

Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia

Cynthia Hidayat Marikar¹, Abdul Rahman Shaleh²

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Indonesia
cynthia.marikar@gmail.com¹, abd.rahman.shaleh@uinjkt.ac.id²

Submitted: 01st Oct 2024 | **Edited:** 07th Dec 2024 | **Issued:** 01st Jan 2025

Cited on: Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 135-150.

ABSTRACT

Watching films is an essential part of human recreational needs that becomes increasingly pressing with age and changing requirements. With advancements in technology, watching films has become a primary necessity due to easy accessibility and the availability of streaming platforms. This study aims to explore the effects of work fatigue, work stress, and self-efficacy on employee performance in the film industry. The research population consists of film workers at PT. MD Pictures, with samples taken using purposive sampling methods. Data were analyzed using Path Analysis with the aid of JASP 19.0 software. The tests employed in this research include construct validity tests, path coefficient analysis, and hypothesis testing. The results indicate that self-efficacy significantly mediates the effect of work stress on the performance of film crews ($t = 5.590$, $p < 0.001$), but this does not hold for work fatigue ($t = -0.120$, $p = 0.904$). Work fatigue has a significant direct effect on performance ($t = 2.733$, $p = 0.006$), while its indirect effect through self-efficacy is not significant ($t = -0.120$, $p = 0.904$). Conversely, work stress does not have a significant direct effect on performance ($t = 0.318$, $p = 0.751$), but its indirect effect through self-efficacy is significant ($t = 5.590$, $p < 0.001$). Overall, the direct effect of work fatigue on performance is greater than its indirect effect, while for work stress, the indirect effect through self-efficacy is more significant than the direct effect. This research model shows that 88.7% of the variability in film crew performance can be explained by work fatigue, work stress, and self-efficacy, with an R^2 value of 0.887. Additionally, 40.3% of the variability in self-efficacy can be explained by work fatigue and work stress, as indicated by an R^2 value of 0.403. These findings suggest that improving self-efficacy can help mitigate the negative impact of work stress on the performance of film crews. However, in cases of work fatigue, direct intervention to address fatigue is more necessary than enhancing self-efficacy.

Keywords: Job Burnout, Job Stress, Self-Efficacy, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, menonton film saat ini sudah hampir menjadi kebutuhan primer manusia karena di dukung dengan kemudahan aksesibilitas serta ketersediaan film yang terjadi secara dinamis, tersedia bisokop online serta berbagai platform streaming yang terus bersaing antara satu dengan lainnya. Berbeda

dengan beberapa puluh tahun yang lalu, untuk menonton film harus melalui bioskop atau melalui layar lebar. Laporan yang dikeluarkan oleh Badan Perfilman Indonesia menunjukkan adanya pertumbuhan yang dinamis berkaitan dengan perfilman nasional setidaknya selama lima tahun belakangan ini baik dari sisi kuantitas maupun dari sisi kualitas. Dari sisi kuantitas produksi terus mengalami peningkatan atau terjadi tren positif dari tahun ke tahun, demikian pula jumlah penontonnya (Iskandar & Naswan, 2023).

Pada tahun 2016 terdapat 45 film nasional yang dirilis. Jumlah ini kemudian meningkat menjadi 51 film di tahun 2017, 68 film di tahun 2018, dan 109 film di tahun 2019. Puncaknya, pada tahun 2020, terdapat 197 film nasional yang dirilis di Indonesia. Tren kenaikan tersebut sejalan dengan tren kenaikan jumlah penonton film nasional. Pada tahun 2016, jumlah penonton film nasional mencapai 4,5 juta orang. Jumlah ini kemudian meningkat menjadi 6,89 juta orang di tahun 2017, 19 juta orang di tahun 2018, 51,2 juta orang di tahun 2019, dan 51,2 juta orang di tahun 2020 (Iskandar & Naswan, 2023).

Namun, perlu dicatat bahwa data jumlah penonton film nasional di tahun 2020 hanya menunjukkan jumlah penonton hingga bulan Maret 2020. Hal ini dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang menyebabkan penutupan bioskop di Indonesia pada bulan Maret 2020. Pada laporan yang sama juga memberikan informasi bahwa perfilman nasional mampu menembus 61% market share yang mengungguli film luar yang hanya berada pada kisaran 39% (Utami, 2024).

