

**KONTRIBUSI KELELAHAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN  
*SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN  
PT X DI KABUPATEN LUWU UTARA**

**SKRIPSI**

**Pembimbing :  
Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc  
Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog**

**Oleh :  
Husna  
Nim: C021181323**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

**KONTRIBUSI KELELAHAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN  
SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN  
PT X DI KABUPATEN LUWU UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing :**  
**Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc**  
**Sri Wahyuni, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog**

**Oleh :**  
**Husna**  
**Nim: C021181323**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**FAKULTAS KEDOKTERAN**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

### Halaman Pengesahan

#### KONTRIBUSI KELELAHAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN PT X DI KABUPATEN LUWU UTARA

Disusun dan diajukan oleh :

**Husna**  
**C021181323**

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc  
NIP. 198604182011012020

Pembimbing II



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
NIP. 198410292015042001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA  
NIP. 198107252010121004

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**KONTRIBUSI KELELAHAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN  
SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN PT  
X DI KABUPATEN LUWU UTARA**

Disusun dan diajukan oleh:

**Husna**

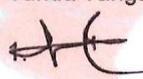
**C021181323**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 05 Januari 2023

**Menyetujui,**

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Andi Juwita Amal, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	4. 
5.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

**Mengetahui,**

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Dr. Agussalim Bukhari, M.Clin, Med., Ph.D., Sp.GK(K)  
NIP. 197008211999031001

Ketua Program Studi Psikologi

Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 2010121004

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, megister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 05 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



Husna

Nim. C021181323

## ABSTRAK

Husna, C021181323, Kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2023.

Xi + 81 halaman, 11 lampiran.

Manusia sebagai tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan sehingga penting bagi setiap karyawan yang bekerja tidak mengalami stres kerja yang berlebihan. Stres dapat terjadi ketika sumber daya (*resource*) yang dimiliki oleh individu hilang atau habis terkuras. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui apakah ada kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja. 2) untuk mengetahui apakah ada kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT X di Kabupaten Luwu Utara. Data dalam penelitian ini dikumpulkan berdasarkan tiga instrumen yakni *Occupational Fatigue Exhaustion Recovery*, *Perceived Occupational Stress Scale*, dan *Adaptation of the General Self-Efficacy Scale*. Analisis data yang digunakan yakni analisis regresi sederhana dan analisis regresi moderasi melalui process.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara sebesar 7,2%. 2) Ada efek moderasi *self-efficacy* pada kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja pada karyawan sebesar 13,73%.

**Kata kunci** : Karyawan, Kelelahan Kerja, Stres Kerja, *Self-efficacy*.  
Daftar Pustaka 1981-2022

## ABSTRACT

Husna, C021181323, Contribution of Job Fatigue to Work Stress and Self-efficacy As Moderator Variable for Employees PT X in Luwu Utara Regency, Thesis, Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar 2023.

Xi + 81 pages, 11 appendices.

Humans as labour have crucial role in a company, so it is important for every employee who works not to experience excessive stress. Stress can occur when the resources owned by individuals are lost or exhausted. Based on this, this study aim: 1) to find out whether there is a contribution of work fatigue to work stress. 2) to find out whether there is a contribution of work fatigue to work stress with self-efficacy as a moderator variable. Respondent in this study were employees who worked at PT X in Luwu Utara Regency. The data in this study were collected based on three instrument namely Occupational Fatigue Exhaustion Recovery, Perceived Occupational Stress Scale, and Adaptation of the General Self-Efficacy Scale. Data analysis used is simple regression analysis and moderation regression analysis through process

The results of the study show that: 1) There is a contribution of work fatigue to work stress for employees of PT X in Luwu Utara Regency by 7,2%. 2) There is a moderating effect of self-efficacy on the contribution of work fatigue to work stress for employees of 13,73%.

**Keywords:** *Employees, Fatigue, Job stress, and Self-efficacy.*

Bibliography 1981-2022

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara”. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak sehingga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua saya yang senantiasa memberikan dukungan baik secara material, dan emosional, serta banyak hal lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, berkat do'a yang tiada hentinya dipanjatkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ucapan terima kasih dengan penuh kerendahan hati penulis ucapkan kepada Bapak Dr. Iclas Nanang Affadi, S.Psi, MA selaku ketua Program Studi Psikologi dan segenap dosen Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan ilmu sebagai bekal di masa depan.
3. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Muhamad Tamar, M.Psi selaku dosen Pendamping Akademik peneliti selama berkuliah di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih banyak telah mendampingi peneliti dari maba hingga peneliti bisa sampai pada tahap ini, semoga bapak senantiasa diberikan kesehatan dan kelimpahan rezeki.
4. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc selaku dosen pembimbing I dan Ibu Sri Wahyuni, S,Psi,.M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah banyak

memberikan arahan, bimbingan, dan ide-ide mulai dari penyusunan proposal hingga terselesainya skripsi ini.

5. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembahas I dan Bapak Dr. Muhamad Tamar, M.Psi selaku dosen pembahas II yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam memberikan saran dan masukan demi terselesainya skripsi ini dengan baik.
6. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada admin Prodi Psikologi yang senantiasa memfasilitasi administrasi proses skripsi peneliti mulai dari pembentukan pembimbing hingga terselesainya skripsi ini. Semoga senantiasa diberikan kesehatan dan kelancaran dalam setiap urusan.
7. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada HRD dan karyawan PT X karena telah memfasilitasi serta memberikan dukungan dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan kelimpahan rezeki.
8. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh dosen Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin karena telah banyak memberikan ilmu sebagai bekal bagi saya untuk berproses di masa yang akan datang. Semoga ilmu yang selama ini telah diajarkan dapat penulis pergunakan kearah yang positif.
9. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada teman-teman mahasiswa angkatan 2018 Program Studi Psikologi yang telah berjuang bersama menimbah ilmu pengetahuan di bangku perkuliahan. Terkhusus Nihar, Nadia, Fida, dan Annisa terima kasih sudah menjadi partner sedari maba hingga saat

ini. Terima kasih atas segala dukungan, saran, dan bantuan yang diberikan selama berproses bersama sebagai mahasiswa.

10. Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada teman-teman Berua II yakni Fara, Lula, Nadya, Nada, dan Lala serta teman-teman Healing Bos Karena telah banyak memberikan bantuan dan menjadi pendengar yang baik dalam setiap permasalahan yang saya hadapi. Penulis tak henti-hentinya mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak memberikan sumbangsih yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga segala kebaikan memperoleh balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan wawasan dan ilmu yang bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan sekian dan terima kasih, wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, 05 Januari 2023  
Penulis



**Husna**  
**C021181323**

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Stres .....	13
2.1.1 Stres Kerja.....	13
2.1.2 Definisi Stres Kerja.....	13
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	14
2.1.4 Teori Stres.....	15
2.1.4.1 <i>Conservation of Resource</i> (Hobfoll, 1989) .....	17
2.2 Kelelahan Kerja .....	18
2.2.1 Definisi Kelelahan Kerja.....	19
2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja .....	19
2.3 <i>Self-efficacy</i> .....	21
2.2.1 Definisi <i>Self-efficacy</i> .....	21
2.2.2 Faktor-faktor <i>Self-efficacy</i> .....	25
2.2.3 Dimensi <i>Self-efficacy</i> .....	26
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.4 Kerangka Konseptual.....	29
2.5 Hipotesis Penelitian.....	31

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	30
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	31
3.3.1 Kelelahan Kerja .....	32
3.3.2 Stres Kerja.....	32
3.3.3 <i>Self-efficacy</i> .....	32
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5.1 Skala <i>Self-efficacy</i> .....	33
3.5.2 Skala Stres Kerja .....	34
3.5.3 Skala Kelelahan Kerja .....	34
3.6 Validitas dan Realibitas.....	35
3.7 Teknik Analisis Data .....	47
3.8 Prosedur Kerja .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	58
4.1.2.1 Gambaran Kelelahan Kerja Responden.....	58
4.1.2.2 Gambaran Stres Kerja Responden .....	63
4.1.2.3 Gambaran <i>Self-efficacy</i> Responden.....	69
4.1.2.4 Hubungan Antar Variabel dan Deskriptif .....	74
4.1.3 Uji Asumsi .....	71
4.2 Pembahasan .....	77
4.3 Limitasi Penelitian .....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 3.1 Keterkaitan antar Variabel .....	31
Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	48
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan Suku .....	50
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan	51
Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	52
Gambar 4.6 Diagram Karakteristik Responden berdasarkan Tugas di Tempat Kerja .....	53
Gambar 4.7 Diagram Penormaan Skor Kelelahan Seluruh Responden .....	57
Gambar 4.8 Diagram Penormaan Kelelahan Responden Berdasarkan Usia .....	61
Gambar 4.9 Diagram Penormaan Kelelahan Berdasarkan Status Perkawinan..	62
Gambar 4.10 Diagram Penormaan Kelelahan Berdasarkan Tugas di Tempat Kerja .....	61
Gambar 4.11 Diagram Penormaan Skor Stres Kerja Seluruh Responden .....	62
Gambar 4.12 Diagram Penormaan Stres Kerja Responden Berdasarkan Usia .	61
Gambar 4.13 Diagram Penormaan Stres Kerja Berdasarkan Status Perkawinan	62
Gambar 4.14 Diagram Penormaan Stres Kerja Berdasarkan Tugas di Tempat Kerja .....	63
Gambar 4.15 Diagram Penormaan Skor <i>Self-Efficacy</i> Seluruh Responden .....	65
Gambar 4.16 Diagram Penormaan Skor <i>Self-Efficacy</i> Berdasarkan Usia .....	66
Gambar 4.17 Diagram Penormaan Skor <i>Self-efficacy</i> Berdasarkan status Pernikahan .....	67
Gambar 4.18 Diagram Penormaan <i>Self-efficacy</i> Berdasarkan Tugas di Tempat Kerja .....	68
Gambar 4.19 Histogram Normalitas Data .....	71
Gambar 4.20 Gambar Plot Moderasi .....	75
Gambar 4.21 Gambar Analisis Moderasi .....	76

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print Adaptation of the General Self-efficacy Scale</i> .....	34
Tabel 3.2 <i>Perceived Occupational Stress Scale</i> .....	35
Tabel 3.3 Standar Ketetapan Model Fit.....	36
Tabel 3.4 Hasil Analisis Validitas Skala Kelelahan Kerja.....	37
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Kelelahan Kerja .....	38
Tabel 3.6 Hasil Analisis Validitas Skala Stres Kerja .....	38
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja .....	38
Tabel 3.8 Hasil Analisis Validitas Skala <i>Self-efficacy</i> .....	40
Tabel 3.9 Hasil Pengujian Validitas <i>Self-efficacy</i> .....	40
Tabel 3.8 Kriteria Koefisien Reliabilitas Alat Ukur.....	41
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel Kelelahan .....	42
Tabel 3.10 Uji reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	42
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Variabel <i>Self-efficacy</i> .....	42
Tabel 3.12 <i>Timeline</i> Prosedur Kerja .....	47
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Skala Kelelahan Kerja .....	59
Tabel 4.2 Rumus dan Hasil Penormaan Skala Kelelahan Kerja .....	59
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Skala Stres Kerja .....	59
Tabel 4.4 Rumus dan Hasil Penormaan Skala Stres Kerja .....	59
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Skala <i>Self-efficacy</i> .....	64
Tabel 4.6 Rumus dan Hasil Penormaan Skala <i>Self-efficacy</i> .....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi Matriks .....	69
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas .....	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikoleniaritas .....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis .....	79

**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Blue Print Alat Ukur
- Lampiran 2 Alat Ukur Penelitian
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 4 Surat izin telah melaksanakan penelitian
- Lampiran 5 Hasil Analisis Validitas
- Lampiran 6 Hasil Analisis Reliabilitas
- Lampiran 7 Hasil Analisis Demografi Responden
- Lampiran 8 Hasil Analisis Deskriptif
- Lampiran 9 Hasil Analisis Korelasi Matriks
- Lampiran 10 Hasil Uji Asumsi
- Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia sebagai tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini karena karyawan memiliki peranan dalam menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan. Peranan karyawan bagi perusahaan terdiri dari penyelesaian tugas, mengelola organisasi, dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan juga memberikan kontribusi pada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki (Thamrin, Novita, & Panjaitan, 2014).

Karyawan dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memperlancar produktivitas, memaksimalkan kinerja, dan memanfaatkan waktu secara efektif (Desi, 2015). Oleh karena itu, kemajuan perusahaan didasari oleh karyawan yang dapat bekerja secara produktif di dalamnya. Karyawan yang dapat bekerja secara produktif akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perusahaan dan begitupun sebaliknya, sehingga sumber daya manusia merupakan hal penting untuk menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Verlitasari, 2014). Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mendukung para karyawan untuk dapat bekerja secara produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya kelelahan bekerja, target yang terlalu tinggi, tuntutan terhadap peran yang kurang jelas, minimnya waktu, dan beban kerja yang berlebihan (Saefullah, Listiawati, & Amalia, 2017). Selain itu, stres juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja (Tanjung & Hutagalung, 2018). Luthans (2005)

mengungkapkan bahwa tuntutan kerja dari perusahaan seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan kerja yang tinggi, harus siap setiap saat, lingkungan kerja yang brisik, serta kemampuan diri yang kurang, maka dapat menjadi penyebab timbulnya stres. Stres merupakan faktor yang berperan penting dalam sebuah perusahaan karena apabila stres kerja meningkat, maka dapat menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah (Wulansari, 1985).

