

**ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi pada Astra Isuzu Yogyakarta)**

Ifa Amaliya

Email : ifaamaliya97@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta
Jl.Lingkar Barat Tamantirto, Bantul, Yogyakarta 55183, Pone (0274) 387656

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self efficacy on performance with stress as an intervening variable in Isuzu Astra Yogyakarta. This study uses a probability sampling method where all members of the population are sampled. The sample in this study were Astra Isuzu employees with a total of 66 employees. The type of data used in this study is primary data. The results showed that self efficacy and stress negatively affected performance.

Keywords: self efficacy, work stres, performance.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu komponen terpenting. Untuk itu organisasi perlu mencari sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang mempunyai *skill* yang berkompeten diperlukan untuk meningkatkan *benefit* suatu perusahaan. Dalam perusahaan karyawan merupakan penggerak operasi perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi otomatis juga akan meningkat. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu yang pastinya dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor dalam karyawan, faktor lingkungan dalam organisasi, faktor dari luar organisasi (Wirawan, 2012) dalam (Hamali, 2016). Faktor dalam karyawan yaitu faktor yang timbul dari diri karyawan itu sendiri diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor lingkungan dari luar organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan di luar organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor internal karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997) dalam (Ghufron & Risnawati, 2010).

Peneliti terdahulu yang mengaitkan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Sebayang dkk, 2017), (Noviawati, 2016), (Purnomo & Lestari, 2010), (Kasegar, 2013), (Indrajay dkk, 2016). Telah ditemukan *Gap research* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara *self efficacy* terhadap kinerja.

Stres juga dinilai cukup penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Stres ditempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh karyawan di perusahaan. Stres pada karyawan bisa timbul karena pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang (John dkk, 2006).

Peneliti terdahulu yang mengaitkan stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Wartono, 2017), (Prasasya, 2013), (Septianto, 2010). Telah ditemukan *Gap research* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara stres kerja terhadap

kinerja. Diantara dua faktor tersebut, *self efficacy* juga berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Peneliti terdahulu yang mengaitkan *self efficacy* terhadap stres kerja dilakukan oleh Hal ini terbukti dengan adanya penelitian terdahulu yang mengaitkan *self efficacy* terhadap stres dilakukan oleh (Prastiana dan Purbandini, 2012), (Wulandari dkk, 2011), (Sari, 2016), (Rohmah, 2007). Telah ditemukan *Gap research* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara *self efficacy* terhadap stres kerja. Penulis menentukan obyek penelitian di Astra Isuzu Yogyakarta. Astra Isuzu Yogyakarta merupakan agen dealer PT Isuzu Astra Motor Indonesia di Yogyakarta. Penulis menggunakan Astra Isuzu Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Ringroad Selatan no.92, Glugo, Sorowajen, Panggungharjo, Sewon, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai perusahaan yang besar di Indonesia, tentunya sumber daya manusia dituntut untuk mempunyai keyakinan diri, dan pastinya juga ada konflik atau masalah yang dialami oleh karyawan di perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi Astra Isuzu Yogyakarta ini sering terjadi terutama antara karyawan. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan stres terhadap pekerjaannya selain itu juga sikap pemimpin yang kurang adil sesama karyawan dapat menimbulkan suatu konflik sesama karyawan, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan butuh adanya suatu keyakinan diri untuk bisa membangun kinerja karyawan itu kembali.

B. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Teori Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya menurut Edison dkk (2016). Adapun pengertian dari kinerja menurut Hamali (2016) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut dan kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja menurut Handoko (2000) merupakan proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Teori Self Efficacy

Menurut Bandura (1997) dalam Suseno (2012) *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan serangkaian kegiatan yang diperlukan dalam tercapainya suatu tujuan. Dengan *self efficacy* yang tinggi maka individu tersebut memiliki target yang tinggi dan akan mengejar target bila sebelumnya pernah mengalami kegagalan dalam mencapai suatu hal. Dengan *self efficacy* yang rendah maka individu tersebut tidak mempunyai target dan apabila menghadapi kesulitan dalam melakukan

suatu pekerjaan akan cenderung menetapkan gagal dan membuat target lebih rendah.

Teori Stres Kerja

Stres sebagai suatu tanggapan penyelesaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atas proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan). Situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson, 1996). Stres ditempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang semakin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres ditempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja (Hamali, 2016).

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang diuraikan, maka hipotesis yang terbentuk, yaitu

H1: *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H2: *Self Efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja..

H4: *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja.

C. Metode Penelitian

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan Astra Isuzu Yogyakarta dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian menggunakan data primer dan pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda. Teknik sampel yang digunakan yaitu menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 66 karyawan.