Pertumbuhan perfilman Indonesia tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran penting para pekerja film yang sering menghadapi permasalahan yang kompleks khususnya secara psikologis. Pekerja film di Indonesia, yang sering disebut sebagai kru film sering dihadapkan dengan kelelahan kerja dan stres kerja yang disebabkan oleh jam kerja yang panjang.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan beberapa pekerja film menunjukkan bahwa mereka sering kali bekerja lebih dari 18 jam setiap harinya. Dampak dari beban kerja yang berat ini adalah penurunan signifikan dalam kualitas dan kuantitas kesejahteraan mereka, serta keterbatasan waktu untuk berinteraksi dan bersosialisasi di luar lingkungan kerja. Keadaan ini membawa dampak lanjutan berupa berbagai masalah, seperti masalah dalam keluarga akibat kurangnya

waktu bersama, potensi masalah kesehatan serius karena kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan, serta penurunan produktivitas kerja karena sulitnya untuk berkonsentrasi dan fokus.

Meskipun pekerja film menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, mereka terbatas dalam mengubah situasi ini karena mereka terikat dengan kontrak kerja dengan perusahaan film. Sebagai hasilnya, kondisi kerja yang tidak ideal seperti yang dijelaskan di atas tidak hanya mengancam kesejahteraan dan kinerja mereka, tetapi juga keselamatan di tempat kerja. Keberhasilan para pekerja film ini kemudian berdampak pada keberhasilan rumah produksi film.

Fenomena yang ada balik layar produksi film di industri yang sedang berkembang di Indonesia, suasana begitu dinamis dan menuntut. Proses ini melibatkan berbagai elemen yang saling berkontribusi untuk menciptakan karya akhir berkualitas tinggi yang memenuhi ekspektasi penonton. Selain menghadapi tekanan kreatif yang tinggi untuk berinovasi dengan ide-ide baru dan tren yang sedang berkembang, para pembuat film juga harus mempertahankan keunikan dan keaslian cerita mereka. Tahapan kompleks dari pra-produksi, produksi, hingga pasca-produksi membutuhkan perencanaan matang, koordinasi tim yang efektif, dan manajemen sumber daya yang efisien. Jadwal produksi yang ketat menuntut para kru untuk bekerja dengan efisien tanpa mengorbankan kualitas karya.

Kolaborasi harmonis antara anggota kru film menjadi kunci dalam mencapai tujuan produksi, dengan komunikasi yang efektif dan kerja tim yang solid. Selain itu, pekerja film juga harus menghadapi tantangan psikologis seperti kelelahan kerja dan stres yang bisa mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Faktor eksternal seperti dukungan pemerintah, kebijakan industri, dan respon pasar terhadap film turut memainkan peran penting dalam kesuksesan produksi. Rumah produksi besar seperti PT. MD Pictures menunjukkan komitmen untuk mencapai standar kinerja tertinggi, berkontribusi tidak hanya pada keuntungan tetapi juga dalam meningkatkan standar perfilman nasional secara keseluruhan. Dengan segala dinamika dan tantangan yang ada, pembuatan film di Indonesia tidak hanya merupakan proses kreatif, tetapi juga merupakan wujud dari komitmen dan dedikasi untuk memajukan industri film nasional ke level yang lebih baik, dengan dukungan

yang berkelanjutan terhadap efikasi diri dan kesejahteraan pekerja film.

Sampai dengan saat ini di Indonesia terdapat sebanyak 45 sub kategori rumah produksi film yang di dalamnya terdapat banyak sekali rumah produksi. Diantara banyak rumah produksi tersebut terdapat PT. MD Pictures merupakan salah satu rumah produksi film raksasa, satu-satunya rumah produksi film nasional yang telah melakukan *Initial Public Offering (IPO)*. Pada tahun 2022 kinerja finansialnya telah mencapai 418% dan telah memenangi *national market share* dimana film produksinya yang telah merajai bioskop tanah air.

Berbagai kelebihan prestasi yang dimiliki oleh MD Pictures selama ini mengandung konsekuensi logis pada tuntutan berat untuk terus bekerja secara maksimal untuk mencapai kinerja terbaik. Terlebih lagi pemerintah juga terus memberikan dukungan penuh terhadap rumah-rumah produksi Film Indonesia dalam kerangka Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) (Syahbudi & Muhammad, 2022). Meskipun demikian, tanpa kinerja yang maksimal dari kru film, seluruh sumber daya yang dimiliki oleh rumah produksi juga tidak mampu menghasilkan karyawan terbaik.