Handoko (2001) menjelaskan bahwa pada dasarnya stres dapat bersifat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berdampak buruk atau disfungsional yang dapat merusak prestasi kerja. Stres dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkatan stres. Bila tidak ada stres, maka tantangan kerja juga tidak ada sehingga prestasi kerja menjadi rendah. Namun, apabila seseorang memiliki kadar stres yang berlebihan dalam bekerja dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan seperti hasil kerja menjadi kurang maksimal.

Stres terbagi menjadi 2 macam yakni *eustress* dan *distress*. *Eustress* merupakan stres yang baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja serta dapat membuat pikiran individu siap menghadapi sejumlah tuntutan kerja. Sedangkan *distress* merupakan respon terhadap stres yang negatif serta dapat menurunkan produktivitas kerja (Li et al, 2016; Lazarus & Folkman, 1984). Dengan demikian *distress* yang di maksud ialah stres kerja (*job stress*) yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Pandey (2020) mengungkapkan bahwa stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan individu. Sementara (Munandar, 2001) mengungkapkan bahwa kondisi seseorang yang mengalami stres atau kondisi fisik maupun psikologis

yang terganggu akan mengakibatkan tenaga kerja tersebut tidak dapat bekerja secara optimal. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan karena menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi organisasi stres di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen terhadap organisasi, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja, dan tingginya *turnover* (Marcelia, 2014). Dengan demikian, stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian finansial pada organisasi yang jumlahnya tidak sedikit (Saragih, 2010).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Jepang menemukan bahwa jumlah karyawan yang merasakan tingkat stres tinggi dalam menjalani pekerjaan sehari-hari semakin meningkat dari 51% di tahun 1982 menjadi hampir dua pertiga dari total populasi pekerja yang ada di tahun 2000 (Marchelia, 2014). Badan pusat statistik (2014) menyatakan bahwa 11,6-17,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja. *The American Institute of Stress* memperkirakan bahwa selama tahun 2001 masalah stres telah merugikan organisasi \$300 miliar dari segi penggantian biaya perawatan, kompensasi para pekerja, absensi, dan tingkat keluar masuk tenaga kerja (Marchelia, 2014).

Selain dampak bagi perusahaan, stres juga berdampak bagi individu jika stres kerja yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Selain itu, dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja yakni memperburuk kondisi emosional, fisik, dan juga mental karyawan (Ferdianto, 2014). Stres dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, dan kebosanan

(Frichilia et al, 2016). Selain itu, stres kerja juga ditandai dengan adanya gejala psikologis seperti kelelahan dan meningkatnya sikap dan perasaan negatif terhadap lingkungan kerja (Rahayu, 2021). Oleh karena itu, penting untuk menjaga agar karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan tidak mengalami stres berlebihan.

PT X merupakan sebuah perusahaan pengelola buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah atau *crude palm oil* (CPO). Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang sebagian besar karyawannya adalah pekerja lapangan dan lebih banyak mengandalkan kemampuan fisik dalam bekerja. Perusahaan ini memiliki beberapa bagian pekerjaan seperti Operator, Helper, Laboratorium, Admin, dan Proses. Berdasarkan hasil observasi, karyawan yang bekerja sebagai Operator membutuhkan keahlian tertentu dalam menjalankan suatu alat dalam perusahaan. Selanjutnya, karyawan yang bekerja pada bagian Helper bertugas untuk membantu setiap divisi dalam menyelesaikan aktivitas atau pekerjaan perusahaan serta bertugas dalam mengelola buah sawit menjadi minyak mentah, seperti mengangkat dan menurunkan buah sawit sesuai dengan alat produksi yang tersedia dalam sebuah perusahaan, sehingga lebih mengandalkan kemampuan fisik. Selain itu, peralatan yang digunakan dalam perusahaan menggunakan alat yang berat yang dapat menyebabkan kebisingan di lingkungan kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan PT X didapatkan hasil bahwa terdapat tanda-tanda yang menunjukkan adanya stres kerja pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara. Hal tersebut, berdasarkan pada data yang didapatkan bahwa tuntutan kerja dari perusahaan dan tingginya tingkat pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan target

yang telah ditentukan dapat menyebabkan karyawan tersebut merasa terbebani. Selain itu, banyaknya produksi yang harus dikelola dalam waktu tertentu dan kerumitan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan. Adanya perasaan lelah saat bekerja maupun setelah bekerja dapat menyebabkan timbulnya emosi negatif. Dari hal itu peneliti menduga bahwa karyawan di perusahaan tersebut mengalami stres.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menduga bahwa pada pekerjaan yang berat, stres yang dialami oleh karyawan karena adanya kelelahan kerja. Kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang dapat berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh (Suma'mur P, 2009). Selain itu, Maslach & Jackson (1981) menyatakan bahwa kelelahan juga merupakan perasaan yang berlebihan dan sumber daya psikologis seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan stres kerja (Febriana, 2013).

Hal tersebut dijelaskan berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Hobfoll et al (1984) yakni *Conservation of Resource* (COR). Teori ini menggambarkan bagaimana ancaman terhadap kehilangan sumber daya yang dimiliki dapat mempengaruhi stres. Sumber daya ini bisa berupa kekuatan, pengetahuan, koneksi sosial (Hobfoll et al., 2015), waktu dan kondisi pekerjaan (Leung et al., 2020). Ancaman terhadap hilangnya sumber daya terbagi menjadi empat yaitu, sumber daya objek (misalnya, mobil atau alat yang digunakan untuk bekerja), sumber daya kondisi (misalnya, pekerjaan dan kepemilikan), sumber daya pribadi (misalnya, kemampuan dan optimisme), dan sumber daya energi (seperti, kekuatan, pengetahuan, dan uang). Sehingga dampak dari kehilangan

sumber daya dapat menyebabkan terjadinya stres pada individu. Oleh karena itu, stres dapat dicegah dengan meningkatkan *resource* yang dimiliki oleh individu tersebut (Hobfoll, 1989).

