



Pengaruh Efikasi Diri dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Maghfiratul Adewiah Dahlan¹, Chalid.Imran Musa^{2*}, Rezky Amalia Hamka³, Sitti Hasbiah⁴, Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
Email: ¹maghfiratuladewiahdahlan974@gmail.com, ²chalid.imran.musa@unm.ac.id, ³rezky.amalia.hamka@unm.ac.id, ⁴sittihhasbiah@unm.ac.id, ⁵widhinugrahasd@unm.ac.id

Informasi Artikel

Submitted : 25-03-2025

Accepted : 07-04-2025

Published : 15-05-2026

Keywords:

Self-Efficacy

Social Support

Work Stress

Abstract

This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all employees of the Social Service Office of Gowa Regency, including both civil servants and non-civil servants, totaling 53 employees. The sampling technique used was total sampling (census), in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS software. Model testing was conducted through the evaluation of the outer model and inner model to assess validity, reliability, and the relationships among research variables. The results showed that self-efficacy had a positive and significant effect on employee work stress at the Social Service Office of Gowa Regency. Meanwhile, social support did not have a significant effect on employee work stress. These findings indicate that self-efficacy is a factor that has a strong influence on the level of employee work stress, whereas social support has not been proven to significantly affect employee work stress at the Social Service Office of Gowa Regency.

Abstrak

. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial terhadap stres kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, baik secara parsial maupun simultan. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, produktivitas, dan kualitas pelayanan pegawai. Efikasi diri sebagai faktor internal serta dukungan sosial sebagai faktor eksternal diduga berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa yang terdiri atas pegawai ASN dan Non-ASN sebanyak 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Pengujian model dilakukan melalui evaluasi outer model dan inner model untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Sementara itu, dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang memiliki pengaruh kuat terhadap tingkat stres kerja pegawai, sedangkan dukungan sosial belum terbukti secara signifikan memengaruhi stres kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Dukungan Sosial, Stres Kerja.

1. PENDAHULUAN

Kepegawaian merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan organisasi, khususnya instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Keberhasilan pengelolaan kepegawaian tidak hanya ditentukan oleh aspek administratif, tetapi juga oleh kondisi individu pegawai dalam menjalankan tugasnya. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah stres kerja, yaitu kondisi

tekanan psikologis akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu (Lengkong et al., 2020). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kesejahteraan pegawai, produktivitas, serta kualitas pelayanan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi stres kerja adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja dibandingkan pegawai dengan efikasi diri rendah. Selain itu, dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi juga berperan penting dalam mengurangi tingkat stres kerja melalui dukungan emosional, motivasi, dan bantuan dalam penyelesaian tugas (Rosesanthi & Laili, 2024). Kombinasi efikasi diri dan dukungan sosial juga terbukti meningkatkan resiliensi pegawai dalam menghadapi tekanan kerja (Afifah & Trimulyaningsih, 2025).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap penurunan stres kerja (Lengkong et al., 2020), sedangkan dukungan sosial berperan dalam membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan (Rosesanthi & Laili, 2024). Penelitian Afifah dan Trimulyaningsih (2025) juga membuktikan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan pada sektor kesehatan, pendidikan, maupun perusahaan swasta. Penelitian yang menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan pada instansi pemerintah daerah, khususnya organisasi yang bergerak di bidang pelayanan sosial, masih relatif terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji kondisi ketika tingkat efikasi diri dan dukungan sosial tergolong tinggi, tetapi stres kerja pegawai masih tetap terjadi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hasil pra-penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa stres kerja masih cukup tinggi akibat beban kerja, tugas mendadak, tenggat waktu yang ketat, dan pekerjaan di luar tugas pokok. Pra-survei terhadap 28 responden menunjukkan rata-rata 68,6% pegawai mengalami gejala stres kerja. Di sisi lain, tingkat efikasi diri pegawai tergolong tinggi dengan rata-rata persentase 95,7%, sedangkan dukungan sosial juga berada pada kategori tinggi dengan rata-rata 92,1%. Meskipun demikian, stres kerja tetap terjadi sehingga mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut belum sepenuhnya mampu menekan tekanan kerja yang dialami pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial terhadap stres kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial secara simultan pada pegawai instansi pelayanan sosial pemerintah daerah dengan menggunakan fenomena empiris berupa tingginya efikasi diri dan dukungan sosial yang belum diikuti oleh rendahnya tingkat stres kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan dan program pengembangan pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan organisasi (Indrayani et al., 2025).

