

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Profil Astra Isuzu Yogyakarta

Isuzu merupakan pengembang mesin diesel yang didirikan pertama kali di Jepang tahun 1937 dengan PT Astra International Tbk - Isuzu Sales Operation sebagai distributor tunggal produk Isuzu di tanah air. PT Astra Isuzu Yogyakarta merupakan perusahaan cabang yang berdiri pada tanggal 15 Juli 1999. PT Astra Isuzu Yogyakarta memiliki dua bidang usaha yaitu berupa bidang usaha pokok penjualan unit mobil Isuzu seperti Minibus , Panther Pick Up , Light Truck Elf , Dmax , dan Heavy Truck GIGA serta bidang usaha pendukung yaitu Isuzu Genuine Parts, bengkel perbaikan dan perawatan Isuzu , dan Body Repair & Paint.

2. Visi dan Misi PT Astra Isuzu Yogyakarta

a. Visi

- a. Menjadi *distributor* dan *retailer* terdepan dalam bisnis LCV Isuzu Indonesia
- b. Menjadi *dealer* utama dalam bisnis LCV Isuzu Indonesia
- c. Menjadi salah satu perusahaan yang terbaik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkesinambungan, pengembangan kompetensi karyawan, efisiensi, tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan.

b. Misi

Melayani masyarakat Indonesia dengan menyediakan kendaraan isuzu dan produk-produk terkait, layanan purna jual serta menciptakan isuzu kesejahteraan *stakeholder* melalui :

- 1.Karyawan yang memiliki kompetensi dan produktifitas yang tinggi.
- 2.Proses bisnis yang kuat dan efisien.
- 3.Budaya yang berpusat pada pelanggan.
- 4.Etika bisnis yang baik.
- 5.Ramah lingkungan dan hubungan industrial yang sehat.

c. Maksud dan Tujuan Perseroan

Untuk menjadi *distributor* dan *retailer* terdepan dalam bisnis LCV Isuzu Indonesia dan menjadi salah satu perusahaan yang terbaik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkesinambungan, pengembangan kompetensi karyawan, efisiensi, tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan.

d. Subyek Penelitian

Astra Isuzu Yogyakarta memiliki jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 66 orang. Pada penelitian ini peneliti tidak melakukan penelitian terhadap karyawan berdasarkan kriteria tertentu tetapi peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan Astra Isuzu Yogyakarta secara umum atau disamaratakan tidak dibagi berdasarkan divisi masing – masing karyawan, sehingga karyawan yang bekerja di Astra Isuzu Yogyakarta merupakan subjek dari penelitian.

Tabel 4. 1 Distribusi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner Disebar	66	
Kuesioner Kembali	66	66%
Kuesioner Yang Dihilangkan	-	-
Kuesioner Yang Diolah	66	66%

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 66 sesuai dengan jumlah responden yang telah ditentukan. Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung ke responden. Dengan sistem angket ini lebih memudahkan responden dalam melakukan pengisian kuesioner serta lebih besar harapan untuk kembali.

e. Gambaran Umum Responden

Pada bagian gambaran umum responden ini menjelaskan tentang data – data deskriptif yang diperoleh dari responden penelitian serta untuk memberikan informasi seputar keadaan responden yang telah dijadikan sebagai sampel dari penelitian. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Astra Isuzu Yogyakarta. Selanjutnya informasi seputar keadaan dari responden ini digambarkan melalui jenis kelamin dan umur dari responden penelitian.

Tabel 4. 2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Keterangan Responden		Jumlah	Persentase (%)
Umur	21 – 30 tahun	38	58%
	31 – 40 tahun	18	27%
	41 – 50 tahun	10	15%
Jenis Kelamin	Laki – laki	34	51,52%
	Perempuan	32	48,48%

Berdasarkan pada tabel 4.2 gambaran umum responden dapat diketahui bahwa responden penelitian yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin laki – laki dengan umur karyawan rata – rata yang paling banyak yaitu dari umur 21 – 30 tahun.

B. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan di dalam suatu penelitian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap item pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi *bivariate* tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian.

