

PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF-ESTEEM* SERTA *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRMJ (SUMBER REJEKI MEDIKA JAYA)



Oleh :

AYI IVENA TYAGITA
NPM. 18.61201.085

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Februari 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.
- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : AYI IVENA TYAGITA
NPM : 18.61201.085
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Self-Esteem Serta Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya).
Nilai Angka/Huruf : **86,80 / =A=**
Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF ESTEEM* SERTA *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SRMJ (SUMBER REJEKI MEDIKA JAYA)**

Diajukan oleh : Ayi Ivena Tyagita

NPM : 18.61201.085

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan / Prog. : Manajemen

Studi Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

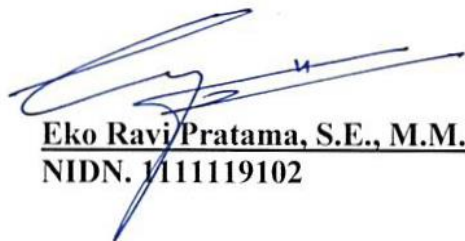
Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II



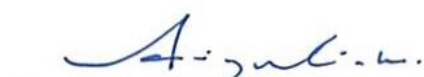
Dr. Suyanto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009087701



Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.
NIDN. 1111119102

Mengetahui

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam


Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M.
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 27 Februari 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Februari 2025

Dosen Penguji

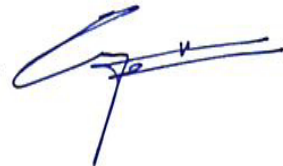
1. Dr. Suyanto, S.E., M.Si.

1.



2. Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.

2.



3. Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa :

Nama : Ayi Ivena Tyagita

NPM : 18.61201.085

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF-ESTEEM* SERTA *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRMJ (SUMBER REJEKI MEDIKA JAYA)

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No.	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto, S.E., M.Si.	Tabel diperlebar	
2.	Eko Ravi Pratama, S.E., M.M.	---	
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M.	1. Ubah uji heteroskedastisitas ke metode uji glejser. 2. Saran bagian stres kerja ubah menjadi menjaga tahap stres kerja. 3. Keterangan sub-bab teori dari semua variabel bebas tambahkan dengan variabel terikat, contoh teori stres – kinerja. 4. Uji asumsi klasik harus sesuai urutan 5. Tambahkan positif signifikan dan negatif tidak signifikan di rumusan masalah dan hipotesis	

RIWAYAT HIDUP



Saya Ayi Ivena Tyagita, dengan nama panggilan Ivena, yang lahir di kota Samarinda, tepatnya pada 22 Juni 2000. Ayah saya yang bernama Yusak, S.H. dan Ibu saya yang bernama Henny Irawati, S.E., dan Adik laki-laki saya yang bernama Brilliant Gifita Irawan yang masih menempuh pendidikan di bangku SMA. Saya merupakan anak pertama (ke-satu) dari dua bersaudara. Riwayat pendidikan penulis, sebagai berikut: TK Islam Al-Maruf Samarinda (masuk tahun 2005, lulus tahun 2006); SDN 028 Samarinda (masuk tahun 2006, lulus tahun 2012); SMPN 4 Samarinda (masuk tahun 2012, lulus tahun 2015); SMAN 5 Samarinda (masuk tahun 2015, lulus tahun 2018) dan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda (masuk tahun 2018 dengan fakultas ekonomi dan bisnis, program studi manajemen sumber daya manusia, lulus kuliah dengan gelar Sarjana Manajemen pada tahun 2025).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, berkat Rahmat, Karunia dan Ridha Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang memberkati penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Self-Esteem* serta *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya)”**. Skripsi ini ditulis dengan tujuan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Yusak, S.H., Ibunda tercinta Henny Irawati, S.E. dan Adik tercinta Brilliant Gita Irawan atas bimbingan, dorongan, motivasi, dukungan, kesabaran dan doa.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P. selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Arbain, M. Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si. selaku Wakil Rektor Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Kerja Sama dan Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

6. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.E. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
9. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang pertama, yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
10. Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang kedua, yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi.
11. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
12. Atasan, Pimpinan, Kepala HRGA dan seluruh karyawan pada tahun 2024 dalam PT. SRMJ yang telah memberikan penulis izin untuk dapat melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk banyak membantu penulis.
13. Keluarga besar dari Alm. Kakek penulis yaitu Alm. Drs. Heriadi Bin Ngaiya Hanafiah yang banyak memberikan dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

14. Teman-teman angkatan 2018 yang sudah banyak mendukung, membantu dan memberikan banyak motivasi dan ilmu yang bermanfaat dari awal perkuliahan sampai selesainya penyusunan skripsi ini, terutama untuk Marcellino Soetanto Putra, Anjelina, Angelika Fera, Maria Geovanna Ping, Maria Mega Trisnasari dan Maria Putriana Bere.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini, baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dan kelemahannya, oleh karena itu sangat diharapkan kritik, saran, masukan dan bimbingan yang membangun guna skripsi ini menjadi lebih baik. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini akan bermanfaat bagi mereka yang memerlukan.