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh Efikasi Diri (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) terhadap Stres Kerja (Y) pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Efikasi diri diukur berdasarkan indikator level, strength, dan generality (Bandura, dalam Saputri, 2022), sedangkan dukungan sosial meliputi dukungan emosional, penghargaan, informasional, dan instrumental (Sarafino, 2011). Adapun stres kerja diukur melalui reaksi emosional, fisiologis, dan perilaku (Handoko, 2019). Penelitian dilaksanakan di Dinas Sosial

Kabupaten Gowa pada November 2025 dengan populasi sebanyak 53 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data diperoleh dari sumber primer melalui observasi, wawancara, dan kuesioner skala Likert (Sugiyono, 2017), serta sumber sekunder berupa dokumen dan literatur yang relevan.

Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Evaluasi outer model dilakukan melalui uji validitas konvergen dengan kriteria *loading factor* $\geq 0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$, validitas diskriminan menggunakan cross loading dan Fornell-Larcker Criterion, serta uji reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* $\geq 0,70$ dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ (Hair et al., 2022). Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* (R^2), *F-Square* (F^2), serta pengujian *direct effect* dan *indirect effect*. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai t-statistic $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$, sehingga dapat diketahui pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial terhadap stres kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas bertujuan menilai konsistensi instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas menunjukkan kemampuan instrumen menghasilkan pengukuran yang konsisten. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Dukungan	0.959	0.979	0.964
Efikasi Diri	0.967	0.974	0.972
Stres Kerja	0.952	0.960	0.960

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Variabel Dukungan Sosial memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,959 dan Composite Reliability sebesar 0,964. Variabel Efikasi Diri memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,967 dan Composite Reliability sebesar 0,972. Sementara itu, variabel Stres Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,952 dan Composite Reliability sebesar 0,960.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel mampu mengukur konstruk secara konsisten dan stabil. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Secara keseluruhan, tingginya nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada seluruh variabel menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki kualitas pengukuran yang sangat baik. Hasil tersebut memperkuat bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengujian model struktural dan pengujian hipotesis.

3.2 Uji Model Fit

Uji model fit dilakukan untuk mengetahui tingkat kesesuaian model penelitian dengan data empiris yang digunakan. Menurut Hair dkk. (2021), salah satu indikator yang digunakan untuk menilai model fit dalam PLS SEM adalah nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR).

Model dinyatakan memiliki kecocokan yang baik apabila nilai SRMR berada di bawah 0,10.

Tabel 2. Hasil Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.099	0.099
d_ ULS	4.715	4.715
d_ G	n/a	n/a
Chi-square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian model fit, diketahui bahwa nilai SRMR pada saturated model dan estimated model sebesar 0,099. Nilai tersebut berada di bawah batas maksimum 0,10 sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang baik dengan data empiris.

Selain itu, nilai d_ ULS sebesar 4.715 menunjukkan tingkat perbedaan antara matriks korelasi empiris dan matriks korelasi model masih dalam batas yang dapat diterima. Dengan demikian, model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini dinyatakan fit dan layak digunakan dalam pengujian inner model serta pengujian hipotesis selanjutnya.

3.3 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (inner model) dilakukan setelah seluruh pengujian outer model memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Menurut Hair dkk. (2021), inner model dalam PLS-SEM digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten serta mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen dalam model penelitian. Evaluasi inner model dalam penelitian ini dilakukan melalui pengujian R Square, Q-Square, dan pengujian hipotesis

3.4 Uji R-Square

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi (R-Square atau R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model penelitian. Nilai R-Square berada pada rentang 0 sampai 1, dimana semakin mendekati angka 1 maka model penelitian semakin baik dalam menjelaskan variabel endogen. Selain itu, Adjusted R-Square digunakan untuk memberikan hasil yang lebih akurat karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Nilai R Square

	R-square	R-square adjusted
Stres Kerja	0.851	0.845

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian R-Square, diketahui bahwa variabel Stres Kerja (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,851 dan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,845. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan Dukungan Sosial (X2) mampu menjelaskan variasi Stres Kerja sebesar 85,1%, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian

3.5 Uji Q Square

Menurut Hair dkk. (2021), Q-Square digunakan untuk mengukur predictive relevance atau kemampuan prediksi model penelitian terhadap variabel endogen. Nilai Q-Square menunjukkan seberapa baik model penelitian mampu memprediksi data observasi. Apabila nilai Q Square lebih besar dari 0, maka model penelitian dinyatakan memiliki predictive relevance yang baik.