Kinerja kru film dapat dianggap setara dengan kinerja individu dalam konteks pencapaian tujuan produksi film. Setiap individu atau tim dalam kru film berkontribusi secara langsung terhadap hasil akhir produksi film secara efektif dan efisien. Evaluasi kinerja mereka mencakup beberapa aspek kunci seperti kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap instruksi, kerjasama tim, efektivitas komunikasi, kreativitas, inovasi, pemecahan masalah, keselamatan kerja, dan sikap profesional. Dengan demikian, kinerja kru film tidak hanya mencerminkan pencapaian individu atau tim dalam tugas-tugas teknis produksi film, tetapi juga sejauh mana mereka dapat berkontribusi secara positif terhadap hasil akhir yang memenuhi standar industri dan harapan produser serta penonton (Kariem et al., 2023).

Hubungan dan dampak kinerja individual, kinerja komunal dengan organisasi juga terjadi di dalam industri perfilm yang tercermin melalui hubungan kru (*kru*) film dengan rumah produksi. Para pekerja film ini akan menentukan bagaimana kualitas dan kuantitas film yang dapat diproduksi, bahkan juga menyangkut hidup dan matinya atau eksistensi dari rumah produksi. Sebaliknya, para pekerja film juga bergantung pada kebijakan dan ketersediaan fasilitas perfilman di rumah produksi (Aulia &

Kurniawati, 2023).

Wardani & Depati, (2022) menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor yang bersumber dari pekerjaan atau lingkungan seperti kelelahan dan stres kerja serta yang bersumber dari diri pekerja seperti efikasi diri. Pertama bahwa kelelahan kerja adalah keadaan dimana pekerja mengalami penurunan produktivitas kerja yang disebabkan oleh tekanan fisik dan mental (Rahayu et al., 2022). Faktor ini perlu mendapatkan perhatian karena akan berdampak terhadap produktivitas kerja sehingga akan menentukan bagaimana kinerja dari pekerja yang bersangkutan.

Tuntutan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang begitu besar dengan target waktu yang singkat dapat memicu kelelahan dalam bekerja (Suparmi et al., 2023). Saat ini, fokus utama dalam dunia kerja bukan sekadar pada rekrutmen berbasis talenta. Lebih penting bagi organisasi adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mereka dapat mengaplikasikan semua potensi mereka dalam pekerjaan. Pekerja yang memiliki komitmen penuh adalah yang siap dan mampu untuk terlibat sepenuhnya dalam peran, proaktif dalam pendekatannya, serta bertekad untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. (Shaleh, 2016).

Kedua, stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan yang sangat tinggi tetapi tidak sebanding dengan sumber daya yang dimiliki oleh seorang pekerja (Zainal & Ashar, 2023). Akibat yang paling ekstrim dari adanya stres kerja adalah kinerja nol, karyawan menjadi tidak kuat bekerja, putus asa dan keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Ramli & Muhammad, 2024).

Ketiga, faktor yang bersumber dari diri pekerja salah satunya adalah efikasi diri yang merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan dalam kondisi yang tidak diharapkan (Suciono, 2021). Seorang pekerja yang memiliki efikasi diri kuat akan terus berjuang untuk menjalankan pekerjaan secara konsisten sehingga segala sesuatu yang terjadi dalam pekerjaan akan dianggap sebagai suatu proses dan sebuah kewajiban.

Maka dalam hubungannya dengan kelelahan kerja dan stres kerja, efikasi diri mampu menjadi peredam atau penyeimbang sehingga kelelahan dan stres kerja dapat dicegah atau setidaknya tidak dirasakan secara berlebihan oleh seorang pekerja. Hal itu

selaras dengan pendapat Calicchio, (2023) bahwa efikasi diri adalah sumber yang sangat penting dalam dunia kerja, terutama dalam mengatasi stres dan kelelahan.

Efikasi diri juga merupakan bagian dari modal psikologis atau psikologi positif individu yang ditandai dengan adanya efikasi diri optimisme, harapan dan ketahanan untuk mencapai kesuksesan. Individu yang memiliki modal sosial tinggi akan mampu secara fleksibel berperilaku memenuhi tuntutan pekerjaan yang dinamis sehingga pada saat yang bersamaan akan membantunya dalam meningkatkan kinerja serta kesejahteraan yang lebih tinggi (Semuel et al., 2021).

