

## Dukungan Sosial dan *Self-Efficacy* Karyawan di PT. X

Carmella Josephine<sup>1</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Kristen Satya Wacana

carmella.josephine@gmail.com<sup>1</sup>, sutarto.wijono@uksw.edu<sup>2</sup>

### ABSTRACT

The high demands for efficiency, innovation, and fierce competition in the flexible packaging industry require PT. X employees to have strong self-efficacy, supported by a supportive work environment. This study aims to determine the relationship between social support and self-efficacy among PT. X employees. This study uses a quantitative approach with a correlational design and involves 105 PT. X employees who have worked full-time for at least 1-2 years. The hypothesis test results show a significance value of 0.000 with a positive correlation coefficient of 0.406, which means that there is a positive and significant relationship between social support and self-efficacy among PT. X employees. The higher the social support received, the higher the employees' self-efficacy. Social support contributes effectively by 24.9% to self-efficacy. The results of this study indicate that social support is an important predictor of self-efficacy and provide practical implications for PT. X to invest in and develop a supportive work culture to improve the psychological capital and performance of employees.

**Keywords :** Social Support, Self-efficacy, Employees.

### ABSTRAK

Tingginya tuntutan efisiensi, inovasi, dan persaingan ketat dalam industri *flexible packaging* mengharuskan karyawan PT. X memiliki *self-efficacy* yang kuat, didukung oleh lingkungan kerja yang suportif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *self-efficacy* pada karyawan PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 105 karyawan PT. X yang bekerja minimal 1-2 tahun penuh waktu. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan koefisien korelasi positif sebesar 0,406, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan *self-efficacy* pada karyawan PT. X. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi pula *self-efficacy* karyawan. Dukungan sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 24,9% terhadap *self-efficacy*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial adalah prediktor penting bagi *self-efficacy*, serta memberikan implikasi praktis bagi PT. X untuk menginvestasikan dan mengembangkan budaya kerja yang suportif guna meningkatkan modal psikologis dan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Dukungan sosial, *Self-efficacy*, Karyawan.

### PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki keyakinan diri yang kuat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Perusahaan X yang bergerak di bidang industri kemasan plastik (*flexible packaging*) menghadapi tantangan berupa persaingan industri yang ketat, tuntutan efisiensi produksi, serta kebutuhan inovasi berkelanjutan. Kondisi tersebut menuntut karyawan memiliki *self-efficacy* yang optimal agar mampu menyelesaikan tugas

secara efektif, adaptif, dan konsisten dalam situasi kerja yang dinamis. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun manajemen menjadi faktor penting dalam memperkuat keyakinan diri karyawan dan berkontribusi terhadap efektivitas kerja serta produktivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawannya (Ferlianto & Saputra, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dukungan sosial dan *self-efficacy* karyawan di PT. X sebagai dasar penyusunan strategi pengembangan lingkungan kerja yang suportif.

Hasil pra-survei dan temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Karyawan dengan *self-efficacy* rendah cenderung kurang termotivasi, memiliki keraguan dalam menyelesaikan tugas, serta menunjukkan penurunan kualitas dan kuantitas kerja (Ratnasari & Yusnita, 2019). Data awal di PT. X menunjukkan adanya variasi tingkat *self-efficacy*, di mana sebagian karyawan memiliki keyakinan diri yang tinggi, sementara sebagian lainnya masih mengalami keraguan, terutama dalam menghadapi tugas baru atau kompleks. Survei terhadap 30 karyawan menunjukkan bahwa 46,67% berada pada kategori *self-efficacy* tinggi, 37,67% kategori sedang, dan 16,66% kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas karyawan memiliki keyakinan diri yang cukup baik, masih terdapat kelompok karyawan yang membutuhkan perhatian khusus dalam penguatan *self-efficacy*. Selain itu, masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji *self-efficacy* pada sektor industri swasta, khususnya industri *flexible packaging*, yang memiliki karakteristik tekanan kerja dan tuntutan efisiensi yang tinggi.

*Self-efficacy* merupakan konstruk psikologis yang berperan penting dalam membentuk motivasi, ketekunan, dan keberhasilan individu dalam menghadapi tantangan kerja (Bandura, 1977). *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara efektif (Ambarita *et al.*, 2022). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kemampuan berpikir kritis yang lebih baik serta mampu mengelola proses kognitif, emosional, dan motivasional secara lebih adaptif (Sahin *et al.*, 2024). Sebaliknya, *self-efficacy* rendah berkaitan dengan meningkatnya stres kerja, burnout, serta penurunan kepuasan dan kinerja karyawan (Handayani *et al.* dalam Lengkong, 2020; Shary & Alamsyah, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Ali & Wardoyo, 2021; Khaerana, 2020; Solihah & Frendika, 2023). Oleh karena itu, pengembangan *self-efficacy* menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia.