Tabel 4. Hasil Nilai Q Square

Variabel	R-square
Stres Kerja (Y)	0.682

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian Q-Square, diketahui bahwa variabel Stress Kerja memiliki nilai Q-Square sebesar 0,682. Nilai tersebut lebih besar dari 0,50 sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan predictive relevance yang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian mampu memprediksi Stress Kerja dengan baik melalui variabel Efikasi Diri (X1) dan Dukungan Sosial (X2). Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dan analisis lanjutan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian Q-Square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap Stress Kerja sehingga hubungan antar variabel dalam penelitian dapat dijelaskan dengan baik oleh model penelitian yang digunakan

3.6 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2021), pengujian hipotesis dalam PLS-SEM dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel laten melalui pengujian direct effect. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan P-Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T Statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Values lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Efikasi Diri -> Stres Kerja	0.933	0.941	0.053	17.768	0.0
Dukungan Sosial -> Stres Kerja	-0.024	-0.002	0.063	0.381	0.703

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian direc effect, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

3.7 Efikasi Diri (X1) terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,933, nilai T-Statistics sebesar 17,768, dan nilai P-Value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan

dengan nilai T-Statistics yang lebih besar dari nilai T-Tabel ($17,768 > 1,96$) serta nilai P-Value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Stres Kerja dapat diterima.

Nilai koefisien sebesar 0,933 menunjukkan bahwa Efikasi Diri merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang kuat terhadap Stres Kerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan tingkat efikasi diri akan diikuti oleh perubahan tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan tingkat stres kerja yang dialami. Dengan demikian, efikasi diri menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

3.8 Dukungan Sosial (X2) terhadap Stres Kerja (Y)

Hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar -0,024, nilai T-Statistics sebesar 0,381, dan nilai P-Value sebesar 0,703. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-Statistics yang lebih kecil dari nilai T-Tabel ($0,381 < 1,96$) dan nilai P-Value yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,703 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja ditolak.

Koefisien jalur yang bernilai negatif (-0,024) menunjukkan bahwa secara arah hubungan, peningkatan dukungan sosial cenderung diikuti oleh penurunan stres kerja. Akan tetapi, karena pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, maka hubungan yang terjadi tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar dalam menjelaskan perubahan tingkat stres kerja pada responden penelitian. Dengan kata lain, keberadaan dukungan sosial belum terbukti secara nyata mampu menurunkan stres kerja dalam konteks penelitian ini

3.9 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara Efikasi Diri terhadap stres kerja memperoleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,933, T-statistics sebesar 17,768, dan P-values sebesar 0,000. Nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-values lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sehingga hipotesis diterima.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,933 menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara Efikasi Diri dan stres kerja. Berdasarkan arah koefisien yang positif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor Efikasi Diri yang terukur dalam model, maka semakin tinggi pula skor stres kerja yang dirasakan responden.

Menurut teori Social Cognitive Theory yang dikembangkan oleh Bandura (1997), Efikasi Diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Individu dengan efikasi diri tinggi biasanya memiliki kemampuan menghadapi tantangan dan tekanan pekerjaan dengan lebih baik dibandingkan individu yang memiliki efikasi diri rendah. Secara teoritis, banyak penelitian menemukan hubungan negatif antara efikasi diri dan stres kerja, yaitu semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah stres kerja. Namun demikian, dalam beberapa kondisi organisasi, efikasi diri yang tinggi dapat mendorong individu untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan target kerja sehingga meningkatkan tekanan yang dirasakan. Oleh karena itu, hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan pegawai Dinas Sosial yang memiliki tuntutan pelayanan publik yang tinggi

Hasil ini sejalan dengan Shao et al., (2022) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung menerima tanggung jawab yang lebih besar, berani menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih kompleks, serta memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Penelitian Nassani et al., (2021) mengatakan bahwa Kondisi tersebut dapat menyebabkan individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih besar sehingga berpotensi meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan.