Berdasarkan hal tersebut, kelelahan masuk pada bagian ancaman hilangnya sumber daya energi. Hilangnya sumber daya tersebut adalah akibat dari ketegangan, seperti kelelahan emosional dan kelelahan fisik. Hal ini karena individu yang mengalami kelelahan maka sumber daya energi atau kekuatan fisiknya akan semakin terkuras. Sehingga individu yang mengalami adanya tuntutan pekerjaan semakin tinggi seperti beban kerja, tingginya target perusahaan, dan kerumitan pekerjaan dimungkinkan akan terserap sumber dayanya, seperti waktu dan tenaga. Dengan demikian, hal ini akan memunculkan stres kerja yang ditandai dengan kondisi fisik dan psikis yang menurun (Febriani, Zaitul, & Antoni, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, kelelahan dapat muncul karena adanya stres berlebihan dan sulit diatasi yang dapat mengantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, dan frustrasi (Widiastuti & Kamsih, 2008). Setyowati (2014) mengungkapkan bahwa kelelahan juga dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik, konflik kerja, kapasitas kerja, serta stres kerja. Bai et al (2021) menyatakan bahwa pekerjaan yang berlebihan dan kompleks dapat meminta individu mengeluarkan sumber daya lebih bahkan kehilangan sumber daya tersebut yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Selain itu, Trougakos et al (2015) menemukan bahwa ketika karyawan mengalami kelelahan maka sumber dayanya akan semakin terkuras sehingga sulit untuk mengatasi masalah yang dihadapi di tempat kerja dan dapat berdampak terhadap terjadinya stres kerja.

Hal tersebut didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa diantaranya yaitu hasil penelitian Rahayu (2021) yang menunjukkan bahwa kelelahan memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dengan nilai kontribusi sebesar 54.5%. Penelitian lain dari Widyasari (dalam Anggraeni, 2008) terkait kelelahan terhadap stres kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kelelahan kerja dengan stres kerja. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor kelelahan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap terjadinya stres kerja.

Kelelahan yang dialami oleh karyawan dapat menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja yang ditandai oleh sensasi lelah, motivasi menurun, dan aktivitas menurun. Apabila tidak ada keseimbangan antara kerja fisik akan menyebabkan konsentrasi, kemampuan, dan efektivitas menurun. Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan tidak hanya pada fisik tetapi juga pada emosi yang kemudian menjadi sumber stres (Febriana, 2013). Hal ini, dipertegas berdasarkan data dari Internasional Labour Organization (ILO) tahun 2010 menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan dari 58,115 sampel, 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel mengalami kelelahan (ILO, 2010). Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja di Jepang terhadap 12,000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16,000 pekerja di Negara tersebut yang dipilih secara acak telah menunjukkan hasil bahwa ditemukan 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluhkan stres berat

(Miranti dkk, 2008 berdasarkan Aulia dkk, 2018). Oleh sebab itu, kelelahan kerja juga merupakan salah satu hal yang dapat memberikan pengaruh secara emosi yang dapat menyebabkan stres yang dialami oleh pekerja atau karyawan (Suma'mur, 2009).

Berdasarkan pemaparan di atas, Hobfoll (1989) menyatakan bahwa pada konteksnya orang stres ketika ia kehilangan *resourcenya* dan *resource* yang dimiliki tersebut tidak kembali. *Resource* yang dimaksud disini adalah energi atau kekuatan yang dimiliki oleh individu terkuras habis oleh pekerjaan yang kemudian dapat berdampak terhadap terjadinya stres. Oleh karena itu, semakin banyak *resource* energi yang dikeluarkan maka akan semakin stres seseorang. Namun, ada satu kondisi yang membuat stres individu berkurang ketika diproteksi oleh *resource condition* yang termasuk di dalamnya keyakinan diri. Oleh karena itu, peneliti menduga bahwa kuat lemahnya hubungan antara kelelahan terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya *self-efficacy*.

*Self-efficacy* merupakan penilaian dan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri yang tinggi membantu individu mengatasi berbagai tekanan dan hambatan serta dapat meminimalisir stres kerja (Solicha, 2011). Jika individu percaya dengan kemampuan yang dimiliki maka individu tersebut dapat menghadapi stres yang dirasakan dan akan memiliki tingkat stres yang rendah dan begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu, tinggi rendahnya *self-efficacy* sangat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh seseorang. Dengan demikian, *self-efficacy* merupakan salah

satu strategi terpenting yang terlibat dalam mengatasi terjadinya stres kerja (Jex & Bliese, 2001).

Hal tersebut berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu. Penelitian pertama yang dilakukan oleh (Ferdianto, 2014) terhadap 100 karyawan Salopos yang bekerja pada bagian penerbitan surat kabar. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antar efikasi diri terhadap stres kerja dengan nilai kontribusi yang diperoleh sebesar 35,9%. Penelitian kedua yang telah dilakukan oleh (Verlitasari, 2014) terhadap karyawan CV X Karanganyar bagian garmen atau pembuatan pakaian sebanyak 100 orang. Penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan stres kerja dengan nilai kontribusi yang diperoleh sebesar 31,4%. Oleh karena itu, hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor yang berkontribusi pada tingkat stres seseorang.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian lebih lanjut mengenai “kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dengan *self-efficacy* sebagai moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara” perlu dilakukan. Hal ini karena adanya ketidakkonsistenan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh antara variabel *self-efficacy* terhadap stres kerja mendapatkan kesimpulan yang berbeda-beda. Selain itu, melalui teori yang dikemukakan oleh hobfoll (1989) menyatakan bahwa dampak dari kelelahan terhadap stres dapat dikurangi dengan adanya *self-efficacy*. Oleh karena itu, adanya *self-efficacy* pada karyawan dapat memberikan pengaruh secara positif terhadap sumber daya dan juga kinerja yang kemudian dapat mengarah pada organisasi yang lebih tangguh.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang berat dapat menyebabkan timbulnya kelelahan yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja seseorang. Namun, kuat lemahnya hubungan kelelahan terhadap stres kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya *self-efficacy*. Oleh karena itu, melalui penelitian ini, peneliti menduga bahwa terdapat kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara, sehingga penelitian ini menarik untuk diteliti lebih lanjut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dari penelitian ini terdiri atas dua, yaitu:

1. Apakah ada kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara?
2. Apakah ada kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengungkap adakah kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dan apakah ada kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah ada kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja dan apakah ada kontribusi

kelelahan kerja terhadap stres kerja dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan kelelahan kerja, stres kerja, dan *self-efficacy* karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi tambahan pengetahuan mengenai kelelahan kerja, stres kerja, dan *self-efficacy* dalam *setting* Psikologi Industri dan Organisasi.