Keberadaan efikasi diri sebagai mediator menambah dimensi baru dalam pemahaman tentang bagaimana persepsi individu terhadap kemampuan mereka mempengaruhi cara mereka menanggapi tekanan dan beban kerja. Fokus pada konteks Indonesia juga memperkuat relevansi penelitian ini terhadap kebutuhan lokal dan pengembangan industri film nasional yang sedang berkembang.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil akhir atas tugas-tugas yang diharapkan dari seorang pekerja dan cara bagaimana tugas tersebut dikerjakan. Kinerja individu pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria lain yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Hal ini menyebabkan evaluasi prestasi bisa berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lain. (Nikmat, 2022).

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja atau *fatigue* secara umum biasa dimaknai sebagai perasaan lelah yang terjadi baik secara fisik maupun mental atau perasaan keletihan yang terjadi secara terus menerus atau kekurangan energi yang tidak dapat dihilangkan ketika beristirahat (Kurniawidjadja et al., 2021). Secara lebih detail, kelelahan kerja dapat diartikan sebagai respon fisiologis yang berfungsi sebagai salah satu mekanisme perlindungan untuk mencegah bahaya lebih lanjut, memungkinkan pemulihan setelah istirahat. Regulasi pusat oleh otak mengatur kelelahan kerja yang berbeda pada setiap orang, tetapi secara universal dapat mengakibatkan penurunan daya tahan dalam kapasitas kerja (Narulita et al., 2023).

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dimana seorang pekerja mengalami tekanan fisik, mental atau emosional yang berlebihan akibat adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang mereka miliki dimana hal ini dapat terjadi kepada siapa saja baik pekerja kantoran, pekerja lapangan maupun pekerja mandiri (Zainal & Ashar, 2023).

Stres kerja adalah kondisi di mana individu merasakan tekanan dan reaksi yang dihasilkan dalam interaksi dengan berbagai peluang, hambatan, atau tuntutan di lingkungan kerja. Ini terkait dengan hal-hal yang sangat diinginkan dan hasilnya dipandang sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting (Asih et al., 2018). Stres kerja, menurut definisi WHO, adalah respons individu terhadap situasi di mana tuntutan dan tekanan kerja tidak sejalan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mengatasinya. Ini merupakan pengalaman stres yang terkait dengan pekerjaan (Lubis et al., 2022).

Efikasi Diri

Menurut Bandura (2013) dalam (Wilandika, 2022), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri yang mempengaruhi perubahan perilaku kesehatan. Konsep ini menjadi inti dalam teori sosial kognitif, di mana efikasi diri dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu melalui tindakan yang diambil untuk menghadapi situasi tertentu. Dengan demikian, efikasi diri mencakup keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks situasi tertentu (Suciono, 2021).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja film yang tergabung dalam Manajemen PT. MD Picture. Adapun sampel dari penelitian ini adalah sebagian pekerja film di Indonesia yang tergabung dalam Manajemen PT. MD Picture. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Serta jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 105 responden. Untuk menguji validitas konstruk instrumen pengukuran dalam penelitian ini, digunakan pendekatan analisis faktor dengan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA) menggunakan perangkat lunak Jasp 19.0.

Data dianalisis menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis ini memberikan fleksibilitas yang tinggi dalam menyelidiki hubungan antara teori dan data, serta memungkinkan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten, sehingga sering digunakan oleh peneliti di bidang ilmu sosial. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan menggunakan bantuan program JASP versi 19.0 (*Jeffre 'ys Amazing Statistics Program*).

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Karakteristik	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	105	18.00	82.00	58.8952	15.46207
Kelelahan_Kerja	105	11.00	49.00	33.3905	9.51062
Stres_Kerja	105	23.00	107.00	72.1810	20.34027
Efikasi_Diri	105	10.00	48.00	34.2381	9.13523
Valid N (listwise)	105				

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 105 karyawan, didapatkan gambaran umum mengenai kinerja, kelelahan kerja, stres kerja, dan efikasi diri. Kinerja karyawan tergolong sedang dengan rata-rata nilai 58.89, dengan nilai terendah 18.00 dan tertinggi 82.00. Deviasi sebesar 15.46 menunjukkan variasi nilai yang cukup luas. Para karyawan merasakan kelelahan kerja dengan rata-rata nilai 33.39, dengan nilai terendah 11.00 dan tertinggi 49.00. Deviasi sebesar 9.51 menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja antar karyawan bervariasi. Tingkat stres kerja yang dialami tergolong tinggi dengan rata-rata 72.18, dengan nilai terendah 23.00 dan tertinggi 107.00. Deviasi (20.34) menunjukkan variasi tingkat stres yang signifikan antar karyawan. Efikasi diri karyawan tergolong sedang dengan rata-rata nilai 34.23, dengan nilai terendah 10.00 dan tertinggi 48.00. Deviasi sebesar 9.13 menunjukkan bahwa keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bervariasi.