Berikut ini terdapat hasil uji validitas dari kuesioner masing – masing variabel penelitian.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Item Pertanyaan	Sig	Ket.
X1 – 1	0,000	Valid
X1 – 2	0,000	Valid
X1 – 3	0,000	Valid
X1 – 4	0,001	Valid
X1 – 5	0,000	Valid
X1 – 6	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 (hasil uji kualitas instrumen)

Pada tabel 4.3 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel *self efficacy*. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga apabila nilai setiap item pertanyaan bernilai $< 0,05$ dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel *self efficacy* dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pertanyaan	Sig	Ket.
X2 – 1	0,000	Valid
X2 – 2	0,000	Valid
X2 – 3	0,000	Valid
X2 – 4	0,203	Tidak Valid
X2 – 5	0,001	Valid
X2 – 6	0,003	Valid
X2 – 7	0,000	Valid
X2 – 8	0,000	Valid
X2 – 9	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 (hasil uji kualitas instrumen)

Pada tabel 4.4 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel stres kerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat satu item pertanyaan bernilai 0,203 lebih besar 0,05 artinya tidak signifikan.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan	Sig	Ket.
Y – 1	0,000	Valid
Y – 2	0,000	Valid
Y – 3	0,000	Valid
Y – 4	0,000	Valid
Y– 5	0,008	Valid

Sumber : Lampiran 3 (hasil uji kualitas instrumen)

Pada tabel 4.5 merupakan hasil dari uji validitas kuesioner untuk variabel kinerja. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing – masing nilai setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga apabila nilai setiap item pertanyaan bernilai $< 0,05$ dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel kinerjadinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang konstruk. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing item dengan bantuan *SPSS For Windows*. Suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,6. Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (*reliable*), begitu pula dengan sebaliknya.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,738	Reliabel
Stres Kerja	0,715	Reliabel
Kinerja	0, 635	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 (hasil uji kualitas instrumen)

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas nilai *Cronbach Alpha* variabel *self efficacy*, stres kerja, dan kinerja yaitu $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy*, stres kerja, dan kinerja lolos dalam uji reliabilitis dan dapat dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2016) suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolonieritas diantara variabel bebasnya. Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas pada model regresi penelitian.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Colerations	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,034	0,999	1,001	Tidak ada multikolonieritas
Stres Kerja				

Sumber : Lampiran 5 (hasil uji asumsi klasik)

Berdasarkan tabel 4.7 bahwa nilai kolerasi diantara variabel bebas sebesar $0,034 < 0,90$ dan nilai tolerance dari variabel independen sebesar

0,999 > 0,10 serta hasil perhitungan nilai VIF dari variabel independen sebesar $1,001 < 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel *self efficacy* dengan variabel stres kerja.

2. Uji Heteroskedastisitas

Di dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Ghazali (2016) menyatakan apabila terjadi perbedaan varian antar variabel maka dapat dikatakan adanya heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas melalui grafik uji glejser.

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,970	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,528	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 5 (hasil uji asumsi klasik)

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing – masing variabel independen > 0,05 sehingga dapat dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas, tujuan dari uji normalitas untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Rahmawati dkk (2016) mengungkapkan bahwa suatu model regresi penelitian yang baik

yaitu model regresi yang memiliki data berdistribusi normal. Selanjutnya terdapat hasil dari uji statistik non parametrik *Kolmogorov - Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Non Parametrik *Kolmogorov – Smirnov*

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,319	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 5 (hasil uji asumsi klasik)

Pada tabel 4.9 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai *Asymp.sig* sebesar $0,319 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

D. STATISTIK DESKRIPTIF PENELITIAN

Ghozali (2016) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan uji statistik yang memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari segi nilai rata – rata, minimum, maksimum, median, standar deviasi, varian, sum, range, skewness dan kurtosis dari data sampel yang diteliti. Adapun kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif menurut Alfani (2018) sebagai berikut :

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

1 – 1,8 = Sangat Rendah

1,8 – 2,6 = Rendah

2,6 -3,4 = Cukup

3,4 – 4,2 = Tinggi

4,2 – 5 = Sangat Tinggi

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel *self efficacy*, stres kerja, dan kinerja.

