

**SELF EFFICACY DALAM MEMODERASI PENGARUH KONFLIK PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU (Studi Pada Karyawan BPRS. Madina Mandiri Sejahtera, BPRS. Bangun Derajat Warga, dan BPRS. Margirizki Bahagia)**

**SELF- EFFICACY IN MODERATING THE INFLUENCE OF ROLE CONFLICT AND WORK STRESS TOWARDS INDIVIDUAL PERFORMANCE**

**(A Case Study on the Employees of BPRS MadinaMandiri Sejahtera, BPRS BangunDerajatWarga, and BPRS MargarizkiBahagia)**

**Nadhofa Aulia Nur Arifien dan Syarif As'ad, S.E.I., M.S.I.**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Barat, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. 55184.*

*E-mail: [nadhofauliya@gmail.com](mailto:nadhofauliya@gmail.com)*

*[syarif\\_asad@umy.ac.id](mailto:syarif_asad@umy.ac.id)*

***Abstrak***

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Self Efficacy dalam Memoderasi Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Individu. Objek pada penelitian ini yakni karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, PT. BPRS Bangun Derajat Warga dan PT. BPRS Margirizki Bahagia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada 90 karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah SmartPLS 3.2.7. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu 3) Self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu 4) Self efficacy memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu yang menunjukkan pengaruh positif 5) Self efficacy memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu yang menunjukkan pengaruh negatif.*

***Kata kunci :*** *Self efficacy, konflik peran, stres kerja, kinerja individu*

***Abstract***

*This research was conducted with aim at finding out and analyzing the influence of self-efficacy in moderating the role conflict and work stress towards individual performance. The object of the research was the employees of BPRS MadinaMandiri Sejahtera, BPRS BangunDerajatWarga, and BPRS MargarizkiBahagia. This research was*

*quantitative in nature. The method used in the sample was saturated sampling. In this research, the data were collected by distributing questionnaire to 90 employees to three BPRS in Yogyakarta. The data analysis technique used SmartPLS 3.2.7. The research result showed that: 1) Role conflict had negative and significant influence towards individual performance 2) Work stress had negative and significant influence towards individual performance 3) Self- efficacy did not have significant influence towards individual performance 4) Self- efficacy moderated the influence of role conflict towards individual performance that showed positive influence 5) Self- efficacy moderated the influence of work stress towards individual performance that showed negative influence.*

**Keywords:** *Self- efficacy, role conflict, work stress, individual performace*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan pengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Tujuan dari sebuah perusahaan akan tercapai dan dikatakan berhasil apabila sumber daya manusianya memiliki kinerja yang tinggi. Apabila kinerja dilakukan secara optimal maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan namun apabila kinerja kurang optimal akan berdampak pada sulitnya perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

Dalam menjalankan pekerjaannya sumber daya manusia pasti menemui beberapa masalah yang tidak dapat dihindari adanya. Adanya masalah yang dialami oleh sumber daya manusia ini dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan karena, karyawan dapat menjadi kurang maksimal dalam mewujudkan kinerjanya. Masalah pertama yang sering dihadapi oleh karyawan dalam perusahaan adalah konflik peran. Konflik peran ini terjadi karena seorang karyawan memiliki tuntutan peran lebih dari satu atau dual job (peran ganda). Luthans (2006) Konflik peran dipandang sebagai ketidaksesuaian antara harapan yang dikomunikasikan dengan peran yang dijalankan. Konflik peran akan dialami oleh seseorang jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

Sebagai contoh konflik peran dalam perusahaan jasa perbankan yakni, seorang marketing yang memiliki tugas mencapai target nasabah untuk melakukan pembiayaan, namun tak jarang marketing tersebut juga dituntut untuk dapat menjalankan peran lain diluar jabatannya sebagai seorang marketing, salah satunya menjadi admin marketing

sekaligus. Konflik peran yang terjadi karyawan tersebut menyebabkan tekanan secara tidak langsung yang berdampak pada munculnya permasalahan lain yakni stres kerja.

