

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER FAJAR INTI ABADI DI PONTIANAK

Kenny Gunawan

email: kennygunawan007@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* akan membantu karyawan dalam peningkatan kinerja, sedangkan Stres Kerja cenderung membuat kinerja karyawan semakin menurun. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif campuran antara penelitian kuantitatif dan kualitatif karena penelitian ini menggunakan pengambilan data kuesioner secara kualitatif kemudian diolah dengan bantuan *software* sehingga menjadi kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah sampel 71 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan rumus *slovin*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dan studi pustaka. Data dianalisis dengan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan positif antara *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diperhatikan setiap perusahaan karena menentukan sukses tidaknya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia seoptimal mungkin, dengan tujuan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan merupakan cara kerja sumber daya manusia sebuah perusahaan dalam periode tertentu, kinerja sumber daya manusia yang baik cenderung menghasilkan kinerja perusahaan yang baik sedangkan kinerja sumber daya manusia yang buruk cenderung menghasilkan kinerja perusahaan yang buruk. Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998: 16), yaitu pertama *personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu, kedua *leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer, ketiga *team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, keempat *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, dan kelima *contextual/situasional factors*,

ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Selain itu, Kinerja karyawan sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *self efficacy* dan stres kerja.

Self Efficacy merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self Efficacy* juga merupakan keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Sehingga konsep *self efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang. Menurut Bandura dalam Shofiah, (2014: 221) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu pertama pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*, kedua persuasi sosial, informasi yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya, digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas, dan ketiga keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*), *self efficacy* yang tinggi ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi dan proses berpikir seorang karyawan yang disebabkan oleh tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Stres kerja juga merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya. Gibson (1996: 344-356) mengidentifikasi sejumlah faktor penyebab stres yaitu pertama lingkungan fisik hal ini diindikasikan oleh polusi udara, suhu, cahaya, dan suara yang gaduh di tempat kerja, kedua individual hal ini diindikasikan oleh stres peran, peran ganda, beban kerja yang berlebihan, tidak ada kontrol tanggung jawab, dan kondisi kerja tidak kondusif, ketiga kelompok hal ini diindikasikan oleh hubungan atau komunikasi yang tidak harmonis dengan rekan kerja, bawahan, atau atasan, dan keempat organisasional hal

diindikasikan oleh desain organisasi tidak jelas, iklim kerja tidak kondusif, dan kebijakan tidak tepat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: (1) *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, (2) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) *Self Efficacy* dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan sesuatu. Bandura dalam Irwansyah (2013: 116) mengartikan *self efficacy* sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. *Self efficacy* bukanlah keyakinan umum tentang diri sendiri melainkan sebuah keyakinan khusus yang mengarah pada tugas spesifik. *Self efficacy* dimaknai sebagai keyakinan diri seseorang tentang rasa optimis terhadap diri sendiri di mana karyawan berkeyakinan dapat melakukan tugas-tugas sulit dan mencapai hasil yang diinginkan Mullen dalam Zumeri (2016: 118). *Self Efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu Luthan (2014: 338).

Riani & Farida dalam Robi (2012: 2) *self efficacy* karyawan yang tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kinerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Bandura dalam Robi (2012: 2) *self efficacy* yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan individu dengan *self efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerja sama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi.

Bandura dalam Handayani (2013: 13) mengungkapkan bahwa *self efficacy* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. *Level/magnitude*, dimensi level berhubungan dengan taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya.

2. *Strength*, dimensi *strength* berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.
3. *Generality*, dimensi *generality* merupakan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik saja. Dimensi ini mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan.

Stres Kerja

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Robbins dalam Wahyudi, (2017: 153) menyatakan stres adalah suatu kondisi dinamik individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti. Pengertian dimaksud didasarkan pada kenyataan bahwa pada diri seseorang selalu berupaya maju, berprestasi. Dalam upaya memanfaatkan peluang, tentunya tidak terlepas dari tantangan dan kendala yang dihadapi.

Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Badeni, 2017: 62).

Robbins & Judge, dalam Anang (2016: 11) mengatakan bahwa dimensi stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis
Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.
2. Psikologis
Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.
3. Perilaku
Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari

seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau performansi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis (Rusdiana, 2015: 192). Menurut Colquitt dalam Kasmir (2016: 183): “Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif dalam pemenuhan tujuan organisasi.”

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Gibson dalam Kasmir (2015: 182) berpendapat bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Mangkunegara dalam Masram (2017: 139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Emron Edison (2017: 193) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas menjadi faktor penting dalam kinerja, sebab kualitas yang dihasilkan adalah salah satu dimensi yang menjadi kekuatan di dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu menjadi hal penting, karena kepastian distribusi sangat dipengaruhi ketepatan waktu yang pada akhirnya membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan kajian pustaka di atas penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.
3. *Self efficacy* dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini merupakan penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab dan akibat antara variabel (independen) dengan variabel yang lain (dependen) Sugiyono (2016:55). Pengumpulan data melalui kuesioner yaitu metode ini dilakukan dengan menyebarkan pernyataan-pernyataan kepada karyawan perusahaan sehingga mendukung atau dapat melengkapi penelitian. Dan yang kedua dengan studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dan mencari data yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Dalam penelitian ini, data kepustakaan didapatkan dari buku teori yang terkait, jurnal nasional dan internasional, skripsi terdahulu dan penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan menunjang penelitian.

Populasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak yang berjumlah sebanyak 244 orang, sedangkan sampel ditentukan dengan rumus yang digunakan yaitu *slovin*. Penulis menggunakan rumus *slovin* dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 10% berikut rumus *slovin* menurut Wiratna Sujarweni (2014:16):

$$n = N / (1+N(e)^2)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Berdasarkan penjelasan di atas maka, dengan menggunakan rumus *slovin* sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{244}{1 + 244(10\%)^2} = \frac{244}{3,44} = 70,93 = 71 \text{ Orang}$$

Sehingga sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak yang berjumlah sebanyak 71 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nanti berupa kata-kata yang akan diangkakan. Setelah data diperoleh maka, data akan diproses dengan menggunakan *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25 for Windows yang kemudian akan dianalisis.

Hasil dari responden kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas apabila valid dan reliabel maka dilakukan pengujian lebih lanjut yaitu pengujian dalam *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25 dengan metode Uji Asumsi Klasik yang berisi beberapa hal yang diuji seperti: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinearitas, (3) Uji Heteroskedastisitas, (4) Uji Linearitas. Setelah Uji Asumsi Klasik maka dilanjutkan Uji Hipotesis yaitu: (1) Uji Koefisien Determinasi (R²), (2) Analisis Regresi Linear Berganda, (3) Uji F, dan (4) Uji t.

PEMBAHASAN

Pada pengujian asumsi klasik ini dilakukan pada *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25 for Windows. Berikut merupakan hasil uji asumsi klasik dari penelitian yang dilakukan:

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

| KETERANGAN | HASIL UJI | CUT OFF | KESIMPULAN |
|---|--|---|--|
| 1. NORMALITAS Metode uji Kolmogorov Smirnov (K-S) | Asymp. Sig (2-tailed) 0,070 | >0,05 | Distribusi data dikatakan normal karena telah memenuhi syarat yaitu nilai signifikan sebesar 0,070 lebih besar dari 0,05 |
| 2. MULTIKOLINIARITAS Dengan melihat nilai Tolerance dan VIF | Tolerance X1= 0,996 X2= 0,996 VIF X1= 1,004 X2= 1,004 | Tolerance >0,10 Dan VIF <10 | Nilai Tolerance dari seluruh variabel lebih dari 0,10 dan untuk nilai VIF kurang dari 10,00 . maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas |
| 3. HETEROSKEDASTISITAS Metode koefisien korelasi Rank Spearman | Nilai Sig X1= 0,402 X2= 0,584 | >0,05 | Tidak terjadi adanya masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikan seluruh variabel lebih dari 0,05 |
| 4. UJI LINEARITAS Dengan memerhatikan nilai Sig. Deviation from Linearity | X1= 0,083 X2= 0,712 | Sig >0,05 | Variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat, dikarenakan telah memenuhi syarat nilai signifikan lebih dari 0,05 |