Tabel 4. 10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Self Efficacy*

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Median
1	Saya tetap merasa tenang meskipun menghadapi kesulitan dalam pekerjaan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya	66	2	5	3,05	3
2	Ketika saya dihadapkan masalah dalam pekerjaan saya, saya yakin menemukan beberapa solusi	66	2	5	3,65	4
3	Saya bisa mengatasi semua masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan saya	66	2	5	3,30	3,5
4	Sayadapat mempersiapkan pekerjaan dengan baik karena pengalaman masa lalu saya	66	2	5	3,97	4
5	Saya dapat menetapkan tujuan pribadi dalam pekerjaan	66	2	5	3,92	4
6	Saya merasa siap menghadapi tuntutan pekerjaan	66	2	5	3,20	3
					3,52	21,5

Sumber : lampiran 4 (hasil analisis statistik deskriptif)

Berdasarkan pada tabel 4.10 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel *self efficacy*. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel *self efficacy* memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel *self efficacy* sebesar 3,52.

Tabel 4. 11 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Sres Kerja

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Median
1	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai	66	2	5	4,39	5
2	Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja pegawai, sehingga banyak pegawai yang frustrasi	66	2	5	3,8	4
3	Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat para pegawai merasa tertekan	66	2	5	4,39	5,4
4	Konflik antara pemimpin dan pegawai sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik	-	-	-	-	-
5	Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik	66	2	5	4,23	4
6	Peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kerja pegawai, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	66	2	5	3,95	4
7	Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan pegawai kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh	66	2	5	4,11	4
8	Penilaian terhadap pegawai menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	66	2	5	4	4
9	Pegawai diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja	66	2	5	4,17	4
					4,13	4

Sumber : lampiran 4 (hasil analisis statistik deskriptif)

Berdasarkan pada tabel 4.11 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel stres kerja. Hasil tanggapan dari

responden terhadap variabel stres kerja memberikan nilai minimum sebesar 2 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 4,13.

Tabel 4. 12 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Median
1	Saya sangat efektif dalam berkontribusi terhadap kinerja perusahaan saya	66	2	5	3,98	4
2	Kadang-kadang saya bekerja lebih keras daripada yang saya perlukan karena saya senang melakukan pekerjaan dengan baik	66	1	5	3,73	4
3	Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar saya yang biasa	66	1	5	3,53	4
4	Saya sering mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan saya dengan lebih efektif	66	3	5	4,02	4
5	Saya merasa bangga dan puas saat saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik	66	3	5	4,30	4
					3,91	4

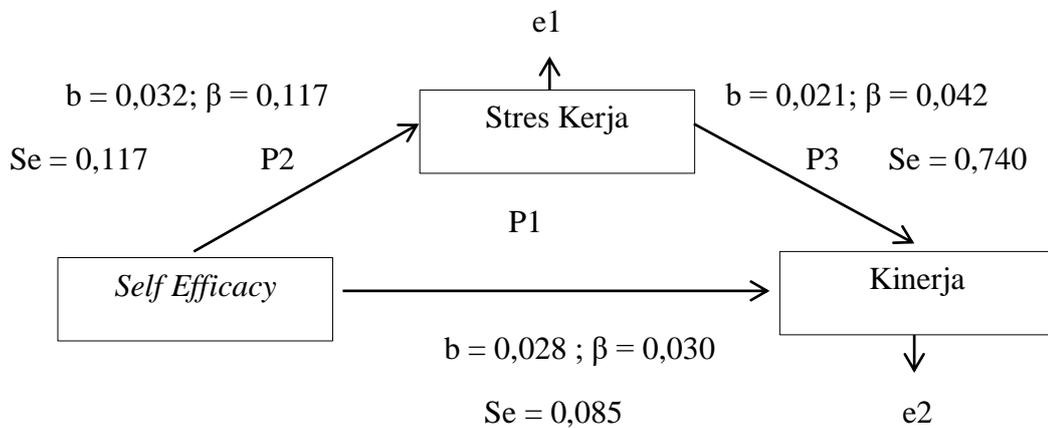
Sumber : lampiran 4 (hasil analisis statistik deskriptif)

Berdasarkan pada tabel 4.12 merupakan hasil tanggapan dari responden penelitian terhadap variabel kinerja. Hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja memberikan nilai minimum sebesar 1 dengan nilai maksimum sebesar 5. Rata – rata atas hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 3,91.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistik (uji t). *Path analysis* di dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari

variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel *intervening*.