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau pertimbangan bagi suatu perusahaan atau organisasi agar memperhatikan SDM yang mereka miliki untuk mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Melalui penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi mengenai stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai bahan bacaan bagi penelitiselanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Stres

##### 2.1.1 Definisi Stres

Stres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis (Chapplin, 2012). Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dimana karyawan terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (Siregar, 2006). Adapun menurut Sarafino (1994) stres sebagai tekanan internal maupun eksternal yang disebabkan oleh interaksi antar individu dengan lingkungan yang dapat menimbulkan persepsi terhadap tuntutan yang berasal dari situasi. Berdasarkan definisi di atas, dapat dikatakan bahwa stres merupakan suatu reaksi dari individu yang dapat berupa keadaan fisik dan mental terhadap suatu kejadian di lingkungan yang dapat mengganggu kesejahteraannya.

Li et al (2016) mengungkapkan bahwa stres dapat terbagi dua yaitu *eustress* dan *distress*. Stres yang berkaitan dengan perasaan positif individu dan berdampak positif disebut sebagai *eustress*. Dari segi pekerjaan, *eustress* ialah stres yang dapat berguna dalam meningkatkan produktivitas karyawan, memenuhi tuntutan kerja, semangat kerja yang tinggi serta motivasi untuk meningkatkan kreativitas dalam memenuhi tuntutan kerja (Quick et al, 1997). Sedangkan *distress* merupakan stres yang dialami oleh individu yang dapat berdampak negatif dan bersifat tidak baik bagi individu (Gaol, 2016). *Distress* yang dimaksud dapat menurunkan performa atau kinerja karyawan sehingga berdampak pada individu dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

### 2.1.2 Definisi Stres Kerja

Robbins (2006) mengungkapkan bahwa stres kerja karyawan ialah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Selain itu, Moorhead & Griffin (2013) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan fisik atau psikologis secara berlebihan terhadap individu. Wijono (2010) juga mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan psikologis dan fisiologis, serta sikap individu.

Hadi & Hanurawan (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai sesuatu yang mengancam dirinya dalam konteks pekerjaannya. Stres kerja juga merupakan persepsi individu terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan individu tersebut Triana (Gustianita, 2020). Stres kerja dapat timbul karena dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap stressor (Waluyo, 2019).

Beberapa ahli juga memberikan definisi bahwa stres terjadi jika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan penyesuaian diri, hal ini berarti bahwa kondisi stres terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. Tuntutan adalah sesuatu yang jika tidak dipenuhi akan menimbulkan konsekuensi yang tidak menyenangkan bagi individu. Jadi stres tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal melainkan juga tergantung mekanisme

pengolahan kognitif terhadap kondisi yang dihadapi oleh individu tersebut (Lazarus, 1976). Stres kerja timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin, dan lingkungan. Stres juga dapat timbul karena adanya pekerjaan yang menuntut keadaan fisik dan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan atau kemahiran Fraser (Anoraga, 1998). Stres kerja juga merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Berdasarkan pada penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi emosional yang tertekan pada seseorang yang disebabkan oleh intraksi yang tidak sesuai dan konsisten antara manusia dengan pekerjaannya karena sesuatu yang diharapkan tidak sejalan dengan pekerjaan, sehingga dapat mengganggu atau mengancam fungsi emosi, proses berfikir, kondisi fisik individu, dan berdampak terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dapat juga di simpulkan bahwa stres terjadi ketika ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu. Jadi stres tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal tetapi juga terkait pengolahan kognitif.

### **2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Anoraga (Ferdianto, 2014) mengemukakan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja adalah:

- a. Konflik peran, apabila terdapat dua aspek pekerjaan saling bertentangan satu sama lain maka dapat menjadi penyebab stres.
- b. Standar kerja yang terlalu tinggi, apabila seorang pekerja mengharapkan hasil kerja yang terlalu tinggi ia akan memaksakan diri untuk bekerja, namun apabila hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan usaha yang dilakukan maka hal tersebut dapat memberikan dampak negatif bagi individu.

- c. Ketidakmampuan membuat keputusan, sebagian besar pekerja stres apabila tidak mampu membuat keputusan. Perasaan tidak berdaya untuk mengambil keputusan menyebabkan seseorang menyerahkan pekerjaan pada ahlinya. Hal tersebut tidak hanya mengganggu status dan personalitas menjadi buruk, tetapi juga dapat menyebabkan frustrasi.
- d. Konflik dengan atasan, hubungan yang buruk dengan atasan merupakan sumber stres yang potensial karena seorang atasan memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi hidup seorang pekerja. Oleh karena itu, keputusan atau tindakan yang diambil oleh atasan akan memberikan pengaruh terhadap para pekerja.
- e. Efikasi diri, dalam mengerjakan suatu pekerjaan efikasi diri sangat berperan penting. *Self-efficacy* pada diri seseorang juga berkontribusi terhadap terjadinya stres kerja.
- f. Kelelahan kerja, Kelelahan dapat menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja yang ditandai dengan adanya sensasi lelah, motivasi menurun, dan aktivitas menurun. Dengan demikian, kelelahan yang berlanjut pada karyawan dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja (Febriana, 2013).

#### **2.1.4 Teori Stres**

##### **2.1.4.1 Teori *Conservation of Resource* (COR)**

Teori *Conservation of Resource* (COR) adalah teori yang digunakan untuk memahami stres di organisasi (Hobfoll et al, 2018). Teori ini menekankan bahwa stres yang dialami oleh seseorang karena adanya sifat peristiwa yang secara objektif membuat stres. Teori ini juga menggambarkan bagaimana ancaman terhadap kehilangan sumber daya dapat mempengaruhi stres. Sumber daya didefinisikan sebagai objek, keadaan, kondisi, dan sesuatu yang dihargai.

Tekanan psikologis pada seseorang dapat muncul ketika ada ancaman hilangnya sumber daya, hilangnya sumber daya aktual, dan sumber daya yang diperoleh tidak sesuai dengan sumber daya yang dikeluarkan. Oleh karena itu, teori *Conservation of Resource* (COR) menjelaskan bahwa stres terjadi ketika sumber daya yang dimiliki individu terancam atau dengan gagalnya memperoleh *resource* yang sangat besar. Dengan demikian, stres dapat dicegah dengan meningkatkan *resource* yang dimiliki oleh individu (Hobfoll, 1989).