Stres kerja muncul dikarenakan karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan batas waktu yang telah ditentukan, banyaknya pekerjaan yang dihadapkannya, semakin tingginya waktu kerja yang ditempuh, bertambahnya beban kerja yang dipikulnya dan konflik peran yang dialami sehingga karyawan sulit untuk menyesuaikan peran yang dijalankannya. Rivai dan Sagala (2010) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja. Seorang yang mengalami stres menjadi sering emosional, agresif, tidak santai atau cenderung memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil bahwa, pada tiga BPRS di Yogyakarta ini memiliki jumlah karyawan cukup terbatas. Banyaknya pekerjaan yang dihadapkan pada karyawan dengan cukup terbatasnya jumlah karyawan ini memungkinkan bagi seorang karyawan memiliki tuntutan peran lebih dari satu atau dual job (peran ganda) yang berpotensi untuk terjadinya konflik peran. Terlebih lagi dengan adanya beberapa peran karyawan diluar pekerjaannya yang harus tetap berjalan seperti menjadi seorang ayah, ibu, anak bahkan teman dalam satu waktu. Konflik peran yang dialami karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga, dan BPRS Margirizki Bahagia ini dapat menyebabkan timbulnya stres dalam pekerjaannya karena, konflik peran merupakan salah satu pendorong terjadinya stres kerja.

Oleh karena itu, perlu adanya salah satu faktor pendorong yang berasal dari dalam diri seorang karyawan guna mengatasi pengaruh negatif adanya beberapa masalah yang dialami seorang karyawan dalam perusahaan seperti konflik peran dan stres kerja yaitu *self efficacy* karena *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul dalam diri bahwasanya seseorang memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu memperoleh keberhasilan (Bandura, 1997).

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel, serta menguji peran variabel moderasi, yaitu *self efficacy* pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga, dan BPRS Margirizki Bahagia. Penelitian

ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan teori-teori yang terkait dengan lembaga keuangan syariah dan menjadi acuan bagi para mahasiswa dalam menempa ilmu, sehingga dapat memperkaya wawasan, pemahaman, dan pengalaman, terutama dalam bidang perbankan syariah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 90 responden yang merupakan seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS Bangun Derajat Warga dan BPRS Margirizki Bahagia. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dan dari seluruh kuesioner yang disebar total 100 kuesioner yang kembali sebanyak 90 kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa observasi dan kuesioner serta data sekunder yang berupa buku, jurnal, thesis, skripsi, dan website resmi. Teknik penentuan skalanya menggunakan skala *likert* dengan klasifikasi (1-4) sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju.

Model pengukuran pada setiap variabel dalam penelitian ini didasarkan pada uji validitas dan uji reliabilitas, variabel pada penelitian ini berdasarkan pada hasil dari uji *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (Hair *et al.* 2014). Sedangkan model struktural yakni langkah yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten yang terdapat pada model penelitian, variabel pada model struktural berdasarkan pada hasil dari uji *inner model* yang meliputi *path coefisient*.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

**H1** = Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja individu karyawan

**H2** = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individu karyawan

**H3** = *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individu karyawan

**H4** = *Self Efficacy* memoderasi tingkat pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu karyawan

$H_5 = Self\ efficacy$  memoderasi tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu karyawan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

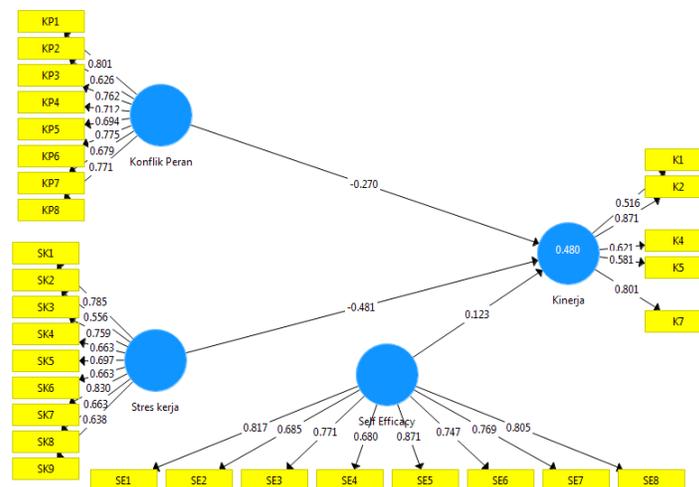
### Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan bantuan SmartPLS 3.27.

### Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas bisa dilihat pada gambar 1.

**Gambar 1.**  
**Tampilan Output Model Pengukuran**



### *Convergent validity*

Berdasarkan hasil dari pengujian model pengukuran terdapat 3 pernyataan yang tidak terlihat pada gambar pada pengujian pertama yaitu indikator Kinerja, K3, K6, dan K8. Tidak adanya pernyataan tersebut pada gambar dikarenakan tidak valid dan melakukan pengujian instrument penelitian kembali yang hasilnya terdapat pada gambar 1 dimana seluruh konstruk atau variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

Untuk menilai *convergent validity* yakni dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disyaratkan nilai AVE masing-masing konstruk nilainya  $>0,5$ . Pada tabel 1 dapat dilihat nilai AVE untuk masing-masing variabel. Dapat dilihat bahwa pada

konstruk kinerja dan stres kerja menunjukkan bahwa nilai AVE <0,5, sehingga dilakukan cara lain yaitu menguji *discriminant validity*, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE pada setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk.

**Tabel 1**

*Average Variance Extracted (AVE)*

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0,478
Konflik Peran	0,532
<i>Self Efficacy</i>	0,594
Stres Kerja	0,489

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

*Discriminant validity*

**Tabel 2**

*Discriminant validity*

	Kinerja	Konflik Peran	<i>Self Efficacy</i>	Stres Kerja
Kinerja	0,691			
Konflik Peran	-0,554	0,729		
<i>Self Efficacy</i>	0,152	0,009	0,771	
Stres Kerja	-0,649	0,592	-0,069	0,669

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE yaitu 0,691, 0,729, 0,771, 0,699 lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE >0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi *discriminant validity*.

**Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas untuk menguji instrument. Uji reliabilitas pada PLS menggunakan dua metode, yakni *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Uji reliabilitas pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* > 0,7. Hasil dari pengujian reliabilitas telah peneliti sajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**

**Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<b>Keterangan</b>
Kinerja	0,711	0,815	Reliabel
Konflik Peran	0,873	0,900	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,913	0,921	Reliabel
Stres Kerja	0,868	0,895	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

**HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS**

**Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

**Tabel 4**  
**Nilai R Square (R<sup>2</sup>)**

	<b>R2</b>	<b>Pengaruh dari Luar</b>
Kinerja	0,570 atau 57%	0,430 atau 43%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> untuk kinerja yaitu sebesar 0,570 yang berarti bahwa *variance* dari kinerja dijelaskan oleh variabel independen, yakni konflik peran dan stres kerja sebesar 57%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 43%. Adapun model struktural dan nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