Gambar 4. 1 Model Penelitian

Path analysis dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Path Analisis Tahap Pertama

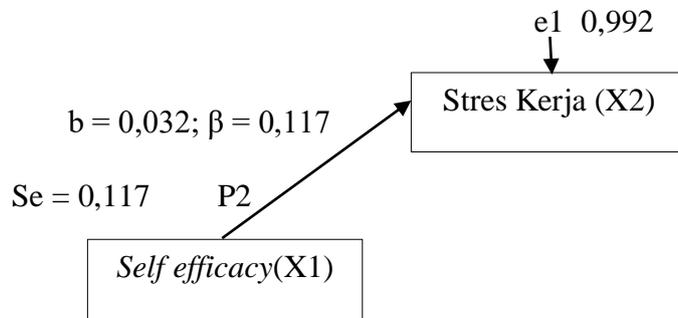
Tabel 4. 13 Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
<i>Self Efficacy</i>	0,014	0,034	0,787

Sumber : lampiran 6 (hasil uji hipotesis dan path analisis)

Pada tabel 4.13 merupakan pengaruh dari variabel *self efficacy* terhadap stres kerja. Dapat diketahui hasil uji t statistik nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar $0,787 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan **H2 ditolak**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,041 atau 4,1% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel *self efficacy* terhadap stres kerja sisanya sebesar 95,9 % merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,014)} = 0,992$. Dan nilai *standardized*

coefficients untuk jalur p2 sebesar 0,034. Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut :



Gambar 4. 2 Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar dapat diketahui bahwa nilai P2 sebesar 0,117 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel kualitas *self efficacy* terhadap stres kerja dan nilai e1 sebesar 0,117 atau 11,7% merupakan jumlah varian dari variabel stres kerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel *self efficacy*.

2. Path Analysis Tahap Kedua

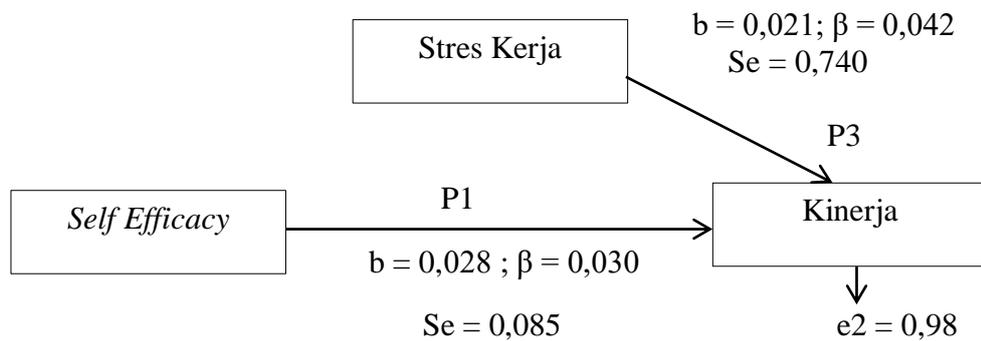
Tabel 4. 14 Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R square	Standardized Coefficients	Sig
<i>Self Efficacy</i>	0,003	0,042	0,740
Stres Kerja		0,030	0,814

Sumber : lampiran 6 (hasil uji hipotesis dan path analisis)

*Variabel Dependen (Stres Kerja)

Pada tabel 4.14 merupakan pengaruh dari variabel *self efficacy* dan stres kerja terhadap variabel kinerja. Dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja sebesar $0,740 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H1 ditolak**. Berikutnya nilai signifikan pengaruh stres kerja sebesar $0,814 > 0,05$ sehingga variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan **H3 ditolak**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,003 atau 0,3% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja sisanya sebesar 99,7% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e^2 dapat dilakukan dengan cara $e^2 = \sqrt{(1 - 0,003)} = 0,998$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk p_1 sebesar 0,042 dan p_3 sebesar 0,030. Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut :



Gambar 4. 3 Model Jalur Regresi Kedua

Pada gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai P1 sebesar 0,030 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja dan nilai P3 merupakan nilai jalur pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,042. Nilai e2 sebesar 0,98 merupakan jumlah varian dari variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel *self efficacy* dan stres kerja.

3. Pengujian Pengaruh Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel stres kerja adalah 0,176. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini stres kerja memiliki nilai mediasi 0,176 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi stres kerja tidak memediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Astra Isuzu Yogyakarta. Pembahasan berdasarkan tujuan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dengan taraf signifikansi 0,740 dan dengan nilai $\beta = 0,042$ antara *self efficacy* terhadap kinerja. Hal ini berarti *self efficacy* yang dimiliki karyawan Astra Isuzu Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti terdahulu Dian Rizki Noviawati (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di tolak atau tidak terbukti.