Hobfoll (1989) mengungkapkan bahwa terdapat 4 prinsip dalam teori ini. Prinsip pertama, menyatakan bahwa hilangnya sumber daya secara tidak proporsional akan lebih menonjol dibandingkan dengan perolehan sumber daya. Sumber daya terdiri dari objek (misalnya Mobil atau alat yang digunakan untuk bekerja), kondisi seperti (pekerjaan, kepemilikan, dan senioritas), sumber daya pribadi (kemampuan diri dan optimisme), dan sumber daya energi (kredit, kekuatan, pengetahuan, dan juga uang). Prinsip teori ini menekankan bahwa kehilangan sumber daya memiliki dampak yang lebih tinggi terhadap terjadinya stres. Prinsip kedua, menyatakan bahwa individu harus menginvestasikan sumber daya untuk melindungi diri dari kehilangan sumber daya. Prinsip yang ketiga, menyatakan bahwa sumber daya yang dikeluarkan harus seimbang dengan sumber daya yang diperoleh. Prinsip yang keempat, menyatakan ketika sumber daya yang dimiliki oleh individu telah habis, maka individu akan menjadi defensif untuk mempertahankan diri sehingga cenderung agresif dan menjadi tidak rasional.

## **2.2 Kelelahan**

### **2.2.1 Definisi Kelelahan**

Maslach & Jackson (1981) menyatakan bahwa kelelahan adalah perasaan yang berlebihan dan sumber daya psikologis seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain. Kelelahan juga merupakan respon individual yang dialami di luar hubungan interpersonal karena dorongan psikologis yang kuat, timbulnya perasaan seakan tidak ada orang yang membantu, depresi, perasaan terbelenggu, dan putus asa (Zaglady, 2005). Selain itu, Friedl (2008) mendefinisikan kelelahan kerja sebagai kondisi menurunnya kemampuan untuk menampilkan performa pada manusia yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk melanjutkan koping terhadap tekanan psikologis.

Beberapa ahli juga memberikan definisi lain dari kelelahan kerja yakni Pines & Aronson (dalam Rahayu, 2021) menyatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan baik secara fisik, emosional, dan mental. Kelelahan kerja juga memunculkan adanya depersonalisasi dan sinisme yang biasanya berada pada konteks lapangan kerja (Anggraeni, 2021). Suma'mur (2009) menyatakan bahwa kelelahan merupakan penurunan ketahanan dan daya tubuh untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, kelelahan kerja adalah satu kesatuan simptom yang menunjukkan adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, serta pencapaian diri yang rendah (Vidotti et al., 2019). Adanya kelelahan kerja ini memberikan konsekuensi yang negatif baik untuk individu maupun organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan hilangnya energi dan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang

dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, adanya kelelahan dapat memberikan dampak buruk seperti ketidakpuasan kerja dan hasil kerja yang tidak optimal serta memberikan pengaruh terhadap emosi seseorang yang kemudian dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja**

Schaufeli & Enzmann (1998) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adanya kelelahan kerja, diantaranya yaitu:

- a. Beban kerja (*workload*), yaitu tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang.
- b. Tekanan waktu (*time pressure*) yaitu timbul dari ketegangan yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana ketegangan itu dapat timbul dari sebuah tuntutan penyelesaian pekerjaan (*deadline*).
- c. Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*) yaitu keadaan dimana terjadi kekurangan terhadap dukungan dari orang-orang di sekitarnya untuk melakukan pekerjaan.
- d. Stres karena peran (*role stress*), diartikan bahwa seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya dan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya.

Selain itu, Maslach dan Leiter (2016) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi adanya kelelahan kerja, diantaranya yaitu:

- a. Faktor Situasional

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang menjadi faktor situasional dari kelelahan kerja antara lain permintaan pekerjaan kuantitatif, permintaan pekerjaan kualitatif, serta ketersediaan pekerjaan. Permintaan pekerjaan dapat menjadi sebuah

stressor ketika usaha yang dibutuhkan tinggi dan jumlah permintaan juga tinggi. Permintaan pekerjaan termasuk beban kerja, permasalahan dengan peralatan, lamanya waktu bekerja, serta tekanan (Bakker et al., 2003). Permintaan pekerjaan kuantitatif yaitu terlalu banyak pekerjaan (workload) untuk waktu yang tersedia. Sedangkan permintaan pekerjaan kualitatif yaitu berfokus pada peran konflik dan peran ambiguitas dimana keduanya sama-sama memiliki korelasi yang tinggi dengan kelelahan kerja. Peran konflik terjadi saat banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, sedangkan ambiguitas terjadi saat kurangnya informasi tentang bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik.

## 2. Karakteristik Profesi

Pada karakteristik profesi (*occupational characteristic*), yang dapat menyebabkan individu mengalami kelelahan kerja adalah adanya perbedaan hubungan.

## 3. Karakteristik Organisasi

Maslach (dalam Özgür & Tektaş, 2018) menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan organisasi, seperti waktu kerja yang terlalu lama, kerja sistem shift, tekanan pekerjaan yang berlebihan.

### b. Faktor Individual

#### 1. Karakteristik Demografis

Karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan dapat berhubungan dengan kelelahan kerja.

#### 2. Karakteristik Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda dalam menanggapi suatu pekerjaan sehingga kepribadian juga menjadi salah satu faktor dari adanya kelelahan kerja.

### 3. Sikap Pekerjaan

Setiap individu memiliki ekspektasi tinggi untuk tempat kerja mereka. Meskipun individu tidak tahu bahwa ekspektasi mereka berbeda dengan realita tempat kerja. Sehingga, ada kemungkinan orang yang berharap terlalu tinggi terhadap pekerjaannya akan rentan dari kelelahan kerja.

## **2.3 Self-efficacy**

### **2.3.1 Definisi Self-efficacy**

*Self-efficacy* dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai efikasi diri. Istilah tersebut pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura berkaitan dengan teori sosial kognitif pada tahun 1977. Bandura (1977) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai tingkat keyakinan atau rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan tindakan, perilaku tertentu, penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, dan mencapai hasil kinerja yang diinginkan. *Self-efficacy* juga sebagai struktur kognitif yang diciptakan oleh pengalaman belajar kumulatif dalam kehidupan individu yang dapat menyebabkan keyakinan atau harapan bahwa individu dapat berhasil melakukan tugas tertentu (Bandura, 1977).

Beberapa ahli juga memberikan definisi *self-efficacy* yang beragam. Alwisol (2009) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian diri, apakah individu dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah dalam situasi tertentu. Bandura (Smeets, 1994) menjelaskan bahwa *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan seseorang bahwa ia mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, perilaku, dan lingkungan sosialnya. Schunk & Meece (2005) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah keputusan individu mengenai

seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan melakukan beberapa tindakan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan yang ada.

Definisi lain dari Myers (Suseno, 2009) mengemukakan *self-efficacy* adalah perasaan yang dimiliki oleh seseorang bahwa dirinya kompeten dan efektif dalam melakukan tugas. *Self-efficacy* merupakan salah satu dasar untuk melakukan evaluasi tentang diri yang berguna untuk memahami diri, karena *self-efficacy* adalah salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia serta dapat mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan dalam mencapai suatu tujuan, termasuk perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi Judge, dkk (Abdurrohim, 2004).