*Self-efficacy* tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh pengalaman individu dan lingkungan sosial. Bandura (1977; 1997) mengemukakan bahwa *self-efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman penguasaan, pemodelan sosial, persuasi sosial, serta kondisi fisiologis dan emosional. Salah satu faktor eksternal

yang berperan penting dalam pembentukan *self-efficacy* adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan bantuan emosional, informasional, maupun instrumental yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, sehingga membuat individu merasa dihargai dan diperhatikan (Mansur *et al.*, 2020). Dukungan sosial yang memadai terbukti dapat meningkatkan harga diri, optimisme, serta menurunkan kecemasan karyawan (Tumaruddin *et al.*, 2023). Zimet *et al.* (1988) mengelompokkan dukungan sosial ke dalam dukungan keluarga, teman, dan significant others, yang masing-masing berkontribusi terhadap penguatan keyakinan diri individu dalam menghadapi tuntutan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan hubungan yang beragam antara dukungan sosial dan *self-efficacy*. Sebagian besar studi menemukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *self-efficacy* karyawan (Utami & Adhiatma, 2020; Yurnalistie *et al.*, 2024; Raudatusyifa *et al.*, 2024; Manik, 2023). Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang berbeda, di mana dukungan sosial tertentu justru berkorelasi negatif dengan *self-efficacy*, tergantung pada sumber dukungan dan konteks individu (Rasyidi & Sahrani, 2019; Lin *et al.*, 2024). Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial dan *self-efficacy* bersifat kompleks dan kontekstual. Mengingat masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada sektor industri *flexible packaging*, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dengan fokus pada karyawan PT. X dan analisis kuantitatif hubungan dukungan sosial dan *self-efficacy*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian serta memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan sumber daya manusia di sektor industri swasta.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dukungan sosial dan *self-efficacy* pada karyawan di PT. X.

### **Variabel Penelitian**

1. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *Self-efficacy*
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Dukungan Sosial

### **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki ciri-ciri khusus dan jumlah tertentu yang sudah ditentukan peneliti untuk dikaji, dianalisis, dan ditarik kesimpulannya. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik dan jumlah populasi tersebut, dengan ukuran sampel yang ideal berkisar antara 30 hingga 500 individu (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di

PT. X dari berbagai divisi yang ada, yang mencakup sebanyak 170 karyawan. Penelitian ini menetapkan kriteria tertentu untuk responden, yaitu:

- Karyawan yang telah bekerja minimal selama 1-2 tahun di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.
- Karyawan yang bekerja penuh waktu (*full-time*) dan tidak sedang mengambil cuti panjang atau penugasan sementara di luar kota.

Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan tabel Isaac dan Michael berdasarkan kriteria yang ditentukan dengan tingkat kesalahan 10% dan jumlah populasi 170 sehingga diperoleh 105 sampel yang diharapkan dapat menghasilkan data yang relevan dan akurat untuk tujuan penelitian.

## Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengidentifikasi hubungan antara dukungan sosial dan *self-efficacy* pada karyawan di PT. X. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk meneliti hubungan kedua variabel tersebut. Kuesioner penelitian terdiri dari tiga bagian utama. Bagian pertama responden akan mengisi informasi data diri secara singkat, bagian kedua mengukur tingkat dukungan sosial yang diterima responden, dan bagian ketiga mengukur tingkat *self-efficacy* yang dimiliki responden. Kuesioner akan menggunakan Skala Likert dengan empat pilihan jawaban yaitu, SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai).

## Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan uji statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data serta mengeksplorasi kemungkinan adanya hubungan antara dukungan sosial dan *self-efficacy*, serta menggunakan uji korelasional untuk menguji seberapa kuat hubungan yang terjadi di antara kedua variabel. Pemilihan teknik korelasi disesuaikan dengan sifat distribusi data yang diperoleh. Apabila data menunjukkan distribusi normal, maka digunakan korelasi *Pearson product-moment*. Sebaliknya, jika data tidak memenuhi asumsi normalitas atau tidak normal, maka analisis dilakukan menggunakan korelasi *Spearman rho*. Kedua variabel dianggap memiliki hubungan signifikan ketika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 1. Kategorisasi Dukungan Sosial

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 29$	Rendah	16	15%
$29 < X < 41$	Sedang	73	70%
$\geq 41$	Tinggi	16	15%

<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>
<b>Min = 12; Max = 46; Mean = 35.15; SD = 6.041</b>		

**Tabel 2. Kategorisasi Self-efficacy**

<b>Interval Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
X < 27	Rendah	10	10%
27 < X < 35	Sedang	75	71%
≥ 35	Tinggi	20	19%
<b>Total</b>		<b>105</b>	<b>100%</b>
<b>Min = 19; Max = 40; Mean = 31.30; SD = 4.181</b>			

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, dapat diketahui bahwa dari 105 subjek pada penelitian ini yaitu pada skala dukungan sosial terdapat 73 responden atau dalam persentase 15% berada pada kategori rendah, kemudian 75 responden atau dalam persentase sebesar 70% berada pada kategori sedang dan 16 responden yaitu 15% berada pada kategori tinggi.

Selain itu pada skala *self-efficacy* diketahui juga bahwa terdapat 10 responden atau sebesar 10% dari total subjek berada pada kategori rendah, 75 responden atau dalam persentase sebesar 71% berada pada kategori sedang dan sejumlah 20 responden yaitu 15% dari total subjek berada pada kategori tinggi. Melalui hal ini dapat disimpulkan bahwa baik dari skala dukungan sosial maupun prestasi belajar subjek paling banyak berada pada kategori sedang.

## 2. Hasil Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh oleh peneliti terdistribusi secara normal atau tidak. Uji analisis ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program Sosial Science*) 26.0 menggunakan taraf signifikansi jika nilai  $p > 0,05$  maka hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

**Tabel 3. Uji Normalitas**

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.128	105	.000	.935	105	.000
Y	.168	105	.000	.945	105	.000

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa kedua variabel dalam penelitian ini, yaitu dukungan sosial dan *self-efficacy* memiliki nilai  $p$  atau nilai signifikansi yang sama, sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa  $p < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini tidak terdistribusi secara normal atau tidak dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji analisis yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kedua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak menggunakan test for linearity dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program Sosial Science*) 26.0 di mana hubungan antar variabel dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansi  $p < 0,05$ , sebaliknya bahwa jika  $> 0,05$  maka hubungan kedua variabel dinyatakan tidak bersifat linier. Berikut merupakan hasil uji analisisnya:

**Tabel 4. Tabel ANOVA**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X* Y	Betwee n Groups	(Combine d)	813.796	24	33.908	2.701	.00 0
		Linearity	453.601	1	453.601	36.127	.000
		Deviation from Linearity	360.196	23	15.661	1.247	.232
	Within Groups		1004.451	80	12.556		
	Total		1818.248	104			

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara dukungan sosial dengan *self-efficacy* sebesar 0,000. Melalui nilai tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai  $p < 0,05$  yang berarti bahwa antara dukungan sosial dan *self-efficacy* memiliki hubungan yang bersifat linier atau searah.

### c. Hasil Uji Hipotesis

Sesuai dengan hasil uji normalitas, yaitu diketahui bahwa data pada penelitian ini tidak terdistribusi secara normal, maka uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis non parametrik menggunakan *Spearman rho* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program Sosial Science*) 26.0. Dilakukannya uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah disusun dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *self-efficacy* pada karyawan di PT. X.

**Tabel 5. Uji Korelasi Dukungan Sosial dan *Self-efficacy* Pada Karyawan di PT. X**

		X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000 .406

		Sig. (2-tailed)	.000
		N	105
Y		Correlation Coefficient	.406
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	105

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis *Spearman rho* dengan bantuan SPSS 26.0, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi sebesar 0,406 atau dapat dikatakan bahwa nilai  $< 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan *self-efficacy* pada karyawan di PT. X, yaitu semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh karyawan, maka semakin tinggi juga *self-efficacy* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang karyawan peroleh, maka semakin rendah juga *self-efficacy* yang dimilikinya.

