor antara 1 hingga 4. Skor terkecil yang diperoleh oleh subjek adalah 12 (yaitu  $12 \times 1$ ) dan skor terbesar adalah 48 (yaitu  $12 \times 4$ ). Rentang skor skala adalah sebesar 36 (yaitu  $48 - 12$ ) yang dibagi menjadi lima satuan deviasi standar, sehingga diperoleh nilai standar deviasi sebesar 6 (yaitu  $[48 - 12] : 6$ ) dengan *mean* hipotetik sebesar 30 (yaitu  $[12 + 48] : 2$ ).

Deskripsi skor skala efikasi diri dalam penelitian ini secara empirik mendapatkan nilai minimum sebesar 25, skor maksimum sebesar 46, mean sebesar 37.1625 dan standar deviasi sebesar 4.72120. Adapun deskripsi skor *skala* efikasi diri adalah sebagai berikut:

**Tabel 8 Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri**

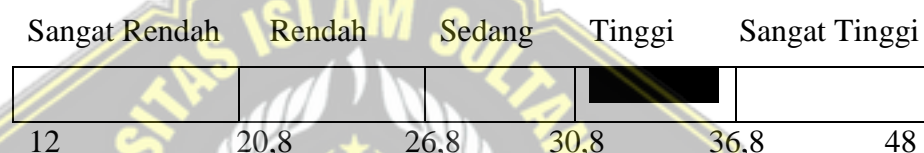
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	25	12
Skor Maksimum	46	48
Mean (M)	37.1625	30
Standar Deviasi (SD)	4.72120	6

Berdasarkan norma klasifikasi berdistribusi normal kelompok subjek terlihat bahwa mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik. Hal ini

menunjukkan bahwa topik penelitian termasuk dalam kategori tinggi. Spesifikasi klasifikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang berfungsi sebagai gambaran lengkap dari data variabel secara keseluruhan:

**Tabel 9 Kategorisasi Skor Efikasi Diri**

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$36,8 < x \leq 48$	Sangat Tinggi	11	13,75%
$30,8 < x \leq 36,8$	Tinggi	47	58,75 %
$26,8 < x \leq 30,8$	Sedang	13	16,25%
$20,8 < x \leq 26,8$	Rendah	9	11,25%
$12 < x \leq 20,8$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		80	100%



**Gambar 1 Rentang Skor Efikasi Diri**

## 2. Deskripsi Data Skor Strategi Koping

Skala ini terdiri dari 48 item hanya berjumlah 24 aitem dengan daya beda tinggi dan masing-masing diberi rentang skor antara 1 hingga 4. Skor terkecil yang diperoleh oleh subjek adalah 24 (yaitu  $24 \times 1$ ) dan skor terbesar adalah 96 (yaitu  $24 \times 4$ ). Rentang skor skala adalah sebesar 72 (yaitu  $96 - 24$ ) yang dibagi menjadi lima satuan deviasi standar, sehingga diperoleh nilai standar deviasi sebesar 12 (yaitu  $[96 - 24] : 6$ ) dengan *mean* hipotetik sebesar 60 (yaitu  $[24 + 96] : 2$ ).

Deskripsi skor skala strategi koping dalam penelitian ini secara empirik mendapatkan nilai minimum sebesar 48, skor maksimum sebesar 92, mean sebesar 70.4430 dan standar deviasi sebesar 9.10726. Adapun deskripsi skor *skala* Strategi Koping adalah sebagai berikut:

**Tabel 10 Deskripsi Skor Strategi Koping**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	48	24
Skor Maksimum	92	96
Mean (M)	70.4430	60



Standar Deviasi (SD)

9.10726

12

Berdasarkan norma klasifikasi berdistribusi normal kelompok subjek terlihat bahwa mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa topik penelitian termasuk dalam kategori tinggi. Spesifikasi klasifikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang berfungsi sebagai gambaran lengkap dari data variabel secara keseluruhan:

**Tabel 11 Kategorisasi Skor Strategi Koping  
*Problem Focused Coping***

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$87,2 < x \leq 96$	Sangat Tinggi	6	14,6%
$66,8 < x \leq 87,2$	Tinggi	10	24,4 %
$46,2 < x \leq 66,8$	Sedang	20	48,8 %
$30,8 < x \leq 46,2$	Rendah	5	12,2 %
$24 < x \leq 30,8$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		41	100%

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
24	30,8	46,2	66,8	87,2

**Gambar 2 Rentang Skor Strategi Koping ( *Problem Focused Coping* )**

**Tabel 12 Kategorisasi Skor Strategi Koping  
*Emotional Focused Coping***

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$87,2 < x \leq 96$	Sangat Tinggi	5	12,8%
$66,8 < x \leq 87,2$	Tinggi	7	17,9%
$46,2 < x \leq 66,8$	Sedang	21	53,8%
$30,8 < x \leq 46,2$	Rendah	6	15,5%
$24 < x \leq 30,8$	Sangat Rendah	0	0 %
Jumlah		39	100%

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
24	30,8	46,2	66,8	87,2

**Gambar 3 Rentang Skor Strategi Koping ( *Emotional Focused Coping* )**



## F. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan usia dewasa awal yang mengalami PHK pada saat masa pandemi Covid – 19 di Semarang dan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan hubungan antara Strategi Koping dengan Efikasi Diri.