Bandura mendefinisikan *self-efficacy* sebagai *judgement* seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Keyakinan *self-efficacy* merupakan faktor kunci sumber tindakan manusia seperti apa yang orang pikirkan, percaya, dan rasakan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak (Mukhid, 2009).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan diri individu yang dapat menentukan bagaimana individu bertindak, berfikir, dan memotivasi diri untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari pada penilaian diri terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas dan juga tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, setiap individu memiliki *self-efficacy* yang berbeda pada setiap situasi atau tugas.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Self-efficacy*

Setiap individu memiliki *self-efficacy* yang bervariasi, tinggi rendahnya *self-efficacy* dalam diri seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Bandura mengidentifikasi bahwa *self-efficacy* dapat diperoleh, dikembangkan, dan dapat pula menurun. Hal tersebut dikombinasikan dalam empat sumber (Feist, 2006), yaitu:

a. Pencapaian kinerja (*Performance Attainment*)

Pencapaian kinerja merupakan salah satu sumber yang paling mempengaruhi *self-efficacy*, karena didasarkan pada pengalaman nyata dari keberhasilan dan kegagalan yang dialami individu pada masa lalu. Keberhasilan tersebut dapat meningkatkan *self-efficacy* dan kegagalan dapat menimbulkan rendahnya *self-efficacy* seseorang. Kegagalan dapat diatasi melalui pengalaman karena dari hal tersebut individu bisa belajar untuk menguasai kesulitan yang dihadapi sehingga dapat meningkatkan *self-efficacy*.

b. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience*)

Informasi yang diperoleh dari mengamati orang lain yang serupa baik karakter maupun tingkat kemampuannya akan mempengaruhi efikasi diri seseorang. Ketika individu melihat keberhasilan orang lain maka hal tersebut dapat meningkatkan keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan aktivitas yang serupa. Begitupun ketika individu melihat orang yang memiliki kompetensi yang sama dengan dirinya, ketika mengalami kegagalan maka hal tersebut dapat menurunkan kemampuan dan usaha individu dalam melakukan sesuatu sehingga *self-efficacy* individu juga menjadi rendah.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal memiliki peranan untuk menyakinkan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuannya. Dorongan atau motivasi dari orang yang memiliki pengaruh terhadap individu akan meningkatkan *self-efficacy*. Persuasi verbal dapat mempengaruhi individu untuk berusaha lebih keras dalam mengerjakan sesuatu dan membangun keyakinan bahwa individu mampu mengerjakan dan menguasai tugas yang dikerjakan.

d. Reaksi emosional (*Physical and Emotional State*)

Informasi tentang keadaan fisik yang diterima oleh individu akan mempengaruhi pandangan terhadap kemampuan dirinya dalam mengerjakan suatu hal. Individu yang sedang stres maka harapan *self-efficacy*nya akan menjadi rendah, sehingga ketika individu memiliki hal yang sama akan mengalami ketakutan, kecemasan, dan tingginya tingkat stres yang dialami, maka kemungkinan besar individu tersebut memiliki *self-efficacy* yang rendah.

### **2.3.3 Dimensi *Self-efficacy***

Bandura (1997) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi *self-efficacy*, yaitu:

a. Tingkat tugas (*level*)

*Self-efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

b. Luas bidang tugas (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

c. Tingkat kekuatan (*strength*)

*Strength* mengacu pada ketegasan dari keyakinan seseorang bahwa ia dapat melakukan tugas pekerjaan. *Strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Efikasi diri yang rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang melemahkan keyakinan individu. Sedangkan, individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan teguh dalam usaha menyelesaikan ke sulitan yang dihadapi.

## 2.4 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada beberapa penelitian terdahulu yakni:

### 2.4.1 Kelelahan dengan stres kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait hubungan antara kelelahan terhadap stres kerja sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Widyasari (2010) terhadap perawat di rumah sakit islam Yarsis Surakarta sebanyak 65 responden. Hasil penelitiannya memperoleh koefisien korelasi 0,742 dengan nilai *asym sig* 0,00 yang berarti ada hubungan antara kelelahan dengan stres kerja. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yakni

penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2021) dengan judul hubungan antar kelelahan psikologis dan stres kerja pada ibu yang bekerja di rumah sakit umum Daerah Kabupaten Siak. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan psikologis dan stres kerja terhadap kinerja sebesar 54,5%. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kelelahan individu maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kelelahan merupakan salah satu faktor yang berhubungan terhadap terjadinya stres kerja pada karyawan.

#### 2.4.2 *Self-efficacy* dan stres kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ferdianto (2014) dengan judul hubungan *self-efficacy* terhadap stres kerja karyawan Redaksi Solopos yang berjumlah 100 orang. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap stres kerja pada karyawan. Sehingga tinggi rendahnya *self-efficacy* dalam diri seseorang akan mempengaruhi tingkat stres kerjanya. Penelitian lain yang juga telah dilakukan oleh Verlitasari (2014) terhadap karyawan di perusahaan CV. Afantex Tekstil Industri Karanganyar yang berjumlah 700 orang. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* karyawan maka semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan dan begitupun sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* karyawan maka semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan. Peranan *self-efficacy* terhadap stres kerja sebesar 31,4%.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sumitro, Frieda, & Putra (2019) terkait hubungan antara efikasi diri terhadap stres kerja

karyawan PT. Nasmoco Group Semarang dengan jumlah sampel sebanyak 62 karyawan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif antara efikasi diri dengan stres kerja pada karyawan PT. Nasmoco Group Semarang dengan memperoleh skor  $r_{xy} = -0,469$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut berarti semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin rendah stres kerjanya, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin tinggi stres kerjanya. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Steven & Sahrah, 2019) terkait pengaruh kecerdasan emosi dan efikasi diri pada karyawan NU IMEJ Agency And Event Organizer Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitiannya menemukan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh terhadap stres kerja dengan nilai beta 0,380 dengan demikian efikasi diri memberikan pengaruh sebesar 18,1% terhadap stres kerja pada karyawan NU IMEJ Agency And Event Organizer Yogyakarta.