**Tabel 6. Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
X*Y	.499	.249	.669	.448

Berdasarkan tabel analisis di atas, dapat diketahui bahwa dukungan sosial memberikan sumbangan efektif terhadap *self-efficacy* sebesar 24,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,9% dalam tingkat *self-efficacy* individu dapat dijelaskan oleh adanya dukungan sosial yang karyawan terima, sedangkan sisanya, yaitu 75,1%, disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar dukungan sosial.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan temuan yang signifikan dan konsisten. Hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan *self-efficacy* karyawan PT. X dinyatakan diterima, yang ditunjukkan melalui analisis statistik  $r = 0.406$ ;  $p < 0.05$ , dengan kata lain semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi pula *self-efficacy*. Hasil penelitian ini mungkin disebabkan pertama, sebagian karyawan menganggap bahwa ketika karyawan mendapat dukungan sosial dari keluarga (*family support*), teman (*friend support*), dan orang yang istimewa (*significant other*), membuat mereka dapat melakukan tugas pekerjaannya sesuai dengan tujuan sehingga meningkatkan *self-efficacy*. Pernyataan tersebut diambil dari penelitian Nirmala and Abdurrahman (2020) yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial yang menciptakan kedekatan emosional terbukti dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan, di mana kebahagiaan yang dirasakan pada gilirannya berperan dalam memperkuat *self-efficacy*. Kedua, ketika sebagian karyawan memiliki dukungan yang cukup dari

orang yang istimewa (*significant others support*), mereka mendapatkan empati, pandangan atau saran, kepedulian, serta menciptakan rasa aman dan tenang yang pada akhirnya meningkatkan *self-efficacy* mereka. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Rasyidi and Sahrani (2019) yang menemukan bahwa *significant other support* menunjukkan hubungan positif dan signifikan, artinya *significant other support* dapat meningkatkan *self-efficacy*. Dalam penelitian ini, dukungan sosial memberikan sumbangan efektif terhadap *self-efficacy* sebesar 24,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,9% dalam tingkat *self-efficacy* individu dapat dijelaskan oleh adanya dukungan sosial yang karyawan terima. Meskipun sumbangan terlihat kecil, dukungan sosial berperan penting dalam membuat mereka berkembang yang pada akhirnya dapat meningkatkan *self-efficacy*.

Untuk memahami signifikansi praktis dari temuan ini, penting untuk menafsirkan hasil korelasi positif tersebut dalam konteks dinamika spesifik yang berlaku di lingkungan kerja PT. X. Perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang menuntut inovasi dan tekanan performa tinggi ini menjadikan dukungan sosial sebagai mekanisme *buffering* atau penyangga stres yang sangat vital. Karyawan yang merasakan lingkungan yang suportif cenderung mengalami *emotional arousal* yang lebih rendah, sehingga kecemasan atau frustrasi saat menghadapi kesulitan dapat dikelola dengan efektif (Lazarus & Folkman, 1984; Spector & Jex, 1998). Dukungan dari atasan di PT. X sangat penting karena dianggap sebagai sumber otoritatif yang memberikan validasi dan sumber daya instrumental, yang secara langsung meningkatkan *self-efficacy* (Gist & Mitchell, 1992). Sementara itu, dukungan rekan kerja diwujudkan melalui dukungan informasional (berbagi kiat dan pengetahuan) dan dukungan instrumental (bantuan langsung dalam proyek), yang memungkinkan karyawan belajar melalui *vicarious experience* atau melihat keberhasilan orang lain yang didukung turut meningkatkan *self-efficacy* mereka (Schunk & Pajares, 2002; House, 1981). Dengan demikian, hubungan positif ini mencerminkan keberhasilan budaya organisasi PT. X dalam menciptakan ekosistem kerja yang memelihara modal psikologis karyawannya.

Temuan signifikan yang didapatkan dari penelitian di PT. X, yaitu adanya hubungan positif antara dukungan sosial dan *self-efficacy*, tidak hanya berdiri sendiri, tetapi juga konsisten dengan memperkaya literatur terdahulu dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan prediktor penting bagi *self-efficacy* karyawan di PT. X sejalan dengan studi Hairudinor (2021) yang menargetkan sektor teknologi juga menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja adalah prediktor yang kuat terhadap *general self-efficacy* individu, sebuah temuan yang relevan mengingat PT. X beroperasi dalam lingkungan yang dinamis. Konsistensi ini juga diperkuat oleh riset Chaiyapruksayanonde dan Ponchaitiwat (2025) yang menunjukkan bahwa penghargaan dan bantuan nyata (*instrumental support*) yang diterima di lingkungan kerja berkorelasi positif signifikan dengan *self-efficacy* karyawan untuk menghadapi tantangan baru. Lebih lanjut, dalam konteks yang lebih mendalam, penelitian ini memperkuat studi Wahyudi (2025), yang secara spesifik menunjukkan bahwa

dimensi dukungan emosional, seperti perhatian dan empati dari kolega, berfungsi sebagai mediator yang meredakan dampak negatif beban kerja terhadap *self-efficacy*.