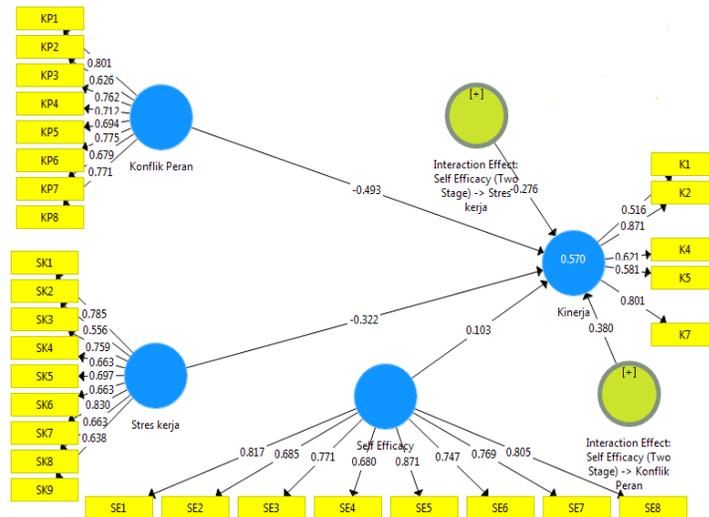
**Tabel 5**

**Hasil pengujian hipotesis**

	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
<i>Self Efficacy</i> *Konflik Peran->Kinerja	0,380	2,747	0,007**
<i>Self Efficacy</i> *Stres Kerja->Kinerja	-0,276	2,207	0,030*
Konflik Peran->Kinerja	-0,493	3,762	0,000**
<i>Self Efficacy</i> ->Kinerja	0,103	0,931	0,354
Stres Kerja->Kinerja	-0,322	2,646	0,009**

\*P ≤ 0,10 \*\*P ≤ 0,05 \*\*\*P ≤ 0,001

**Gambar 2.**  
**Tampilan Output *Inner Model***



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 dengan nilai Beta Koefisien dan nilai *t-statistic* yang disajikan diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis yaitu sebagai berikut:

Hipotesis 1 menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Konflik peran terhadap kinerja individu memiliki nilai koefisien beta -0,493 dan *t-value* 3,762, sehingga hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Stres kerja dengan kinerja individu memiliki nilai koefisien beta -0,322 dan *t-value* 2,646, sehingga hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individu. *Self efficacy* dengan kinerja individu memiliki nilai koefisien beta 0,103 dan *t-value* 0,931, sehingga hipotesis tidak diterima.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa konflik peran\**self efficacy* memoderasi pengaruh terhadap kinerja individu. Konflik peran\**self efficacy* dengan kinerja individu memiliki nilai koefisien beta 0,380 dan *t-value* 2,747, sehingga hipotesis diterima

Hipotesis 5 menyatakan stres kerja\**self efficacy* memoderasi pengaruh terhadap kinerja individu. Stres kerja\**self efficacy* dengan kinerja individu memiliki nilai koefisien beta -0,276 dan t-value 2,207, sehingga hipotesis diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Individu**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan diterimanya pada hipotesis 1 yang menyatakan bahwa konflik peran yang dimiliki karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2013) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pada penelitian ini, berdasarkan jawaban responden dapat dikatakan bahwa karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan adanya pengaruh konflik peran yang negatif terhadap kinerja individu. Hubungan yang negatif signifikan ini berarti apabila konflik yang dialami pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan menurun dan sebaliknya apabila konflik peran yang dialami pegawai rendah maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Individu**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan diterimanya pada hipotesis 2 yang menyatakan bahwa stres kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan.

Pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden karyawan tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja individu. Artinya, semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan menurunkan tingkat kinerja individu seorang karyawan. Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan ini dapat dikarenakan tingginya tingkat stressor yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada diri seorang karyawan. Beberapa faktor pemicu terjadinya stres dalam diri seorang karyawan diantaranya tinggi rendahnya tuntutan tugas, konflik peran atau ambiguitas peran dalam pekerjaan, hubungan antar pribadi dan kelompok yang kurang baik dan cepat lambatnya

kemajuan karir dalam organisasi. Hasil penelitian ini secara umum mengkonfirmasi temuan penelitian Dewi dan Wibawa (2016) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Individu**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan tidak diterimanya pada hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu karyawan.

Pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari karyawan tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil yang diperoleh tidak konsisten dengan hipotesis yang diajukan ini terjadi karena disebabkan beberapa faktor yaitu, karena karyawan mendapati kegagalan sehingga dirinya merasa terus gagal dalam menjalankan tugasnya sehingga menurunkan *self efficacy* seorang karyawan, adanya pandangan permanen orang lain terhadap kegagalan yang pernah dialami seorang karyawan tersebut, gejala emosi dan fisiologis yang dialami seorang karyawan dalam menjalankan tugas menjadi isyarat bagi karyawan tersebut berada disituasi yang ada diatas kemampuannya, kurangnya komunikasi dengan atasan, kurangnya nasehat mengenai keyakinan terhadap kemampuan-kemampuan yang dimiliki seorang karyawan serta kurangnya mentoring dari rekan kerja yang sudah memiliki pengalaman kerja yang tinggi, adanya asumsi yang sudah terbangun karena hasil yang diperoleh kurang memuaskan, dan adanya hal-hal yang menghambat secara psikologis.. Sehingga hal inilah yang menyebabkan kinerja individu biasanya semakin berkurang. Hal tersebut tidak sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Engko (2006) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individu.