3.10 Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 1, hubungan antara dukungan sosial terhadap stres kerja memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,024, T-statistics sebesar 0,381, dan P-values sebesar 0,703. Nilai T-statistics yang diperoleh lebih kecil dari 1,96 dan nilai P-values lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap stres kerja ditolak.

Nilai koefisien jalur (*Original Sample*) yang bernilai negatif (-0,024) menunjukkan arah hubungan yang negatif, artinya semakin tinggi dukungan sosial maka stres kerja cenderung menurun. Namun, karena pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, maka dukungan sosial belum dapat dijadikan faktor yang secara langsung memengaruhi tingkat stres kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh House (1981) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat berfungsi sebagai stress buffer atau pelindung terhadap dampak negatif stres. Dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan instrumental seharusnya membantu individu dalam menghadapi tekanan kerja. Akan tetapi, dalam konteks penelitian ini, pengaruh tersebut tidak terbukti secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya, A. D., & Guspa, A yang menemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Argita & Nugrahaningsih (2025) yang menemukan bahwa dukungan sosial tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi stres kerja karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan seperti beban kerja dan tekanan organisasi. Meskipun pegawai memperoleh dukungan sosial yang sangat tinggi dari rekan kerja maupun atasan, dukungan tersebut belum mampu menurunkan tingkat stres kerja secara signifikan. Kondisi ini dapat terjadi karena stres kerja yang dialami pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja, tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, tanggung jawab pelayanan publik, maupun faktor individu yang tidak diukur dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula tekanan kerja yang dirasakan akibat meningkatnya tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Dukungan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Secara bersama-sama, Efikasi Diri dan Dukungan Sosial mampu menjelaskan stres kerja sebesar 85,1%, dengan Efikasi Diri sebagai variabel yang paling dominan. Oleh karena itu, Dinas Sosial Kabupaten Gowa perlu meningkatkan kompetensi dan efikasi diri pegawai serta tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis untuk mendukung kesejahteraan dan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, burnout, konflik peran, dan gaya kepemimpinan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, J. N., & Trimulyaningsih, N. (2025). The Role of Social Support and Self-Efficacy on Resilience of Late Adolescence with Divorced Parents. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 30(1), 131–148. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol30.iss1.art8>
- Argita, S. P., & Nugrahaningsih, T. H. (2025). Work Engagement: Peran dukungan organisasi dan keyakinan di pegawai dinas sosial kota semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 891–907. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5053>
- Bandura (1997) Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York. (n.d.). Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. (4th ed., Vol. 31). *Personnel Psychology*,. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- 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>
- Dale H. Schunk. (2012). *Learning Theories: An Educational Perspective* (6th ed.). Pearson Education. https://books.google.co.id/books/about/Learning_Theories.html?id=FZq4cQAACAAJ&redir_esc=y
- Danuarta, M., Prianti, I. A., & sartiah. (2024). Pengaruh masa kerja, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan PT Pelindo terminal peti kemas Kendari tahun 2024. 3(3).
- Ersoy, A., Mahmood, Z., Sharif, S., Ersoy, N., & Ehtiyar, R. (2023). Exploring the Associations between Social Support, Perceived Uncertainty, Job Stress, and Emotional Exhaustion during the COVID-19 Crisis. *Sustainability*, 15(3), 2150. <https://doi.org/10.3390/su15032150>
- Frank Pajares. (2002). Student S Self Efficacy in Their Self Regulated Learning Strategies. *Psychologia*, 45, 211–221.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. Jr. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (A. Nunuk, Ed.). Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Harefa, P. P. P., & Rozali, Y. A. (2020a). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KONSEP DIRI PADA REMAJA KORBAN BULLYING. 1.
- Harefa, P. P. P., & Rozali, Y. A. (2020b). Pengaruh dukungan sosial terhadap konsep diri pada remaja korban bullying. 1.
- Hartini, N.; Utami, S.; Andayani, T. R. (2025). Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 24(1), 71–80.
- Hartini, S., Utami, R., & Rahmawati, T. (2025). Peran dukungan sosial dalam meningkatkan performa kerja dan kesehatan mental karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi Dan Industri*, 22(1), 67–80.
- Hasanah, U., Dewi, N. R., & Rosyida, I. (2019). Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend). 2.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