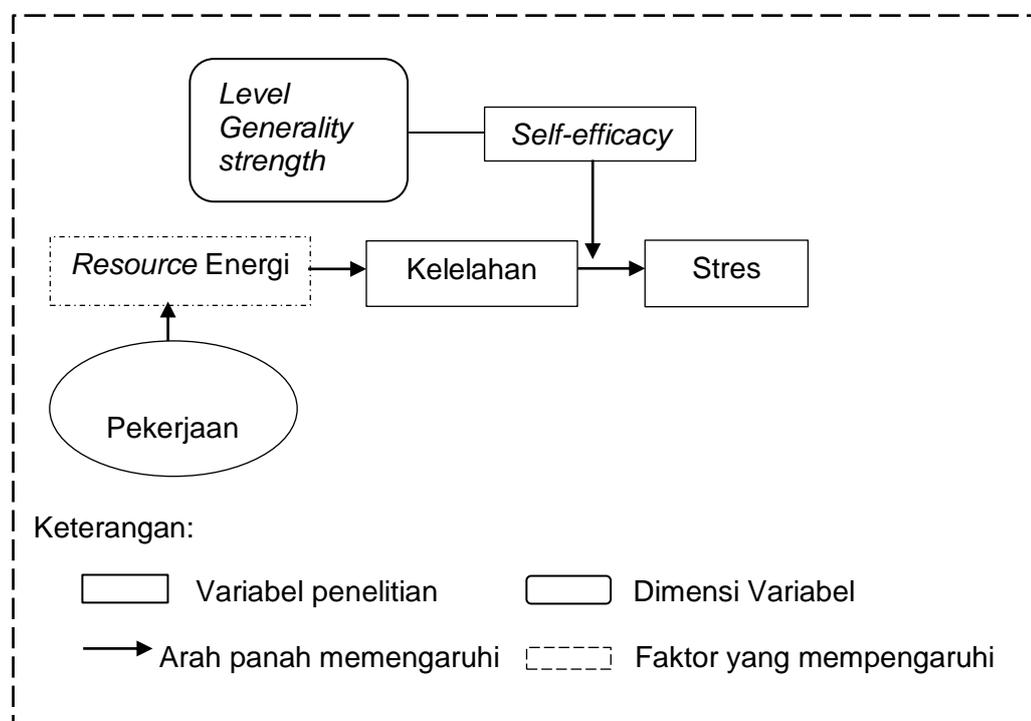
Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja pada karyawan. Rendahnya *Self-efficacy* yang dimiliki oleh individu dapat menjadi salah satu penyebab adanya stres kerja. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja diharapkan memiliki *self-efficacy* yang tinggi agar dapat mengurangi stres dan mengubah kecenderungan emosi yang negatif. Sehingga, efikasi diri merupakan salah satu strategi terpenting yang terlibat dalam mananggulangi terjadinya stres (Collins, 2007).

#### 2.4.3 Efek moderator *self-efficacy* terhadap kelelahan kerja dan stres kerja.

Hubungan antara kelelahan kerja dan stres kerja dalam penelitian ini dapat dimoderasi oleh adanya *self-efficacy*. Hal ini dijelaskan berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Hobfoll et al (1984) yakni *Conservation of Resource*

(COR) yang menjelaskan bahwa individu yang mengalami ancaman terhadap kehilangan sumber daya dapat mempengaruhi terjadinya stres. Oleh karena itu, pada konteksnya orang stres ketika ia kehilangan *resourcenya* dan *resource* yang dimiliki tersebut tidak kembali. *Resource* yang dimaksud disini adalah energi atau kekuatan yang dimiliki oleh individu terkuras habis oleh pekerjaan yang kemudian dapat berdampak terhadap terjadinya stres. Oleh karena itu, semakin banyak *resource* energi yang dikeluarkan maka akan semakin stres seseorang. Namun, ada satu kondisi yang membuat stres individu berkurang ketika diproteksi oleh *resource condition* yang termasuk di dalamnya keyakinan diri atau *self-efficacy*. Dengan demikian, *self-efficacy* memiliki peranan terhadap kehilangan sumber daya yang dimiliki oleh individu untuk mengurangi terjadinya stres yang akan terjadi.

## 2.2 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual Penelitian.

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga variabel yang akan diteliti pada penelitian ini yakni kelelahan, stres kerja, dan *self-efficacy* pada karyawan. Melalui kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa setiap perusahaan menerapkan cara kerja yang berbeda baik dari segi pekerjaan dan juga aturan yang terbentuk di dalamnya. Namun seringkali tugas ataupun pekerjaan yang berat dapat menimbulkan kelelahan sehingga hal tersebut dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Karyawan yang mengalami stres tidak hanya berdampak pada individu tersebut namun juga terhadap perusahaan.

Adanya tuntutan pekerjaan secara berlebihan, situasi lingkungan kerja, dan tingginya target perusahaan dapat menyebabkan individu mengeluarkan sumber daya energi secara berlebihan sehingga dapat menyebabkan timbulnya stres. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hobfoll et al (1984) yakni *Conservation of Resource* (COR) menjelaskan bahwa individu yang mengalami ancaman terhadap kehilangan sumber daya dapat mempengaruhi terjadinya stres. Oleh karena itu, pada konteksnya orang stres ketika ia kehilangan *resourcenya* dan *resource* yang dimiliki tersebut tidak kembali. *Resource* yang dimaksud disini adalah energi atau kekuatan yang dimiliki oleh individu terkuras habis oleh pekerjaan yang kemudian dapat berdampak terhadap terjadinya stres. Oleh karena itu, semakin banyak *resource* energi yang dikeluarkan maka akan semakin stres seseorang. Namun, ada satu kondisi yang membuat stres individu berkurang ketika diproteksi oleh *resource condition* yang termasuk di dalamnya keyakinan diri atau *self-efficacy*. Oleh karena itu, pada penelitian ini *self-efficacy* dijadikan sebagai variabel moderator untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antar kelelahan terhadap stres kerja.

*Self-efficacy* memiliki peran dalam menentukan seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh seseorang. Bandura (1997) menyatakan bahwa ketika individu memiliki *self-efficacy* yang rendah dalam suatu pekerjaan maka individu tersebut mudah depresi dan bahkan stres. Sehingga, seseorang yang tidak memiliki *self-efficacy* yang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja karena ketidakpercayaan terhadap diri sendiri dalam mengelola kewajiban yang telah diberikan, sedangkan individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka dapat mengatasi terjadinya stres kerja. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas dapat diduga bahwa *self-efficacy* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kelelahan dan stres kerja pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara.

## 2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model analisis yang telah dijelaskan dengan adanya tujuan penelitian ini maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1<sub>o</sub> : Tidak terdapat kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara.
- H1<sub>a</sub> : Terdapat kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara.
- H2<sub>o</sub> : Tidak terdapat kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja melalui peran *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara.
- H2<sub>a</sub> : Terdapat kontribusi kelelahan kerja terhadap stres kerja melalui peran *self-efficacy* sebagai variabel moderator pada karyawan PT X di Kabupaten Luwu Utara.