### **Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Individu dengan *Self Efficacy* sebagai variabel pemoderasi**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan diterimanya pada hipotesis 4 yang menyatakan bahwa *self efficacy* memoderasi tingkat pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu. Dengan pengaruh yang dimunculkan yaitu positif, artinya dengan adanya

*self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kondisi tingginya konflik peran yang di alami karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja akuntan publik.

Pada penelitian ini berdasarkan jawaban responden dari karyawan tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memoderasi dengan efek memperkuat pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu. Meningkatnya tingkat kinerja disebabkan rendahnya tingkat konflik peran dapat dipengaruhi tekanan dari *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan adanya *self efficacy* dalam diri seorang karyawan mampu menguasai dirinya dari masalah-masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Sehingga penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yang menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuannya dan sumber daya kognitif yang dapat disusun bersama-sama untuk menyelesaikan tugas dengan berhasil.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Individu dengan *Self Efficacy* sebagai variabel pemoderasi**

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menunjukkan diterimanya pada hipotesis 5 yang menyatakan bahwa *self efficacy* memoderasi tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu. Dengan pengaruh yang dimunculkan yaitu negatif, artinya dengan *self efficacy* yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan dalam kondisi tingginya stres kerja yang dialami oleh karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Asyhar (2011) yang mengatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *self efficacy* sebagai variabel moderator dan teruji kebenarannya.

Berdasarkan jawaban responden dari karyawan tiga BPRS di Yogyakarta menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memoderasi dengan efek negatif atau memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu. Menurunnya tingkat kinerja

disebabkan tingginya stres kerja yang dipengaruhi tekanan dari *self efficacy* dalam diri seorang karyawan. Adanya *self efficacy* dalam diri seorang karyawan dapat menjadi pengaruh meningkatnya stres kerja diantaranya yang pertama karena keyakinan yang dirasakan oleh seorang karyawan itu tidak dapat dia capai, kedua keyakinan yang ditanam hilang ketika mengamati karyawan lain yang dapat lebih berhasil karena kurangnya pemahaman seorang karyawan dengan kemampuan karyawan lain dan kemampuannya sendiri. Sehingga adanya hal tersebut hanya akan menimbulkan ketegangan pada diri seorang karyawan dan memicu terjadinya stres pada pekerjaannya dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

## **KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada tiga BPRS di Yogyakarta. *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang berarti tidak sejalan dengan hipotesis yang dibentuk oleh peneliti yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. *Self efficacy* memoderasi tingkat pengaruh konflik peran terhadap kinerja individu dengan pengaruh yang dimunculkan positif. *Self efficacy* memoderasi tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu dengan pengaruh yang dimunculkan negatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bandura, Albert. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
- Cooper, Donald R. & Pamela S. Schlinder. (2006). *Business research methods*, 9th ed., New York, NY: Irwin/McGraw-Hill
- Hair, J.F., Black, W.C, Babin, BJ, & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis, (Seventh Edition)*. Upper Saddle River, New Jersey, Person Prentice Hall.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Kreitner, Robert, Kinicki Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sebayang. S dan Sembiring. J. 2017. *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia*. Jurnal Management. Vol. 4. No. 1 April 2017. Halaman 335.
- Sari, V. Hikmaya. 2014. *Pengaruh Tekanan Peran Terhadap Kinerja Akuntan Publik yang Dimoderasi Oleh Self Efficacy di Kantor Akuntan Publik*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Worang, S Lanny, Agusta L Repi, dan Lucky O.H Dotulong. 2017. *Pengaruh Koflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor Cabang Manado Sarapung*. Manado. Jurnal Emba. Vol 3 (2): 3038-3047