Dalam konteks pekerjaan yang sangat teknis dan menuntut penyelesaian masalah yang cepat, seperti yang disorot oleh Anggun *et al.* (2025) jenis dukungan instrumental ditemukan memiliki dampak paling besar terhadap *self-efficacy*, sebuah temuan yang sangat relevan mengingat tuntutan kerja proyek di PT. X. Pengulangan pola hubungan yang konsisten di berbagai studi dan konteks ini mengukuhkan bahwa dukungan sosial adalah variabel lingkungan yang universal dan fundamental dalam memelihara dan meningkatkan *self-efficacy* di tempat kerja (Cohen & Wills, 1985). Oleh karena itu, kontribusi penelitian ini adalah mengintegrasikan temuan-temuan tersebut dan memvalidasi model teoritis ini dalam konteks spesifik karyawan PT. X, menegaskan bahwa investasi perusahaan dalam budaya kerja suportif adalah strategi yang tepat untuk meningkatkan modal psikologis karyawan.

Meskipun penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat dan signifikan, penting untuk mengakui beberapa keterbatasan metodologis. Penelitian ini menggunakan desain korelasional *cross-sectional*, yang hanya memungkinkan penentuan adanya hubungan dan bukan kausalitas (sebab-akibat) definitif. Keterbatasan ini berarti penelitian belum dapat menyimpulkan bahwa dukungan sosial menyebabkan peningkatan *self-efficacy*, atau sebaliknya. Selain itu, penggunaan instrumen *self-report* sepenuhnya rentan terhadap *social desirability bias*, di mana responden mungkin cenderung memberikan jawaban yang mereka anggap ideal secara sosial, sehingga sedikit memengaruhi akurasi data. Keterbatasan lain adalah fokus penelitian yang sempit pada dua variabel utama, mengabaikan potensi variabel lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan ini, seperti Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) (Pierce & Gardner, 2004) atau Gaya Kepemimpinan Transformasional (Bandura, 2001).

## KESIMPULAN

Hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan *self-efficacy* karyawan PT. X dinyatakan diterima, yang ditunjukkan melalui analisis statistik  $r = 0.406$ ;  $p < 0.05$ . Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula *self-efficacy* mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan yang kompleks di lingkungan kerja.

## SARAN

Karena dukungan sosial diketahui berasal dari berbagai dimensi (keluarga, teman, *significant others*) yang dapat memiliki pengaruh berbeda, penelitian selanjutnya dapat melakukan studi mendalam untuk mengidentifikasi dimensi dukungan sosial mana yang paling dominan dalam memprediksi *self-efficacy* di sektor industri *flexible packaging* maupun sektor lainnya. Selain itu penelitian