Penelitian ini dilaksanakan di tempat masing- masing subjek dengan cara mengisi skala melalui *Google Form* yang sebelumnya sudah disebarakan peneliti melalui *link*. Peneliti memilih Karyawan Dewasa Usia Awal di Semarang, dimana melakukan penelitian berdasarkan pertimbangan berikut: 1) memadai dalam segi jumlah dan subjek yang memenuhi syarat penelitian, 2) subjek dengan sesuai kriteria yang diinginkan peneliti dalam penelitian yang dilakukan, dan 3) terdapat permasalahan yang sesuai dengan yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan korelasi skor  $r_{xy}=0,706$  dengan signifikan = 0,000 ( $p<0,05$ ). Selanjutnya  $r_{xy} 0,740 >$  dengan signifikan = 0,000 ( $p<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi kuat yang signifikan antara antara Efikasi Diri dan *Coping Strategy* aspek *Problem Focused*. Selanjutnya  $r_{xy} = 0,824$  signifikan = 0,000 ( $p<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi sangat kuat yang signifikan antara antara Efikasi Diri dan Strategi Koping aspek *Emotional Focused*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara Efikasi Diri dan Strategi Koping. Hipotesis pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara Efikasi Diri dengan Strategi Koping pada karyawan yang terkena PHK di usia dewasa awal. Dari hasil perhitungan yang dapat dilihat dalam lampiran terlihat karyawan dewasa usia awal menyelesaikan masalah menggunakan Strategi Koping dengan aspek *problem focused coping* dengan jumlah 41.

Berdasarkan dari hasil penelitian pada Efikasi Diri dan Strategi Koping terhadap karyawan dewasa usia awal berada pada kategorisasi tinggi yang mengindikasikan bahwa subjek ( Karyawan dewasa usia awal) mampu

mengontrol dirinya secara positif. Jadi subjek yang memiliki Efikasi Diri maka mereka ( Karyawan ) dapat mengontrol emosinya dan dapat melakukan Strategi Koping dengan baik dan sebaliknya semakin mereka ( Karyawan ) tidak memiliki Efikasi Diri maka semakin ( Karyawan ) tidak bisa mengontrol dan tidak mampu menjalankan Strategi Koping dengan baik.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penelitian ini membutuhkan bahwasanya hasil penelitian yang didapatkan sesuai dengan hipotesis, artinya penelitian ini memiliki hubungan yang positif yang signifikan antara Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan dewasa usia awal yang mengalami PHK selama masa pandemic covid- 19 di Semarang. Sehingga karyawan yang memiliki Efikasi Diri maka mereka ( Karyawan ) dapat mengontrol emosinya dan dapat melakukan Strategi Koping dengan baik dan sebaliknya semakin mereka ( Karyawan ) tidak memiliki Efikasi Diri maka semakin ( Karyawan ) tidak bisa mengontrol dan tidak mampu menjalankan Strategi Koping dengan baik.

#### **G. Kelemahan- kelemahan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, adapun beberapa kelemahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan pada masa pandemic mengakibatkan pengambilan data yang kurang sempurna.
2. Kurang efisien saat melakukan penelitian, karena pengumpulan data melalui *Google Form*.
3. Peneliti tidak langsung bertatap muka dengan subjek, karena pada masa pandemic kegiatan tatap muka dibatasi.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif antara antara Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan dewasa usia awal yang mengalami PHK selama masa pandemic covid- 19 di Semarang. Dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan korelasi skor  $r_{xy}=0,706$  dengan signifikan = 0,000 ( $p<0,05$ ) Sehingga karyawan yang memiliki Efikasi Diri maka mereka (Karyawan) dapat mengontrol emosinya dan dapat melakukan Strategi Koping dengan baik dan sebaliknya semakin mereka ( Karyawan ) tidak memiliki Efikasi Diri maka semakin (Karyawan) tidak dapat mengontrol dan tidak mampu menjalankan Strategi Koping dengan baik.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat perbedaan hubungan strategi koping dengan efikasi diri yang dipilih oleh karyawan dewasa usia awal yang mana karyawan lebih memilih terhadap strategi koping dengan aspek *emotional focused coping* dengan skor  $r_{xy} 0,824$  signifikan = 0,000 ( $p<0,05$ ).