Samarinda, 10 Maret 2025



AYI IVENA TYAGITA
NPM. 18.61201.085

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
BERITA ACARA KOMPREHENSIF	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Batasan Penelitian	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.5.1. Manfaat secara Praktis.....	7
1.5.2. Manfaat secara Teoritis	8
1.6. Sistematika Penelitian	8
BAB II DASAR TEORI.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.4. Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.5. Teori Kinerja Karyawan	16
2.6. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.7. Indikator Kinerja Karyawan	18
2.8. Pengertian Stres Kerja.....	19
2.9. Teori Stres - Kinerja.....	21

2.10. Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja.....	22
2.11. Indikator Stres Kerja.....	23
2.12. Pengertian <i>Self-Esteem</i>	24
2.13. Teori <i>Self-Esteem</i> - Kinerja	26
2.14. Faktor yang Memengaruhi <i>Self-Esteem</i>	27
2.15. Indikator <i>Self-Esteem</i>	28
2.16. Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	29
2.17. Teori <i>Self-Efficacy</i> - Kinerja.....	31
2.18. Faktor yang Memengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	31
2.19. Indikator <i>Self-Efficacy</i>	33
2.20. Model Konseptual	33
2.21. Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1. Metodologi Penelitian.....	36
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.3. Populasi dan Sampel	43
3.4. Waktu dan Tempat Penelitian.....	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6. Jenis dan Sumber Data.....	46
3.7. Instrumen Penelitian	47
3.8. Asumsi Klasik.....	49
3.9. Metode Analisis	51
3.10. Pengujian Hipotesis	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	57
4.1. Profil Perusahaan PT. SRMJ.....	57
4.2. Visi dan Misi Perusahaan PT. SRMJ	57
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan PT. SRMJ	58
4.4. <i>Brand</i> Produk Perusahaan PT. SRMJ	58
4.5. Karakteristik Responden	59
4.6. Tanggapan Data Penelitian	62

BAB V HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN	79
5.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	79
5.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	81
5.3. Hasil Metode Analisis.....	85
5.4. Hasil Pengujian Hipotesis	88
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian dan Hipotesis	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
6.1. Kesimpulan	100
6.2. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Klasifikasi Nilai.....	3
Tabel 1.2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. SRMJ	4
Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.5. Instrumen Skala Likert	46
Tabel 3.6. Interpretasi Koefisien Korelasi	53
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Jenis Kelamin	59
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Jabatan	59
Tabel 4.9. Karakteristik Responden Usia	60
Tabel 4.10. Karakteristik Responden Pendidikan	61
Tabel 4.11. Karakteristik Responden Status	61
Tabel 4.12. Karakteristik Responden Masa Kerja	61
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (X_1)	62
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Variabel <i>Self-Esteem</i> (X_2)	67
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X_3)	72
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 5.17. Hasil Uji Validitas PT. SRMJ	79
Tabel 5.18. Hasil Uji Reliabilitas PT. SRMJ	81
Tabel 5.19. Hasil Uji Normalitas.....	82
Tabel 5.20. Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 5.21. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
Tabel 5.22. Hasil Uji Linearitas	84
Tabel 5.23. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	85
Tabel 5.24. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2).....	87
Tabel 5.25. Hasil <i>Fisher test</i> (Uji F) Simultan Variabel X terhadap Y	89
Tabel 5.26. Hasil Uji t (Parsial) Variabel X terhadap Y	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Empat Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
Gambar 2.2. <i>Inverted-U Curve Theory</i> (Teori Kurva U Terbalik).....	21
Gambar 2.3. <i>Hierarchy Of Needs Theory</i>	26
Gambar 2.4. <i>Social Cognitive Theory</i>.....	31
Gambar 2.5. Empat Faktor/Sumber <i>Self-Efficacy</i>.....	32
Gambar 2.6. Model Konseptual.....	34
Gambar 4.7. Struktur Organisasi PT. SRMJ.....	58
Gambar 4.8. <i>Brand</i> Produk Perusahaan PT. SRMJ.....	58

ABSTRAK

Objek dalam penelitian ini ialah PT. SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya) yang berlokasi di jalan Adam Malik No. 33, Karang Asam Ilir, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta nasional negara Indonesia, yang bergerak dalam bidang pendistribusian alat kesehatan, alat laboratorium, peralatan dental dan peraga pendidikan dengan total karyawan pada tahun 2024 yaitu 60.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berharga, dikarenakan tanpa adanya manusia maka setiap kegiatan di perusahaan tidak akan terjadi dan manusia dalam tempat kerja juga yang akan memunculkan yang namanya kinerja karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan hasil kerja berupa pendistribusian, produk ataupun jasa yang memenuhi target perusahaan dan hal tersebut bisa dipenuhi dengan kinerja karyawan yang baik dan tinggi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy*. Oleh sebab itu tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ.

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif dan teknik *sampling* dengan *non-probability sampling* dalam bentuk *sampling* jenuh, maknanya semua jumlah populasi di PT. SRMJ menjadi sampel penelitian sejumlah 60 karyawan. Kuesioner dengan skala pengukuran *likert* menjadi teknik pengumpulan data peneliti. Adapun untuk metode analisis dan pengujian dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut: uji validitas dan reliabilitas; asumsi klasik yang berupa uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan linearitas; analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi dan determinasi; uji hipotesis yang berupa uji F (simultan) dan uji t (parsial). Perhitungan akan analisis dan pengujian data penelitian ini dibantu dengan SPSS versi 22.

Hasil dalam penelitian ini yang diperoleh yaitu stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* secara serentak (simultan) memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, begitupun dengan secara parsial atau per masing-masing variabel X terhadap Y, dimana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, *self-esteem* memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dan *self-efficacy* memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : kinerja karyawan, *self-efficacy*, *self-esteem*, stres kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Jumlah perusahaan di Indonesia yang tercatat di IDX pada 3 Januari 2024 yaitu berjumlah 903 perusahaan, berdasarkan e-katalog milik LKPP tahun 2022 terdapat 23 perusahaan distributor alat kesehatan. Jumlah yang sebanyak itu, maka persaingan antar perusahaan pun semakin ketat. Perusahaan akan terus berupaya untuk mengembangkan, mempertahankan dan menjalankan usaha dengan semestinya dan terdapat faktor-faktor esensial untuk dapat menjalankan upaya tersebut yaitu salah satunya yaitu sumber daya manusia.

Orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan di tempat kerja dinamakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak yaitu dimana mereka yang mengerjakan segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan selain aktiva dan modal (harta), oleh karena itu perlunya pengelolaan yang baik akan sumber daya manusia di dalam perusahaan yaitu dengan manajemen sumber daya manusia.

Kesejahteraan masyarakat dapat terdorong dengan salah satu faktor yaitu kebutuhan yang terpenuhi dari barang maupun jasa dengan suatu kualitas yang terbaik, salah satunya perusahaan lah yang dapat menyediakan kebutuhan tersebut dengan cara hasil kerja yang diperoleh karyawan. Seperti halnya salah satu kebutuhan masyarakat yaitu alat kesehatan, untuk meningkatkan pelayanan pada kesehatan dapat didukung dengan pengadaan

alat kesehatan, kegiatan pemenuhan kebutuhan alat kesehatan yaitu salah satunya pendistribusian. PT. Sumber Rejeki Medika Jaya (PT. SRMJ) merupakan perusahaan distributor alat kesehatan dan laboratorium, peralatan dental, peraga pendidikan dan lainnya yang berlokasi di Samarinda.

Seorang karyawan yang mencapai suatu hasil dalam pekerjaannya adalah definisi dari kinerja karyawan, kinerja karyawan adalah salah satu dari beberapa faktor yang memengaruhi kemajuan perusahaan. Kinerja sumber daya manusia adalah hal yang sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan yang telah ditentukan. PT. SRMJ telah melayani lebih dari 1000+ pelanggan di wilayah Kalimantan Timur dan Utara yaitu salah satunya di rumah sakit umum daerah dan swasta, dengan pelanggan yang sebanyak itu, maka dibutuhkan nya karyawan berkinerja tinggi dan memuaskan agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.

Penulis melakukan survei dengan mewawancarai Kepala Bagian *HRGA* (*Human Resource and General Affair*) PT. SRMJ. Hasil wawancara yang penulis dapatkan adalah, masing-masing kepala bagian/pimpinan departemen akan menilai kinerja karyawannya, lalu hasil nya akan diserahkan kepada *HRD* untuk di evaluasi dan diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan, PT. SRMJ menetapkan target bobot pencapaian karyawan yaitu diatas bobot 250.

Tabel 1.1.
Klasifikasi Nilai

Nilai Mutu	Bobot	Kualitas
A	240-300	Sangat Baik
B	165-239	Baik
C	76-164	Cukup
D	0-75	Buruk

Sumber: PT. SRMJ, 2023

Terdapat 3 waktu yang berbeda untuk melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu, yang pertama untuk karyawan tetap, dilakukan satu tahun sekali dengan sistem di nilai di awal tahun (rekrutmen) yang kedua di akhir tahun (Desember) dan yang ketiga dilakukan ketika kontrak kerja karyawan akan berakhir, dinilai untuk mengetahui apakah karyawan kontrak tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap, kontrak nya di perpanjang atau di berhentikan.

Penilaian di awal tahun yaitu pada awal rekrutmen, dilakukan berdasarkan unsur matriks kompetensi yang ditentukan PT.SRMJ yaitu, pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan calon karyawan yang sesuai *job desc* yang ditawarkan dan sesuai kriteria yang ditentukan perusahaan. Contohnya posisi fakturis, maka pendidikan calon karyawan minimal D3 jurusan keuangan atau akuntansi dan pengalaman kerja pernah menjadi fakturis. Penilaian di akhir tahun, dilakukan berdasarkan aspek penilaian yaitu aspek teknis pekerjaan (efektivitas dan efisiensi, penyelesaian pekerjaan dan kemampuan mencapai target/standar perusahaan) dan aspek kepribadian (kedisiplinan dan perilaku).

Kedisiplinan dinilai dari absensi karyawan, perilaku dinilai dari komunikasi karyawan dan bagaimana karyawan menjalankan tugas yang diberikan,

contohnya tugas fakturis harus membuat catatan setiap permintaan yang masuk. Efektivitas contohnya karyawan yang bekerja di gudang yaitu pengemasan produk harus bagus, rapi dan aman dari kerusakan, untuk driver yaitu pada saat mengantar barang, maka driver harus menjaga barang tersebut agar aman, baik dan tidak rusak sampai ke tangan konsumen. Efisiensi contohnya pengantaran barang yang tidak tertunda (minimal 2 hari pengantaran), tidak ada retur barang dan sesuai permintaan barang dari konsumen.

Penyelesaian pekerjaan contohnya, terdapat 100 permintaan, maka dalam waktu minimal 2 hari, 100 barang sudah harus sampai ke tangan konsumen dengan aman. Kemampuan mencapai target/standar perusahaan, contoh target yaitu driver yang dapat mengantar barang sesuai permintaan, standar perusahaan yaitu dilihat dari kompeten karyawan apakah sudah sesuai dengan matriks kompetensi perusahaan. Dilihat dari data penilaian kinerja karyawan tahun 2023 dibawah, terdapat 2 bagian dalam aspek penilaian karyawan yang belum mencapai bobot yang ditetapkan perusahaan yaitu diatas 250.

Tabel 1.2.
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.SRMJ

NO	ASPEK PENILAIAN	SKOR PENILAIAN
I. ASPEK TEKNIS PEKERJAAN		
1	Efektivitas dan Efisiensi Kerja	265
2	Penyelesaian pekerjaan	250
3	Kemp. Mencapai target/standar perusahaan	260
II. ASPEK KEPERIBADIAN		
1	Perilaku	260
2	Kedisiplinan	250

Sumber: PT. SRMJ, 2023

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian *HRGA* perihal stres kerja yaitu terjadi peningkatan stres dalam tahap sedang, yang menjadi faktor yaitu

dimana karyawan harus bekerja secara rutin setiap hari, kurangnya pengalaman kerja dan karyawan yang kurang kompeten seperti *fresh graduate*. Penulis ingin menjembatani hasil penelitian terdahulu yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan teori stres-kinerja yang penulis paparkan di bab dua yaitu *inverted-U curve theory*.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian HRGA perihal *self-esteem* yaitu, *self-esteem* karyawan tergolong rendah atau kurang baik, dimana hal tersebut disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan komunikasi antar bagian departemen atau dengan rekan kerja, yang berarti penyebab tersebut menandakan hubungan antar bagian departemen dan rekan kerja yang kurang baik. Hasil survei awal penulis, *feedback* dan *reward* tidak rutin diberikan oleh atasan kepada karyawan, karyawan terkadang merasa dirinya tidak sama baik dan berharganya dengan rekan kerja lain, terkadang juga antar rekan kerja ada yang tidak menghargai dan menghormati.