Sumber: Data Olahan 2022

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan uji hipotesis pertama untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013: 21). Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,775 ^a | ,601 | ,575 | 2,62598 | 1,898 |
| a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Self_Efficacy | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | | |

Berdasarkan hasil Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,601 nilai ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, dan stres kerja memiliki kemampuan serta pengaruh secara simultan sebesar 60,01 persen terhadap variabel pada kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi variabel yang lain di luar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 39,99 persen.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2011: 238). Berikut hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 3:

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|---------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 13,133 | 6,197 | | 2,119 | ,038 |
| | Self_Efficacy | ,165 | ,092 | ,202 | 1,794 | ,077 |
| | Stres_Kerja | ,520 | ,178 | ,329 | 2,923 | ,005 |
| a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | | | |

Pada Tabel 3 terdapat persamaan regresi pada penelitian Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak, yaitu:

$$Y = 0,202 X_1 + 0,329 X_2$$

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh positif terhadap variabel Y , Adapun variabel yang paling berpengaruh besar yaitu stres kerja (X_2), karena pada nilai *Standardized Coefficients Beta* yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabelnya, di mana nilai yang didapat sebesar 0,329. Berikut adalah hasil dari persamaan regresi di atas:

Koefisien regresi pada variabel *self efficacy* (X_1) sebesar 0,202 di mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antar variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kata lain variabel *self efficacy* akan meningkat satu satuan sebesar 0,202 terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi pada variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,329 di mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antar variabel independen terhadap kinerja karyawan yang berarti kenaikan satu satuan, variabel stres kerja meningkat 0,329 terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dan tingkat signifikansinya tergantung dari keinginan peneliti yaitu 0,01 (1 persen), 0,05 (5 persen), dan 0,10 (10 persen). Uji ini yang diperhatikan adalah nilai Uji F dan signifikansinya, jika nilai uji F < nilai signifikansi 0,05, maka variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2011: 258). Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Dr | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 184,453 | 2 | 92,226 | 5,560 | ,006 ^b |
| | Residual | 1128,026 | 68 | 16,589 | | |
| | Total | 1312,479 | 70 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Self_Efficacy | | | | | | |

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 5,560 yang membuktikan bahwa nilai pada F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,13 ($5,560 > 3,13$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pembuktian kedua, di mana pada tingkat signifikan 0,006 yang memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *self efficacy* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual memengaruhi variabel dependen (Y) secara parsial (Priyatno, 2011: 149). Dalam menentukan apakah suatu variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan melihat nilai signifikansi dan t hitung yang dihasilkan dari hasil analisis yang dilakukan. Kriteria yang diisyaratkan yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, t hitung kurang dari t tabel, atau t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat diketahui bahwa variabel independennya memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya

Tabel 5. Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 13,133 | 6,197 | | 2,119 | ,038 |
| | Self_Efficacy | ,165 | ,092 | ,202 | 1,794 | ,077 |
| | Stres_Kerja | ,520 | ,178 | ,329 | 2,923 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan 2022, Output SPSS Versi 25.0

Hasil pengujian Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengujian *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung yang diperoleh adalah 1,794 dan t tabel sebesar 1,995 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,794 < 1,995$), maka H_0 diterima, H_a ditolak. Tolak ukur kedua dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar 0,077 dan derajat Sig. yang digunakan adalah 0,05 artinya $0,077 > 0,05$ maka H_1 ditolak, artinya variabel *self efficacy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pengujian hipotesis kedua pengujian stres kerja terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung yang diperoleh adalah 2,923 dan t tabel sebesar 1,995

sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,923 > 1,995$), maka H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini menunjukkan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai Sig. sebesar 0,005 dan derajat Sig. yang digunakan adalah 0,05, artinya $0,005 < 0,05$ maka H_2 diterima, maka variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1. Hubungan variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada variabel *Self Efficacy* yang dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan uji t hitung yang didapat 1,794 dan t tabel sebesar 1,995 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,794 < 1,995$), maka H_0 diterima, H_a ditolak. Tolak ukur kedua dapat dilihat dari nilai Sig. sebesar 0,77 dan derajat Sig. yang digunakan adalah 0,05 di mana $0,77 > 0,05$ maka H_1 ditolak, artinya variabel *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robi Joko Santoso (2012) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau positif dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dikarenakan rasa percaya diri karyawan dalam menjalani tugas yang tinggi dan sikap dalam menentukan tujuan lebih berorientasi ke depan membuat adanya peningkatan kinerja karyawan dalam penetapan sasaran kinerja yang spesifik dan terukur. Namun setidaknya penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rizki Noviawati (2016) yang membuktikan bahwa pada variabel *self efficacy* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa meningkat tetapi dalam persentase yang rendah.

2. Hubungan Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung yang diperoleh adalah 2,923 dan t tabel sebesar 1,995 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,923 > 1,995$), maka H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini menunjukkan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai Sig. sebesar 0,005 dan derajat Sig. yang digunakan adalah 0,05, artinya $0,005 < 0,05$ maka H_2 diterima, maka variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) yang penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan

sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dikarenakan terjadi penurunan kinerja oleh tingkat stres yang berlebihan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak cukup tinggi karena memengaruhi penurunan kinerja karyawannya.

3. Hubungan variabel *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada variabel *Self Efficacy* dan Stres Kerja dapat dilihat pada hasil uji F nilai F hitung sebesar 5,560 yang membuktikan bahwa nilai pada F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,13 ($5,560 > 3,13$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pembuktian kedua, di mana pada tingkat signifikan 0,006 yang memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *self efficacy* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

Hal ini menandakan bahwa penelitian yang dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yakni Christina dkk, (2020) yang memperoleh hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga bahwa stres kerja dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Hal ini berarti karyawan memiliki stres kerja yang cukup serta memiliki *self efficacy* yang tinggi sehingga mampu untuk mengoptimalkan kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari ketiga uji hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Kemudian stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga bahwa stres kerja dan *self efficacy* secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis berarti *self efficacy* sendiri saja tidak cukup untuk membuat kinerja karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak meningkat namun harus dengan adanya pengaruh dari stres kerja yang cukup agar kinerja karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan serta kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran kepada:

1. Perusahaan

Karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak, supaya lebih meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan dengan cara meningkatkan *self efficacy* karyawannya seperti pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Pelatihan ini dapat diberikan secara berkesinambungan karena karyawan yang belum cukup tinggi *self efficacy*, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

2. Pembaca dan Peneliti selanjutnya

Jadikan hasil penelitian ini sebagai gambaran dan wawasan pengetahuan pembaca mengenai pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila akan melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai langkah awal dalam mengadakan penelitian lanjutan. Karena masih ada 39,99% faktor lain di luar variabel *self efficacy* dan stres kerja yang belum terungkap dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, konflik peran ganda dan lainnya. Dengan adanya penggunaan variabel tambahan lainnya mungkin dapat membantu peneliti selanjutnya dalam mengetahui hubungan variabel *self efficacy* dan stres kerja lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Data, A.A. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating di PT Arah Dunia Televisi Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Edison, E., Yohny A., dan Imas K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Lengkong, C.M., William A.A, Sofia S. (2020). Stres Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 213.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Motivasi Manajemen*, 15, 55-61.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariete dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rusdiana. (2015). *Manajemen Konflik*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Santoso, R.J. (2012). Hubungan antara Self Efficacy dengan Kinerja Karyawan pada Karyawan di PT Timatex Salatiga. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin Tbk Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 8(2), 128-146.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi: Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.