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji instrumen data untuk mengukur sah atau tidak validnya sebuah kuesioner. Menurut Rhmawati dkk (2016) jika nilai signifikan < dari 0,005 , maka dinyatakan valid dan sebaliknya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu uji instrumen untuk menguji seberapa konsisten dan stabil suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2016) data dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* $\alpha > 0,70$ dan sebaliknya.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi tersebut nilai residualnya berdistribusi normal ataukah tidak. Untuk mengujinya menggunakan *probability plot*, yang dimana data dapat dikatakan normal

apabila data penyebaran titik-titik tersebut berdekatan pada diagonal. Dan juga dapat menggunakan dengan *uji statistik non - parametik Kolmogorov - Smirnov*, yang menyatakan apabila nilai residual bernilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal Ghozali (2016).

4. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas artinya suatu uji asumsi klasik untuk mengetahui hubungan korelasi antar variable independent di dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance*, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas di dalam model regresi. Selanjutnya dapat juga dengan melihat nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan apabila nilai korelasi $< 0,90$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas Ghozali (2016).

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila di grafik *scatterplots* terdapat titik-titik yang menyebar secara acak di angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas. Selain menggunakan grafik *scatterplots* juga dapat menggunakan uji *glejser*, yaitu dengan ketentuan jika nilai signifikan setiap variabel independen $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2016).

6. Hasil Uji Hipotesis

Hasil dari uji hipotesis penelitian diperoleh dengan menggunakan analisis jalur dari regresi linier berganda. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan:

Tabel I
Hasil Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.034 ^a	.001	.014	3.805
a. Predictors: (Constant), SE				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.392	2.507		14.514	.000
	SE	.032	.117	.034	.271	.787
a. Dependent Variable: SK						

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa pengaruh self efficacy terhadap stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,787 > 0,05$. Jadi *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar ,041 yang merupakan nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan **(H2) ditolak**.

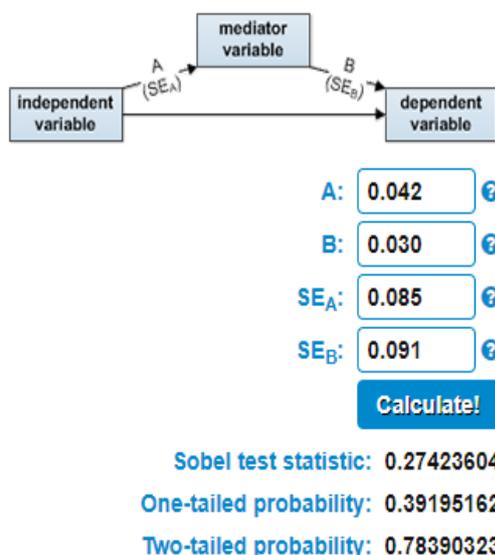
Tabel 2
Hasil Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.052 ^a	.003	.029	2.769
a. Predictors: (Constant), SK, SE				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.136	3.780		4.798	.000
	SE	.028	.085	.042	.333	.740
	SK	.021	.091	.030	.236	.814
a. Dependent Variable: Kinerja						

Pada tabel 2 dapat dilihat variabel dari *self efficacy* dan stres kerja terhadap variabel kinerja. *Self efficacy* dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Nilai *Adjusted R Square* sebesar ,029. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan **(H1) ditolak dan (H3) ditolak**.

Tabel 3
Hasil Regresi



Pada tabel 3 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. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan **(H4) ditolak**.

E. Pembahasan

a. *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.

b. *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 Astra Isuzu Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Peneliti 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.

c. 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.

d. 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 ditolak 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.

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. *Self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja
- c. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
- d. *Self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres.

G. Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti bahwa Astra Isuzu Yogyakarta agar mengetahui penyebab stres dan hubungan antar pegawai yang terjalin kurang baik yang terjadi di perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Gibson, J., Ivanchevich, J., & Donnelly, J. (1996). *Organization*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ilham, L. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Medis . *JOM Fisip*.
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating. *Journal Of Management*.
- Kasegar, R. G. (2013). Pengembangak Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal MBA*, 906-916.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2010). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmu Manajemen* .
- Prasasya, M. (2013). Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Divisi Marketing Funding* PT. Bank X Cabang Bandung.
- Prestianada, N. D., & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Pada Perawat IGD Dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul*.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 144-160.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media

- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sari, S. M., Lestari, Y. I., & Yulianti, A. (2016). Hubungan Antara *Social Support* Dan *Self Efficacy* Dengan Stress Pada Ibu Rumah Tangga Yang Berpendidikan Tinggi. 171-178.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2013). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba 4.
- Septianto, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, N. B. (2012). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jakarta Pusat: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Wulandari, D., Yulianeu, & Warso, M. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Melalui Efikasi Diri.