Hasil survei awal penulis, *self-efficacy* karyawan tergolong kurang baik, sebab terdapat karyawan yang terkadang tidak yakin dapat menemukan solusi ketika berhadapan dengan masalah dan hambatan ketika bekerja dan karyawan yang tidak yakin dapat menghadapi tugas atau pekerjaan yang sulit, kedua hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak memiliki kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki dirinya.

Ketiga hal yang sudah saya paparkan diatas dari tingkat stres karyawan yang sedang, *self-esteem* dan *self-efficacy* karyawan yang rendah atau kurang

baik, apakah memiliki dampak terhadap naik atau turunnya pencapaian kinerja karyawan yang ditentukan perusahaan, maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini yaitu dari hasil keseluruhan survei yang penulis peroleh dengan judul sebagai berikut yaitu **“Pengaruh Stres Kerja dan *Self-esteem* serta *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya)”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja dan *self-esteem* serta *self-efficacy* (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ?
3. Apakah *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ?

1.3. Batasan Penelitian

Peneliti membuat beberapa batasan dalam melakukan penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian ini adalah PT. SRMJ.
2. Variabel independen (X) penelitian ini ada tiga yaitu stres kerja dan *self-esteem* serta *self-efficacy* sedangkan untuk variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.
3. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu dengan *non-probability* dengan bentuk *sampling* jenuh dimana seluruh anggota dalam populasi dijadikan sebuah sampel dalam penelitian dengan total 60.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *self-esteem* serta *self-efficacy* (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini terdapat dua macam manfaat penelitian yaitu manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis :

1.5.1. Manfaat secara Praktis

1. Bagi peneliti: sebagai syarat untuk studi S1 dapat selesai, ilmu pengetahuan semakin bertambah dan wawasan semakin lebih luas terutama tentang penelitian studi ilmiah.
2. Bagi perusahaan: memberikan beberapa informasi, pengetahuan dan wawasan berupa faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy*.
3. Bagi dosen, universitas dan akademisi: memberikan sumbangan dan sebagai kontributor pikiran dan informasi tentang beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* serta beberapa teori yang dipaparkan.

4. Bagi peneliti lain: penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan diharapkan untuk lebih dikembangkan lagi.
5. Bagi para pembaca: penelitian ini diharapkan untuk memberikan ilmu, wawasan dan informasi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu dari stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy*.

1.5.2. Manfaat secara Teoritis

Selain manfaat penelitian secara praktis yang telah disampaikan di atas, terdapat manfaat penelitian secara teoritis yaitu guna untuk memberikan ilmu, pengetahuan dan wawasan yang baru akan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. SRMJ dan sebagai sebuah referensi dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi, manajemen, psikologi, bisnis dan lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian ini untuk dapat dijadikan bahan ajar untuk mahasiswa/i.

1.6. Sistematika Penelitian

Bertujuan untuk dapat dengan mudah mengetahui apa saja isi di dalam penelitian ini secara menyeluruh, adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal penelitian

Bagian awal memuat halaman cover (sampul depan), halaman judul, halaman persetujuan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. Bagian utama penelitian

Bagian utama penelitian terdiri atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

- 1) BAB I PENDAHULUAN : Bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.
- 2) BAB II DASAR TEORI : Bab ini mencakup penelitian terdahulu, teori, model konseptual dan hipotesis.
- 3) BAB III METODOLOGI PENELITIAN : Bab ini mencakup metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, uji asumsi klasik, metode analisis dan pengujian hipotesis.
- 4) BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN : bab ini mencakup profil perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, *brank* produk perusahaan, karakteristik responden dan tanggapan data penelitian.
- 5) BAB V HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN : bab ini mencakup hasil-hasil berupa uji penelitian dan pembahasan penelitian
- 6) BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN : bab ini mencakup kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II DASAR TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Salah satu cara untuk peneliti mendapatkan referensi dan acuan dalam melakukan penelitian yaitu melalui penelitian terdahulu.

Tabel 2.3.
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Judul Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ni Made Ari Mustika Pertiwi dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatradin g Cabang Denpasar”	Variabel stres kerja dan kinerja karyawan, jenis perusahaan dan beberapa metode analisis.	Lokasi perusahaan, variabel motivasi dan promosi jabatan.	Uji validitas dan realibilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) uji koefisien korelasi dan determinasi dan uji t	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatradin g Cabang Denpasar
2.	Yannik Ariyati dan Riky Mahendra (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres	Variabel stres kerja dan kinerja karyawan, jenis perusahaan dan beberapa metode analisis.	Lokasi perusahaan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.	Uji validitas dan reliabilitas, uji T dan F, analisis koefisien determinasi, uji koefisien korelasi berganda dan uji asumsi klasik.	Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatradi

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatradin g Tbk Cabang Batam”				ng Tbk Cabang Batam.
3.	Muhammad Adel Irfan dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Komunikasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado”	Variabel <i>self-efficacy</i> (efikasi diri) dan kinerja karyawan, jenis jasa perusahaan dan beberapa metode analisis.	Lokasi perusahaan, variabel gaya kepemimpinan transformatif dan komunikasi.	Uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji F dan t.	Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado.
4.	Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Karwini (2018) dengan judul “Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Keterlibatan Kerja	Variabel <i>self-esteem</i> , <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan, jenis perusahaan dan beberapa metode analisis.	Lokasi perusahaan dan variabel keterlibatan kerja.	Uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda , analisis determinasi, uji t, uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.	1. <i>Self esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar”				karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.
5.	Lorenza Audia dkk (2021) dengan judul “ <i>The Effect of Self-Efficacy, Self-Esteem, and Work Stress on the Performance of Muara Teweh Community Health Center Employees, North Barito Regency</i> ”	Variabel stres kerja, <i>self-esteem</i> , <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan serta beberapa metode analisis.	Lokasi dan jenis perusahaan.	Analisis regresi linier berganda, Uji validitas, reliabilitas, F dan t serta normalitas koefisien korelasi dan determinasi.	1. <i>Self-efficacy</i> , <i>self-esteem</i> dan stres kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan dengan metode rancangan formal dalam suatu organisasi untuk memberikan sebuah kepastian berupa efektivitas dan efisiensi guna menciptakan sasaran suatu organisasi (Rachmawati, 2008: 1). Efektif mengarah pada “*doing the right things*” yang artinya melakukan sesuatu hal yang benar, sedangkan efisien mengarah pada

“*doing things right*” yang berarti melakukan sesuatu hal dengan benar dan mendapatkan hasil produksi terbanyak dengan penggunaan sumber daya yang kecil (Robbins et al, 2013: 6). Sebuah manajemen yang efektif untuk orang-orang di tempat kerja yaitu manajemen sumber daya manusia (Ivancevich, 2001: 1).

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Wilson Bangun (2012: 6) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* adalah:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu metode perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2018: 6) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* adalah:

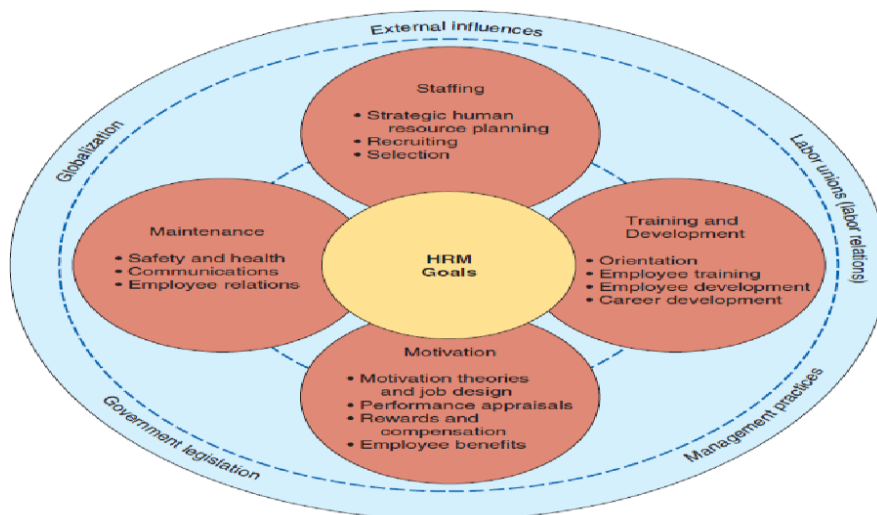
Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur dimana manusia dikelola dengan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari pengertian-pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode untuk mengelola dan mengatur manusia (pekerja) yang bekerja di dalam perusahaan atau organisasi dengan menerapkan beberapa fungsi dasar dan aktivitas-

aktivitas perusahaan atau organisasi dari manajemen dan manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat 4 fungsi manajemen sumber daya manusia menurut David A. DeCenzo dan Stephen P. Robbins (2010: 33) dalam bukunya yang berjudul *Fundamentals of Human Resource Management (Tenth Edition)*, yaitu sebagai berikut :



Sumber: DeCenzo dan Robbins, 2010

Gambar 2.1.
Empat Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. *Staffing Function* : kegiatan yang berkaitan dengan mencari dan memberikan pekerjaan (memperkerjakan) karyawan yang memiliki kualitas.
2. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan : kegiatan yang berkaitan dengan menolong para karyawan agar keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dapat dikembangkan.
3. Fungsi Motivasi : kegiatan yang berkaitan dengan menolong karyawan untuk mengarahkan tenaga pada kadar yang tinggi.

4. Fungsi Pemeliharaan : kegiatan yang berkaitan dengan menjaga komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi merupakan pengertian dari karyawan, aktivitas perusahaan akan beroperasi dengan semestinya karena adanya karyawan (Hasibuan, 2011: 12). Kinerja seorang karyawan bersifat individual, dikarenakan kadar kemampuan setiap karyawan itu memiliki perbedaan dalam mengejar pekerjaannya (Huseno, 2016: 85). Laba perusahaan yang optimal dapat tercapai dengan karyawan yang berkinerja tinggi (Kasmir, 2018: 9), makna kinerja dalam makna yang luas bukanlah hanya hasil kerja, tetapi kinerja juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Astuti dkk, 2021: 1).