Kategori Skor Variabel

Tabel 2. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

	Rendah	(%)	Tinggi	(%)
Kinerja	46	43.81	59	56.19
Kelelahan_Kerja	46	43.81	59	56.19
Stres_Kerja	46	43.81	59	56.19
Efikasi_Diri	43	40.95	62	59.05

Sumber: Data Primer, 2024

Terdapat beberapa temuan penting terkait distribusi skor responden dalam empat variabel utama: Kinerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja, dan Efikasi Diri. Pada variabel Kinerja, sebanyak 46 responden (43,81%) memiliki skor yang dikategorikan sebagai "Rendah", sementara 59 responden (56,19%) memiliki skor yang tergolong "Tinggi". Hal serupa juga terjadi pada variabel Kelelahan Kerja dan Stres Kerja, di mana masing-masing 46 responden (43,81%) termasuk dalam kategori "Rendah", dan 59 responden (56,19%) berada dalam kategori "Tinggi".

Pada variabel Efikasi Diri, terlihat sedikit perbedaan, di mana 43 responden (40,95%) termasuk dalam kategori "Rendah", dan mayoritas responden, yaitu 62 orang (59,05%), berada dalam kategori "Tinggi". Secara keseluruhan, mayoritas responden cenderung memiliki skor yang lebih tinggi pada keempat variabel yang dianalisis, menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka memiliki tingkat kinerja, kelelahan kerja, stres kerja, dan efikasi diri yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata kelompok.

Uji Validitas Konstruk

Uji Validitas Konstruk Kinerja

Berdasarkan hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor ternyata fit dengan Comparative Fit Index (CFI) = 0.983, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.981, RMSEA = 0.041 < 0.06 yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu dukungan kinerja.

Hasil olah data Jasp menunjukkan bahwa dari 17 item yang mengukur kinerja, tidak ada muatan faktor negatif pada salah satu item dan t-value diatas 1.96 ($t > 1.96$), maka seluruh item memenuhi kriteria yang akan dilanjutkan pada proses analisis jalur.

Uji Validitas Kelelahan Kerja

Berdasarkan hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor ternyata fit dengan Comparative Fit Index (CFI) = 1.000, Tucker-Lewis Index (TLI) = 1.002, RMSEA = 0.000 < 0.06 yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu kelelahan kerja.

Hasil olah data Jasp menunjukkan bahwa dari 10 item yang mengukur kelelahan kerja, tidak ada muatan faktor negatif pada salah satu item dan t-value diatas 1.96 ($t > 1.96$), maka seluruh item memenuhi kriteria yang akan dilanjutkan pada proses analisis jalur.

Uji Validitas Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor ternyata fit dengan Comparative Fit Index (CFI) = 0.935, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.927, RMSEA = 0.058 < 0.06 yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu stres kerja.

Hasil olah data Jasp menunjukkan bahwa dari 22 item yang mengukur stres kerja, terdapat satu muatan faktor negatif pada salah satu item dan t-value kurang dari 1.96 ($t < 1.96$), maka item tersebut di drop dari pengujian. Sedangkan 21 item memenuhi kriteria yang akan dilanjutkan pada proses analisis jalur.

Uji Validitas Efikasi Diri

Berdasarkan hasil analisis CFA yang dilakukan dengan model satu faktor ternyata fit dengan Comparative Fit Index (CFI) = 0.984, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.977, RMSEA = 0.044 < 0.06 yang artinya model dengan satu faktor (unidimensional) dapat diterima dimana seluruh item mengukur satu faktor saja yaitu efikasi diri.