- Husnah, I. A., Khairunnisa, Luthfi Syahel, Mardiah, M. N., & Octaviani, S. (2025). Pengaruh Self-Efficacy sebagai Upaya dalam Menangani Stres Akademik pada Siswa Sekolah Dasar. *Lencana: Jurnal Inovasi Ilmu Pendidikan*, 3(2), 88–93. <https://doi.org/10.55606/lencana.v3i2.5020> INDAH SETYANING RAHAYU. (n.d.).
- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2), 418–441. <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310>
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EJournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1), 1–8.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38–45. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Kurniasari, L. (2023). Efikasi diri dan dukungan sosial dan stres kerja: Literatur Review. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 553–557.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. 1(3).
- Lestarinawati, R. (2015). Hubungan Self Efficacy dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Designer Clothing Company.
- Melisa, T. (2020). Hubungan Dukungan Sosial dan Kebahagiaan pada Mahasiswa Perantau di Universitas Islam Riau. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 109–120.
- Melisa, W. L. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dan kesejahteraan psikologis mahasiswa. *Jurnal Psikologi Kesehatan Mental*, 15(1), 51–62.
- Musyaddat, Surati, & Saufi. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Manajemen*, 1–14.
- Nassani, A. A., Almusad, R. M., AlMetrek, R. M., & Almanian, L. M. (2021). The Impact of Job Stress and Self-Efficacy on Job Burnout Dimensions. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/EJBM/13-6-23>
- Nugroho, R., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2017). PENGARUH IKLIM ORGANISASI BPS DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 45(1). <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1747>
- Olaimat, D. (2017). The Moderating Effect of Organizational Support on the Relationship between Job Stress and Employee Performance in. *European Journal of Business and Management*, 9(14).
- Putra & Susilawati. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Self-Efficacy Dengan Tingkat Stres Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah. *Jurnal Psikologi*, 5, 145–157.

- Rahayu, I. S. (2020). Pengaruh efikasi diri (self-efficacy) mahasiswa komunikasi dan penyiaran islam (kpi) semester VI fakultas ushuluddin, adab dan dakwah iain ponorogo terhadap kemampuan berbicara di depan publik tahun akademik 2019/2020. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Rambe, H., & Bahri, S. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja bagian produksi di PT. Tri teguh manunggal sejati Kota Tangerang. Prepotif : Jurnal Kesehatan Masyarakat, 6(2), 1554–1565. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v6i2.4562>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). Organizational behavior (18th edition). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior (Perilaku Organisasi) (13th ed.). Global and Southern african perspectives. https://books.google.co.id/books?id=9-jcsiS8RSoC&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false
- Rosesanthi, S. R., & Laili, N. (2024). Hubungan Antara Dukungan Sosial, Beban Kerja, Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. X.
- Rovika, Y. R. (2021). Peran Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis. Jurnal Psikologi, 15(1), 45–59.
- Saputri., D. F. (2022). Pengaruh self-efficacy terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai Variabel moderating (Studi Pada Perawat RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar) [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR]. <https://repository.uin-alauddin.ac.id/26890/1/90200117079%20DIYAH%20FAJRIASMI%20SAPUTRI.pdf>
- Saputri, W. E. (2024). Pengaruh dukungan sosial, self-efficacy, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bpr Artanawa Madiun [Eka Saputri, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.]. <https://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/14452>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). Health Psychology (7th ed.). Wiley.
- Sari, R. P., & Handayani, A. (2017). Hubungan Efikasi Diri dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negri Semarang. Proyeksi, 12(2), 53–58.
- Satwika, D. (2023). Peran dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa perantau. Jurnal Psikologi Indonesia, 18(2), 123–134.
- Shao, L., Guo, H., Yue, X., & Zhang, Z. (2022). Psychological Contract, Self-Efficacy, Job Stress, and Turnover Intention: A View of Job Demand-Control-Support Model. Frontiers in Psychology, 13, 868692. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868692>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Surya, A. D., & Guspa, A. (2021). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Pegawai Dinas Sosial Solok Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. Socio Humanus, 3(1), 53–65.
- Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. American Journal of Community Psychology, 13(2), 187–202. <https://doi.org/10.1007/BF00905728>
- Witjaksono, H. Y., & Noviati, N. P. (2018). Efikasi Diri dan Stres Kerja Pemandu Lalu Lintas Udara Bandara. Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, 23(1), 16–26. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss1.art2>