Pengertian kinerja menurut Silaen (2021: 1) dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Karyawan* adalah:

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan dan dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Pengertian kinerja karyawan menurut Ni Kadek Suryani dkk (2020: 2) dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* adalah:

Kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi atau perusahaan tempat dimana karyawan itu bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Dari pengertian-pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah karyawan yang secara individual memberikan

berupa hasil kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya yang telah diberikan sebelumnya dan akan diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

2.5. Teori Kinerja Karyawan

Teori *Planned Behaviour*, *Stewardship* dan *Goal Setting* merupakan beberapa teori yang bisa dijadikan teori yang mendukung kinerja karyawan (Riswandi, 2021: 71). Berikut ini adalah teori-teori kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Teori *Planned Behaviour* (Teori Perilaku Terencana)

Teori *planned behaviour* dari Icek Ajzen (1985, 1991), teori yang digunakan untuk memahami dan memprediksi sebuah perilaku dimana niat perilaku ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu sikap terhadap perilaku (*attitudes toward the behavior*) diketahui sebagai motivasi diri, norma subyektif (*subjective norms*) diketahui sebagai budaya organisasi dan kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*) diketahui sebagai kemampuan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Kan dan Fabrigar, 2020: 1 dan Juniariani dkk, 2018: 26). Teori *planned behaviour* merupakan perluasan dari *teori reasoned action* (Ajzen, 2012: 36).

2. Teori *Stewardship*

Teori *stewardship* (1989) dari Lex Donaldson dan James H. Davis (Subramanian, 2018: 89). Sebuah pendapat yang menjelaskan bahwa orang secara intrinsik termotivasi untuk bekerja bagi orang lain atau bagi organisasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang

dipercayakan kepada orang tersebut, merupakan makna dari teori *stewardship* (Menyah, 2013: 2322).

3. Teori *Goal-Setting* (Teori Penetapan Tujuan)

Teori *Goal-Setting* (1990) dari Edwin A. Locke dan Gary P. Latham yaitu teori motivasi manusia yang memberikan penjelasan bagaimana dan mengapa kinerja individu mengalami peningkatan ketika organisasi menetapkan tujuan spesifik dan menantang yang dihargai oleh karyawan (Davis, 2018: 2741). Ketika perusahaan atau organisasi menciptakan tujuan/sasaran yang sulit dan spesifik secara konsisten maka karyawan akan berusaha mencapai nya, hal ini akan membuahkan hasil tingkat upaya dan kinerja yang lebih tinggi, (Locke dan Latham, 2002: 706).

2.6. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Ma'ruf Abdullah (2014: 261) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Bisnis Syariah* yaitu, sebagai berikut:

1. Kompetensi : Kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja, meningkatnya kinerja yang efektif dibutuhkan beberapa hal yaitu dukungan, sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik (Astuti dkk, 2021: 15).
2. Pemberdayaan : Suatu metode untuk karyawan dimana karyawan dijadikan lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara karyawan tersebut diberikan

kepercayaan dan kewenangan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya merupakan pengertian dari pemberdayaan (Abdullah, 2014: 265).

3. Kompensasi : Proses membayar dan memberikan sebuah penghargaan kepada orang-orang atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi merupakan pengertian dari kompensasi (Stewart dan Brown, 2010: 412). Salah satu cara untuk mendorong karyawan yang berprestasi agar mereka bekerja dengan lebih baik yaitu dengan organisasi memberikan mereka kompensasi (Triwardhani, 2021: 101).
4. Penghargaan : Suatu hal yang menjadi sebuah pemicu dalam peningkatan kinerja terhadap karyawan yang berprestasi yaitu pemberian *reward* atau penghargaan (Abdullah, 2014: 215).

2.7. Indikator Kinerja Karyawan

Suatu alat yang digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai suatu kondisi tertentu merupakan pengertian dari indikator (Moeheriono, 2012: 108). Indikator kinerja karyawan menurut Moeheriono (2012: 114) dalam bukunya yang berjudul Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi) adalah, sebagai berikut:

1. Efektif : mengukur kadar kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu hal yang diinginkan.
2. Efisien : mengukur kadar kesesuaian sebuah prosedur untuk menghasilkan sebuah produk (*output*) dengan menggunakan biaya seminim mungkin.

3. Kualitas : mengukur apakah kualitas produk atau jasa yang diproduksi sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu : mengukur jangka waktu terhadap selesainya pekerjaan, apakah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Keselamatan : mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan dan keselamatan pekerja dalam lingkungan kerja.

2.8. Pengertian Stres Kerja

Setiap orang pasti pernah mengalami stres, karena stres bisa datang ke setiap orang tanpa mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan atau status sosial ekonomi (Simbolon, 2021: 16), oleh sebab itu kita harus dapat mengelola dan menyikapi stres dengan baik agar kualitas hidup kita juga menjadi lebih baik (Amelia, 2020: 10). Ketika stres melanda seseorang, maka keadaan emosional orang tersebut akan memburuk yang dapat memengaruhi pemikiran, pertimbangan dan kinerja (Satriawan, 2021: 154). Seperti halnya hasil penelitian dari Marista (2018), Dar et al (2011), Ahmed dan Ramzan (2013), Iskanto (2021) dan Pertiwi dkk (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkatan stres yang dimiliki karyawan maka kinerja mereka akan mengalami penurunan.

Stres yang berdampak atau bersifat negatif disebut dengan *distress* (Luthans et al, 2021: 247). Stres juga dapat bersifat positif yang disebut dengan *eustress*, yaitu stres yang dapat menghasilkan energi, antusiasme dan motivasi (Wibowo, 2019: 197 dan Luthans et al, 2021: 248). Stres pada tingkatan tertentu itu juga diperlukan, dikarenakan jika di dalam sebuah

pekerjaan tidak adanya stres, maka karyawan tidak akan tertantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menurun (Siagian, 2008: 302). Seperti halnya hasil penelitian dari Riandy (2016), Putra dkk (2020), Supriadi dkk (2022), Andiani dkk (2021) dan Muis (2021) serta Ariyati dan Mahendra (2019) yang dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika diartikan berarti ketika terjadi kenaikan atau penambahan satu satuan stres kerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Pengertian stres kerja menurut Veithzal Rivai (2006: 516) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)* adalah :

Adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan yang diciptakan oleh suatu situasi atau keadaan ketegangan.