Menurut penelitian terdahulu *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi pula, karena dengan seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka dia yakin dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan merasa bahwa dirinya mampu dan optimis untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang rendah akan merasa bahwa dirinya tidak mampu dan pesimis untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan permasalahan usaha, mengikuti proses usahanya dengan baik, dan merasa mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian dilapangan menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja, kenyataannya di Astra Isuzu Yogyakarta kinerja yang baik dikarenakan pemimpin yang efektif dalam perencanaan sistem kerja yang baik seperti pemberian penilaian kinerja per-semester (6 bulan) pada seluruh karyawan. Selain sistem kerja yang efektif, manajemen waktu yang berjalan di Astra Isuzu Yogyakarta juga ditata dengan baik. Ada juga untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawannya seperti Garda Medika dan BPJS.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Indrajaya dkk (2016) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya tinggi rendahnya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dengan taraf signifikansi 0,787 dan dengan nilai $\beta = 0,117$ antara *self efficacy* terhadap stres kerja. Hal ini *self*

efficacy yang dimiliki karyawan Asrta Isuzu Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Penelitian terdahulu Prestiana & Purbandini (2012) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja ditolak atau tidak terbukti.

Menurut beberapa penelitian terdahulu *self efficacy* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dapat mengurangi beban baik psikologis maupun fisik seseorang sehingga stres yang dirasakan pun kecil. Dengan keyakinan diri tinggi seseorang akan mudah menyelesaikan tugas yang diberikan dan mudah dalam mengambil keputusan. Tingkat keyakinan diri yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi.

Hasil penelitian di lapangan menyatakan *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hal ini terbukti di Astra Isuzu Yogyakarta bahwa menurut rata-rata jawaban responden stres kerja itu sangat tinggi dikarenakan hubungan antar pegawai yang terjalin kurang baik, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan stres, bukan dikarenakan *self efficacy* yang dimiliki karyawan rendah. Karena hubungan antara *self efficacy* terhadap stres kerja hanya sebesar 1,6% yang sisanya adalah faktor lain yang mempengaruhi stres bukan dari variabel *self efficacy*.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Wulandari dkk (2011) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memberikan

pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Astra Isuzu Yogyakarta perlu memperhatikan kembali faktor apa yang dapat menimbulkan stres kerja karyawan dan cara mengatasi masalah tersebut.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dengan taraf signifikansi 0,814 dan dengan nilai $\beta = 0,030$ antara stres kerja terhadap kinerja. Hal ini stres kerja yang dimiliki karyawan Astra Isuzu Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti terdahulu Wartono (2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ditolak atau tidak terbukti.

Menurut beberapa penelitian terdahulu stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan kinerja karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi menyelesaikan tugasnya dan menganggap itu adalah sebuah ancaman. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres

yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Hasil penelitian di lapangan menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Di Astra Isuzu Yogyakarta Stres kerja yang dirasakan sangat tinggi berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden, namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karena kompensasi yang diterima karyawan. Di bagian sales Astra Isuzu Yogyakarta setiap bulannya selalu ada target yang ditentukan perusahaan yaitu ditingkat sales S1 target yang ditentukan yaitu 1-3 perbulan. Namun apabila karyawan tersebut melebihi target maka akan diberikan bonus yang dihitung dari per unit produk bisa dijual.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Septianto (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya tinggi rendahnya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi dengan nilai 0,274 kurang dari 1,98. Hal ini berarti stres kerja tidak dapat memediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh

tidak langsung terhadap *self efficacy* dan kinerja titolak atau tidak terbukti.

Hasil penelitian di lapangan menyatakan stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap *self efficacy* dan kinerja. Di Astra Isuzu Yogyakarta tinggi atau rendahnya stres kerja tidak mempengaruhi antara *self efficacy* terhadap kinerja karena kinerja yang dihasilkan karyawan dikarenakan pemimpin yang efektif dalam melakukan penilaian per semester (6 bulan). Karyawan Astra Isuzu Yogyakarta yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merasakan kepuasan kerjanya sehingga kinerja yang dihasilkan juga tinggi.