#### B. Saran

Dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti:

##### 1. Saran bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan dimana tingkat Efikasi Diri sudah baik dan termasuk dalam kategori tinggi maka subjek diharapkan dapat mempertahankan Efikasi Diri yang dimiliki.

##### 2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang meneliti tentang Efikasi Diri dan Strategi Koping pada karyawan usia dewasa awal yang terkena PHK agar lebih mendalam lagi terhadap pembahasan yang ditujukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. "No Title." In *Psikologi Kepribadian*. edisi revisi. Malang :UMM Press.
- Aldwin,C.M. 2007, *Stress, Coping and Development*, New York: The Guilford Press
- Assaat, I. I. 2007. Persepsi Atas Program Akselerasi Dan Stres Akademik. *Jurnal Provitae*. Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Jakarta. Vol 3. No 1. Diakses pada tanggal 30 November 2019 dari: <https://journal.uui.ac.id/Psikologika/article/view/7697>
- Atkinson.R.L Atkinson. R.C, Smith.E,E,1993. pengantar psikologi. Edisi ke 11. Batam: Interaksara
- Atkinson, R.L., Atkinson, R .A., Hilgard, E.R. 2010. "No Title." In *Pengantar Psikologi*. Tangerang: Interaksara Publisher.
- Atkinson , R.A., Atkinson, R.L., & Hilgard, E.R. 1999. "No Title." In *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga.
- Atkinson, R.A., Atkinson, R.L., & Hilgard, E.R. 1999. *Pengantar psikologi*. Jakarta: Erlangga
- Azwar, S. 2009. "No Title." In *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- . 2010. "No Title." In *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. 1994. "No Title." In *Self-Efficacy*. In v. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, 71–81.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In v. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4,71-81.
- . 1997. "No Title." In *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Asian journal of social psychology*, 2, 21-41.
- Baron, R.A. & Byrne, D. 2008. "No Title." In *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Carlson, N. R.,(2007). *Psychology, the Science of Behavior, sixth edition*, (United States of America, Pearson Education Inc).
- Cummings, A &Dwyer, A (2001). *Stress,Self efficacy Social Support,and Coping Srategies in university Students*. Juornal international of Counseling, Vol.35:3

- Faridatun Nasekah, *coping strategy for primipara mother that experinced in post partum depression*.e journal
- Feis, Jess & Feist, Gregory J. 2008. "No Title." In *Theories of Personality. Edisi Keenam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gregson, Looker &. 2005. "No Title." In *Mengelola Stres*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardjana, A.M. 1994. *Stres tanpa Distres, Seni Mengelola Stres*, Yogyakarta: Kanisius.
- Isnovijanti, T. 2002. *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stress kerja dan Kepuasan Kerja*. Thesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jeanne Ellis Ormrod. 2008. "No Title." In *Psikologi Pendidikan*, 20. Jakarta: ERLANGGA.
- Kazemi, A. & Kohandel, M. 2015. *The Relationship between Self Efficacy and Stress Coping Strategi among volleyball players. International Journal*. Islamic Azad University.
- Kertamuda, F. & Herdiansyah H.2009. *Pengaruh Strategi Coping Terhadap Penyesuaian Diri Mahasiswa Baru*. (Jurnal Universitas Paramadina Vol.6 No.1), hal 14.
- Kusnadi, Miqdad A. 2014. Hubungan Antara Beban Kerja dan Self-Eficacy Dengan Stres Kerja Pada Dosen Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol. 3
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. 1984. "No Title." In *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Mohd, Syaufi,(2009). *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Natsir, Muhammad Natsir, 2015, Hubungan antara *self efficacy* dan stres kerja dengan burnout pada perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di RS Pemerintah di Kabupaten Semarang, *Jurnal Managemen Keperawatan*, Volume 3, No. 1, Mei 2015; 30-35
- Rizky, Denizia., dan Afrianty Tri, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61., No.4.
- Schunk, D. H. 1991. "No Title." *Educational Psychologist.*, no. Self-efficacy and academic motivation.
- Schwarzer, S., & Hallum, S. 2008.. *Perceived teacher self-efficacy as a predictor*



*of job stress and burnout: mediation analyses. Applied Psychology, 57*,152-171.

Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo

Sugiyono. 2010. "No Title." In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*,. Bandung: Alfabeta.

Veresova, M., & Mala, D. 2012. Stress, proactive coping and *self-efficacy* of teachers. *Social and behavioral sciences*,55, 294-300.