Pengertian stres menurut Brian Luke Seaward (2018: 4) dalam bukunya yang berjudul *Managing Stress : Principles and Strategies for Health and Well Being* adalah :

Tingkat ketegangan di pikiran dan jiwa yang dirasakan oleh orang yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan, hubungan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi orang.

Dari pengertian-pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan emosional atau fisik dan ketidakseimbangan psikologis dan fisiologis seseorang yang dapat

memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi dan perilaku seseorang tersebut.

2.9. Teori Stres - Kinerja

1. *Inverted-U Curve Theory* (Teori Kurva U Terbalik)



Sumber: George dan Jones, 2012

Gambar 2.2

Inverted-U Curve Theory (Teori Kurva U Terbalik)

Teori stres-kinerja berakar pada karya eksperimental awal Yerkes dan Dodson (1908) dimana mereka menemukan hubungan U terbalik antara kekuatan stimulus dan kinerja (kecepatan pembelajaran penghindaran) di antara tikus (Westman dan Eden, 1996: 165), dimana penelitian mereka, tikus diberikan tekanan berupa sengatan listrik untuk memberikan motivasi agar tikus dapat memilih dan memasuki salah satu kotak dari dua kotak (mempelajari tugas) dan tikus yang menerima sengatan listrik “sedang” lebih cepat belajar daripada sengatan yang ringan atau tinggi (Yerkes dan Dodson, 1908: 459). Menurut Yerkes dan Dodson, apabila tingkat tekanan yang dialami tepat (sesuai) dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan, maka pencapaian kinerja puncak akan terjadi, disebabkan ketika tingkat tekanan yang dialami sesuai dengan tugas yang

dilakukan maka akan memberikan stimulus positif pada diri manusia yaitu termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan terbaik.

Teori *inverted-U curve* menampakkan bahwa stres (tekanan) dapat positif hanya sampai pada titik tertentu saja. Bentuk *inverted-U* merupakan salah satu metode untuk meringkas hubungan antara stres dan kinerja (George dan Jones, 2012: 249). *Inverted-U curve theory* memberikan asumsi bahwa individu dengan taraf stres dari rendah sampai sedang (tekanan) akan memberikan peningkatan stimulus (*arousal*) dalam tahap sedang terhadap tubuh (berada di titik ambang batas) sehingga akan memberikan peningkatan atas kemampuan individu (kinerja), tetapi jika individu memiliki taraf stres (tekanan) yang terlalu rendah atau tinggi akan memberikan *arousal* dalam tahap rendah atau tinggi (diluar titik ambang batas), maka hal tersebut akan memengaruhi kinerja yang akan mengalami penurunan (Wahjono dkk, 2020: 98).

2.10. Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Berbagai macam hal yang menjadi faktor atau penyebab stres pada individu disebut *stressors* (Schermerhorn et al, 2002: 165). *Stressors* menurut Jeremy Stranks (2005: 16) dalam bukunya yang berjudul *Stress at Work Management and Prevention* terdapat 9 kategori *stressors* yaitu, sebagai berikut:

1. *The physical environment* : bagaimana lingkungan di perusahaan.
2. *The organization* : bagaimana organisasi dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

3. *The way the organization is managed* : bagaimana organisasi mengelola karyawan dan organisasi itu sendiri.
4. *Role in the organization* : faktor ini terdiri dari : *role ambiguity*, *role conflict*, tanggung jawab yang terlalu sedikit, kurangnya dukungan dari manajemen senior dan tanggung jawab atas orang-orang.
5. *Relations within the organization* : bagaimana hubungan antar karyawan, rekan kerja lain dan atasan.
6. *Career development* : bagaimana peluang karir karyawan di masa mendatang.
7. *Equipment* : bagaimana kualitas dan kuantitas peralatan di tempat kerja.
8. *Individual concerns* : individu karyawan yang memiliki kekhawatiran perihal diri sendiri dan akan sesuatu hal.

2.11. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Jeremy Stranks (2005: 16 dan 109) dalam bukunya yang berjudul *Stress at Work Management and Prevention* adalah, sebagai berikut :

1. *Work overload*: hal yang menyebabkan beban kerja yang berlebihan yaitu ketika organisasi berharap untuk mencapai lebih dari kemampuan orang tersebut.
2. *Role ambiguity*: suatu hal yang tercipta ketika ekspektasi peran tidak jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan.
3. *Interpersonal demands*: tekanan yang tercipta dari karyawan lain.

4. *Relations within the organization*: bagaimana hubungan karyawan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja.
5. *Inadequate career development opportunities*: karyawan yang khawatir, cemas dan frustrasi jika karirnya tidak akan meningkat.
6. *Decision making*: partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan.
7. *Time pressure*: jangka waktu yang diberikan atasan untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka.
8. *Work climate*: tanggapan karyawan tentang lingkungan kerjanya, apakah karyawan merasa aman, nyaman dan tenang ketika bekerja.
9. *A reduced interest in work*: ketertarikan atau minat karyawan yang semakin kurang terhadap pekerjaannya.

2.12. Pengertian *Self-Esteem*

Perasaan berharga dan nilai dalam diri manusia, dapat disebut dengan kata lain yaitu *self-esteem* (Aamodt et al, 2007: 110), *self-esteem* (harga diri) itu sangat esensial untuk kelangsungan hidup psikologis, masalah harga diri (*self-esteem*) adalah dimana manusia memiliki kemampuan untuk menilai (McKay dan Fanning, 2000: 1). Manusia dapat bersusah payah yang disebabkan oleh salah satu motivator yaitu *self-esteem* (Schiraldi, 2007: 4), *self-esteem* merupakan kekuatan kuat yang dapat memengaruhi kinerja karena *self-esteem* menunjukkan bagaimana individu memandang dirinya dan nilai pribadi nya (Kanayo, 2017: 60).