Tabel 3. Koefisien Muatan Faktor Efikasi Diri

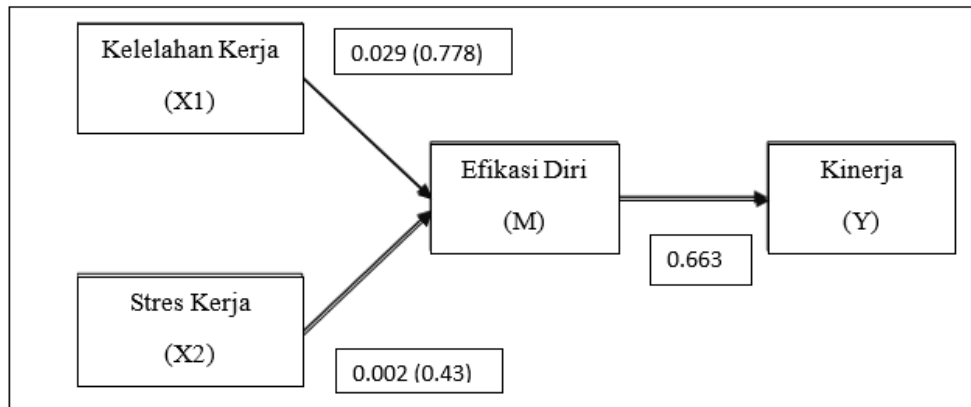
Item	Std. Error	Nilai t	Signifikan
Item 1	0.116	8.865	√
Item 2	0.124	9.026	√
Item 3	0.127	8.425	√
Item 4	0.127	6.849	√
Item 5	0.123	8.897	√
Item 6	0.135	7.082	√
Item 7	0.134	7.459	√
Item 8	0.145	7.018	√
Item 9	0.121	9.899	√
Item 10	0.143	3.907	√

Sumber: Hasil Pengolahan Jasp (2024)

Keterangan: Tanda √ = Signifikan ($t > 1.96$); X = Tidak Signifikan. Pada tabel di atas dari 10 item yang mengukur efikasi diri, tidak terdapat muatan faktor negatif t-value lebih dari 1.96 ($t < 1.96$), maka seluruh item memenuhi kriteria yang akan dilanjutkan pada proses analisis jalur.

Analisis Jalur (*Path Coefficient*)

Berdasarkan analisis jalur yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software Jasp 19 menghasilkan output sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Path Analisis
Sumber: Hasil Pengolahan Jasp (2024)

Tabel 4. Path Coefficient Efikasi Diri

				Estimate	Std. Error	z-value	p	
Kelelahan_Kerja	→	Efikasi_Diri	→	Kinerja	-0.009	0.01	-0.904	0.37
Stres_Kerja	→	Efikasi_Diri	→	Kinerja	0.031	0.006	5.59	< .001

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

Sumber: Hasil Pengolahan Jasp (2024)

Analisis Jalur (Path Coefficient) Peran Efikasi Diri dalam meningkatkan Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + e_1$$

$$Y_1 = -0.009X_1 + e_1$$

Koefisien Pengaruh (β_1): -0.009

Signifikansi (p-value): 0.366 (tidak signifikan karena > 0.05)

Koefisien pengaruh (β_1) sebesar -0.009 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang sangat kecil dari kelelahan kerja (X_1) terhadap efikasi diri (Y_1). Hal ini berarti bahwa ketika kelelahan kerja meningkat, efikasi diri sedikit menurun, namun pengaruh tersebut sangat lemah. Signifikansi pengaruh ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0.366, yang menunjukkan bahwa pengaruh kelelahan kerja terhadap efikasi diri tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5% (0.05). Dengan kata lain, tidak ada cukup bukti statistik untuk menyatakan bahwa kelelahan kerja secara signifikan memengaruhi efikasi diri dalam konteks penelitian ini.

Analisis Jalur (Path Coefficient) Peran Efikasi Diri dalam meningkatkan Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

$$Y_1 = \beta_2 X_2 + e_2$$

$$Y_1 = 0.031X_2 + e_2$$

Koefisien Pengaruh (β_2): 0.031

Signifikansi (p-value): 0.001 (signifikan karena < 0.05)

Koefisien pengaruh (β_2) sebesar 0.031 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari stres kerja (X_2) terhadap efikasi diri (Y_1). Artinya, ketika stres kerja meningkat, efikasi diri juga mengalami peningkatan, meskipun pengaruh tersebut relatif kecil. Signifikansi pengaruh ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0.001, yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap efikasi diri signifikan pada tingkat signifikansi 5% (0.05). Dengan kata lain, terdapat bukti statistik yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi efikasi diri dalam konteks penelitian ini. Efikasi diri berperan dalam memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja, sehingga peningkatan stres kerja dapat diimbangi dengan peningkatan efikasi diri.