selanjutnya dapat beralih ke desain longitudinal atau eksperimental untuk menguji efek kausalitas yang lebih kuat, serta melihat potensi variabel lain yang mungkin dapat memediasi atau memoderasi hubungan dukungan sosial dan *self-efficacy*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. T., & Rozali, Y. A. (2022). Efikasi diri dan ketidakamanan kerja: Bagaimana hubungannya? (Studi pada karyawan PT. Z, Tangerang). *JCA Psikologi*, 3(1). <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/185>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya bagian marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani. (2022). The influence of self-efficacy and work environment on employee performance: Empirical study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10(01), 263–280. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101016>
- Anggun, D., Miftach, C., & Susanti, R. N. (2025). The effectiveness of imagery and positive self-talk in enhancing the self-efficacy of badminton athletes. *Prosiding Seminar Psikologi (PROSEPSI)*, 2(2), 59–70. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JPJO/article/view/17509>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas instrumen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Pengantar psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Baron, R. A., & Byrne, D. E. (1981). *Social psychology: Understanding human interaction*.
- Chaiyapruksayanonde, C., & Ponchaitiwat, K. (2025). Supportive work environments, innovative work behavior, and job performance in the hospitality industry: Empirical evidence from Thailand. *Tourism and Hospitality*, 6(1), 20. <https://doi.org/10.3390/tourhosp6010020>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676–684. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.59.8.676>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Ferlianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap sumber daya manusia manajemen kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(1), 188–194.  
<https://jurnalisticomah.org/index.php/jimea/article/view/185>
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183–211. <https://doi.org/10.2307/258770>
- Gottlieb, B. H. (1983). *Social support strategies: Guidelines for mental health practice*. Beverly Hills, CA: Sage Publications. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA12006074>
- Hairudinor, H. (2021). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap social competence, self efficacy, work engagement, psychological well being dan kinerja individu (Studi pada perawat rumah sakit swasta di Provinsi Kalimantan Selatan)*. PT Borneo Development Project. <https://repositori.ulm.ac.id/handle/123456789/28447>
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- King, L. A. (2010). *Psikologi umum: Sebuah pandangan apresiatif* (Buku 2; Y. Yuwono, Trans.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres kerja dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 208–214. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/29550>
- Lin, Q., Fu, M., Sun, K., Liu, L., Chen, P., Li, L., Niu, Y., & Wu, J. (2024). The mediating role of perceived social support on the relationship between lack of occupational coping self-efficacy and implicit absenteeism among intensive care unit nurses: A multicenter cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11084-y>
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6. Retrieved from <https://sid.ir/paper/661022/en>
- Manik, J. G. (2023). Pengaruh self efficacy, status sosial, dan kedisiplinan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI SMK Negeri 9 Medan. *Global Education and Counseling Insight (GECI)*, 1(2). <https://doi.org/10.47709/geci.v1i2.3250>
- Mansur, T. M., Sulaiman, S., Abdullah, M. A., & Ali, H. (2020). *Ilmu sosial dan budaya dasar berbasis general education*. Syiah Kuala University Press. <https://doi.org/10.52574/syiahkualauniversitypress.318>
- Ni'mah, A. (2014). Hubungan antara dukungan sosial dan self-efficacy dalam menyelesaikan skripsi. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 3(1). <http://lib.unnes.ac.id/20090/>

- Nirmala, P. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh self-efficacy terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 930–937. <https://doi.org/10.29313/v6i2.23938>
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen General Self Efficacy Scale versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>
- Nurkhakiki, R., Utami, E. M., & Wijayanti. (2024). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Volatilitas*, 6(1), 3031-4569. <https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/4216>
- Nurmayani. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout akademik pada mahasiswa tingkat akhir di Kalimantan Timur [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur]. *UMKT Institutional Repository*. <https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/4273>
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>
- Rahmawati, Y., Husna, F. H., & Prasetyo, R. A. B. (2024). General self-efficacy scale: Analysis in Indonesia junior high school students. *International Conference of Humanities and Social Science (ICHSS), 2024*, 906–909. Retrieved from <https://www.programdokterpbiuns.org/index.php/proceedings/article/view/452>
- Rasyidi, A. W., & Sahrani, R. (2019). Peran dukungan sosial dan strategi coping terhadap self-efficacy pada korban cyberbullying. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(2), 413. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.6007>
- Ratnasari, H., & Yusnita, N. (2019). Analisis hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan pada PT Metraplaza. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 51–66. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v4i1.1110>
- Raudatusyifa, N. S., Sari, N. M. W., & Fenia, N. S. Z. (2024). Pengaruh dukungan organisasi dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 342–354. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i2.1679>
- Riduwan, M. (2015). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta. [http://lib.ugr.ac.id/?p=show\\_detail&id=13289](http://lib.ugr.ac.id/?p=show_detail&id=13289)
- Roberts, T., Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian (Theories of personality)* (Buku 2). [https://digilib.unrika.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=60046](https://digilib.unrika.ac.id/index.php?p=show_detail&id=60046)
- Sahin, A., Ernawati, N. R., Amalia, N. R., Dalimunthe, N. R. Z., Pautina, N. a. R., Maghfur, N. S., Chairunnisa, N. D., & AlfayyadI, N. a. F. (2024). Self-efficacy pada siswa: Systematic literature review. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(2), 627–639. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.5549>

- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2012). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). Wiley. <http://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20352711>
- Sarafino, E. P., Caltabiano, M. L., & Byrne, D. (2008). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (2nd Australasian ed.). John Wiley & Sons. <https://researchonline.jcu.edu.au/27775/>
- Saudi, A. N. A., Bintang, R. S., Loloallo, V. L., & Zainuddin, N. I. (2024). Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): Uji validitas konstruk dengan confirmatory factor analysis (CFA). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 4266–4275. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.7492>
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 15–31). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012750053-9/50003-6>