Analisis Jalur (Path Coefficient) Pengaruh Kelelahan Kerja, Stres Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja

Selain Path Coefficient efikasi diri juga terdapat output Path Coefficient Kinerja sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Path Coefficient Kinerja

			Estimate	Std. Error	z-value	p
Efikasi_Diri	→	Kinerja	0.663	0.067	9.881	< .001
Kelelahan_Kerja	→	Kinerja	0.029	0.01	2.733	0.006
Stres_Kerja	→	Kinerja	0.002	0.006	0.318	0.751
R Square	Efikasi Diri: 0.782		Kinerja: 0.897			

Sumber: Hasil Pengolahan Jasp (2024)

Berdasarkan table di atas dapat diketahui hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_3$$

$$Y_2 = 0.029X_1 + 0.002X_2 + 0.663Y_1 + e_3$$

Koefisien Pengaruh β_3 (Kelelahan Kerja terhadap Kinerja): 0.029

Koefisien Pengaruh β_4 (Stres Kerja terhadap Kinerja): 0.002

Koefisien Pengaruh β_5 (Efikasi Diri terhadap Kinerja): 0.663

Interpretasi hasil analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien pengaruh (β_3) sebesar 0,029 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kelelahan Kerja (X_1) akan meningkatkan Kinerja (Y_2) sebesar 0,029 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien pengaruh (β_4) sebesar 0,002 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Stres Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja (Y_2) sebesar

0,002 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Namun, pengaruh ini sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$). Sebaliknya, koefisien pengaruh (β_5) sebesar 0,663 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Efikasi Diri (Y_1) akan meningkatkan Kinerja (Y_2) sebesar 0,663 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Pengaruh ini sangat signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri (Y_1) memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja (Y_2), jauh lebih signifikan dibandingkan dengan Kelelahan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Dengan koefisien sebesar 0,663, Efikasi Diri memainkan peran penting dalam menentukan Kinerja Crew Film.

Uji Hipotesis

Berdasarkan data pada gambar yang diberikan dan kaidah yang disebutkan, berikut adalah jawaban untuk masing-masing hipotesis:

H1 : Efikasi diri memediasi pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja kru film

Hasil uji T pada tabel *Indirect effects* menunjukkan bahwa pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja melalui efikasi diri tidak signifikan, dengan nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 ($p = 0,904$). Sebaliknya, pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui efikasi diri terbukti signifikan dengan nilai p yang lebih kecil dari 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja kru film, namun tidak memediasi pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja tersebut.

H2 : Kelelahan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja kru film

Berdasarkan hasil uji T pada tabel *Direct effects*, kelelahan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi p sebesar 0,006. Sebaliknya, stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, ditunjukkan dengan nilai p sebesar 0,751. Sementara itu, pada tabel *Indirect effects*, kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui efikasi diri, dengan nilai p sebesar 0,904. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui efikasi diri, dengan nilai p yang lebih kecil dari 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja,

namun tidak memiliki pengaruh tidak langsung. Sebaliknya, stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui efikasi diri.

H3 : Besarnya sumbangan pengaruh tidak langsung kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja kru film lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsungnya

Hasil uji T menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai p sebesar 0,006, sementara pengaruh tidak langsungnya melalui efikasi diri tidak signifikan, dengan nilai p sebesar 0,904. Besarnya pengaruh variabel kelelahan kerja terhadap kinerja ini dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,887, yang menunjukkan bahwa 88,7% variabilitas kinerja kru film dapat dijelaskan oleh kelelahan kerja dan faktor lainnya dalam model.

Sebaliknya, stres kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai p sebesar 0,751, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui efikasi diri, dengan nilai p yang lebih kecil dari 0,001. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap efikasi diri ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,403, yang menunjukkan bahwa 40,3% variabilitas efikasi diri dapat dijelaskan oleh stres kerja dan kelelahan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsungnya, sementara untuk kelelahan kerja, pengaruh langsungnya lebih signifikan dibandingkan pengaruh tidak langsungnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil oleh data yang dilakukan, penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri terbukti dapat menjadi mediasi yang signifikan dalam meningkatkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja kru film, namun tidak berlaku untuk kelelahan kerja. Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui efikasi diri memiliki nilai t sebesar 5,590 dengan nilai signifikansi (p) < 0,001. Namun, pengaruh tidak langsung kelelahan kerja terhadap kinerja melalui efikasi diri tidak signifikan, dengan nilai t sebesar -0,120 dan p sebesar 0,904.

2. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja kru film, namun sifat pengaruhnya berbeda. Kelelahan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja kru film dengan nilai t sebesar 2,733 dan p sebesar 0,006, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui efikasi diri tidak signifikan dengan nilai t sebesar -0,120 dan p sebesar 0,904. Stres kerja, di sisi lain, tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 0,318 dan p sebesar 0,751, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui efikasi diri dengan nilai t sebesar 5,590 dan $p < 0,001$.
3. Sumbangan pengaruh langsung kelelahan kerja terhadap kinerja kru film lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya, sedangkan untuk stres kerja, pengaruh tidak langsungnya lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsungnya. Nilai t untuk pengaruh langsung kelelahan kerja terhadap kinerja adalah 2,733 dengan p sebesar 0,006, sedangkan nilai t untuk pengaruh tidak langsungnya adalah -0,120 dengan p sebesar 0,904. Untuk stres kerja, nilai t untuk pengaruh langsungnya adalah 0,318 dengan p sebesar 0,751, sedangkan pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai t sebesar 5,590 dengan $p < 0,001$. Besarnya pengaruh variabel-variabel ini terhadap kinerja kru film tercermin dari nilai R^2 sebesar 0,887, yang menunjukkan bahwa 88,7% variabilitas kinerja kru film dapat dijelaskan oleh model yang melibatkan kelelahan kerja, stres kerja, dan efikasi diri. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,403 untuk efikasi diri menunjukkan bahwa 40,3% variabilitas efikasi diri dapat dijelaskan oleh kelelahan kerja dan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Aulia, M., & Kurniawati, A. (2023). Perfilman Nasional dalam Negara Orde Baru. *Jurnal Sejarah Indonesia*, 6(1), 1–17.
- Calicchio, S. (2023). *Albert Bandura dan Faktor Efilasi Diri*. Stefano Calicchio.
- Iskandar, & Naswan. (2023). Wajah Perfilman Nasional Di Hari Film Nasional 2023. *Badan Perfilman Nasional Indonesia*, 1. https://www.bpi.or.id/artikel-27-Wajah_Perfilman_Nasional_di_hari_film_nasional.html
- Kariem, A. J. A., Khairiyyah, R. L., & Zaharany, A. A. (2023). Manajemen Pra-Produksi Film Pendek Geger. *Jurnal Audiens*, 4(3), 360–370.

- Kurniawidjadja, Meily, Martomulyono, Suharnyoto, Susilowati, Hapsari, & Indri. (2021). *Teori dan Aplikasi Promosi Kesehatan di Tempat Kerja Meningkatkan Produktivitas*. Universitas Indonesia Publishing.
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Mareta, B. (2022). Pengaruh Beban, Kepuasan, Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat:(A Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 372–378.
- Narulita, Dara, A., Siregar, & Tatiana. (2023). *Efektivitas Gayatri Emotional Freedom Technique Untuk Mengatasi Kelelahan Kerja Perawat*. Pradina Pustaka.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P4I.
- Rahayu, E. P., Ratnasari, A. V., Wardani, R. W. K., Pratiwi, A. I., Ernawati, L., Lestari, S., Moneteringtyas, P. C., Cahyani, M. T., Ningsih, K. P., & WL, B. F. (2022). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Pradina Pustaka.
- Ramli, & Muhammad. (2024). *Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Semuel, Lusi, Nggili, R. A., Buladja, R. D., & Andreas Hasanema Giawa, Defri Harianto Natan, Gabriella Tambaito Sihombing, Elia Anasthasia, M. U. L. S. (2021). *Milenial Memaknai Sumpah Pemuda*. Salemba.
- Shaleh, A. R. (2016). Analisis faktor skala totalitas kerja (work engagement). *Seminar ASEAN 2nd Psycology a Humanur*.
- Suciono, W. (2021). *Berpikir Kritis (Tinjauan Melalui Kemandirian Belajar, Kemampuan Akademik dan Efikasi Diri)*. Penerbit Adab.
- Suparmi, S., Siswanto, A., Siswadhi, F., Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., Supartini, E., Ahmad, M., Chaerudin, A., & Kusumawati, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip dan Praktik dalam mengelola Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Syahbudi, & Muhammad. (2022). *Ekonomi Kreatif Indonesia: Strategi Daya Saing UMKM Industri Kreatif Menuju Go Global (Sebuah Riset Dengan Model Pentahelix)*. Merdeka Kreasi Group.
- Utami, P. W. (2024). From a contracted market to an expanding horizon: an analysis of Indonesia's film production chain and accessibility. *International Journal of Cultural Policy*, 1–16.
- Wardani, L. M. I., & Depati, M. C. R. (2022). *Active Coping Style pada Pharmacist di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit NEM.
- Wilandika, A. (2022). *Mahasiswa, Religiusitas dan Efikasi Diri Perilaku Berisiko HIV Kajian dalam Sudut Pandang Muslim*. uwais inspirasi indonesia.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.