Harga diri yang lebih tinggi akan menghasilkan banyak hasil dan manfaat positif yaitu seperti sikap yang lebih positif (Baumeister, 2003: 1), hal

tersebut akan mendorong kepuasan dan kesejahteraan karyawan meningkat (Ferris, 2010: 585), dengan kesejahteraan karyawan yang mencukupi maka akan menghasilkan kinerja yang meningkat (Triany dkk, 2023: 8106), begitupula dengan karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi, maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi (Rodrigo et al, 2022: 3). Seperti halnya hasil penelitian dari Sebayang dan Sembiring (2017), Langi dkk (2022) dan Widyawati dan Karwini (2018), yang menyatakan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maknanya yaitu semakin tinggi *self-esteem* milik karyawan maka semakin tinggi pula kinerja mereka.

Pengertian *self-esteem* menurut Glenn R. Schiraldi (2007: 3) dalam bukunya yang berjudul *10 Simple Solutions for Building Self-Esteem : How to End Self-Doubt, Gain Confidence, and Create a Positive Self-Image* adalah:

Individu yang yakin bahwa dirinya sama berharganya dengan orang lain, tetapi tidak lebih, dan individu yang mengenali dan menghargai nilai dirinya yang ada, hal tersebut akan membentuk rasa kepuasan yang tenang dan relatif tak tergoyahkan, dan kemudian memilih untuk mencintai dan tumbuh merupakan pengertian dari *self-esteem*.

Pengertian *self-esteem* menurut Nathaniel Branden (2011: 3) dalam bukunya yang berjudul *The Six Pillars of Self-Esteem* adalah:

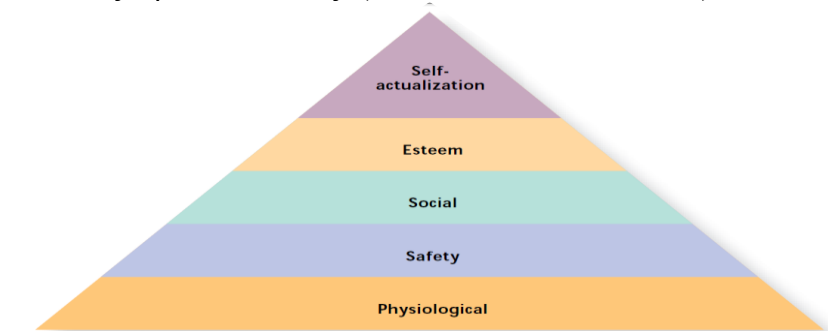
Keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya untuk mengatasi tantangan dasar kehidupan dan keyakinan akan kelayakan diri untuk mendapatkan hak-hak diri kita merupakan pengertian dari *self-esteem*.

Dari pengertian-pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* adalah penilaian atau persepsi seseorang (individu), terhadap dirinya sendiri yang berkaitan dengan bagaimana individu

menghargai dan mencintai diri sendiri serta menilai diri sendiri secara positif maupun negatif.

2.13. Teori *Self-Esteem* - Kinerja

1. *Hierarchy of Needs Theory* (Teori Hierarki Kebutuhan)



Sumber: Langton dan Robbins, 2006

Gambar 2.3.
Hierarchy of Needs Theory

Teori hierarki kebutuhan (1954) dari Abraham Harold Maslow, teori ini memfokuskan perhatian pada berbagai kebutuhan yang memotivasi keselamatan orang, sosial dan gagasan bahwa kebutuhan yang terpuaskan tidak lagi menjadi sebuah motivator (Armstrong, 2006: 256).

Terdapat 5 kebutuhan dalam teori ini dari tingkatan atau jenjang paling bawah yaitu, sebagai berikut: (1) *Physiological* (fisiologis) merupakan kebutuhan paling dasar manusia, (2) *Safety* (keamanan) merupakan kebutuhan akan keselamatan atau keamanan, perlindungan dan stabilitas dari bahaya fisik dan emosional, (3) *Social* (sosial) merupakan kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial, (4) *Esteem* (harga diri) merupakan kebutuhan akan evaluasi (penilaian) yang stabil, berbasis kuat, tinggi terhadap diri sendiri (*self-esteem*) dan dihormati oleh orang lain (*prestige*), dan (5) *Self-fulfilment* (*self-actualization*) [pemenuhan diri (aktualisasi diri)] merupakan kebutuhan akan pertumbuhan, mengembangkan potensi

dan keterampilan agar dapat menjadi apa yang diyakini mampu untuk dilakukan (Schermerhorn et al, 2002: 156).

Sesuai dengan model teori hierarki kebutuhan, kebutuhan akan harga diri ditempatkan sebagai kebutuhan motivasi tingkat tinggi dari seorang individu (Chandan et al, 2020: 32). Individu dengan motivasi yang tinggi maka ia akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan output yang dikehendaki oleh organisasi atau perusahaan (Chairunnisah, 2021: 37).

2. *Sociometer Theory*

Sociometer theory (1995) dari Mark R. Leary (Ma dan Rast, 2020: 3351), *self-esteem* seseorang merupakan ukuran psikologis sejauh mana individu menganggap dirinya dihargai secara relasional dan diterima secara sosial oleh orang lain merupakan asumsi dari *sociometer theory*, dalam mengkonseptualisasikan *self-esteem* sebagai output dari sistem yang memantau dan menanggapi penerimaan dan penolakan antar pribadi (Leary, 2012: 141). Proposisi esensial dari teori ini ialah *self-esteem* dan *affect* (suasana hati dan emosi) berubah secara bersamaan, dimana ketika seseorang sukses mencapai keberhasilan atau ketika ia diterima oleh orang lain maka *self-esteem* dan *affect* akan mengalami peningkatan, mengalami penurunan ketika seseorang mengalami kegagalan dan ditolak oleh orang lain (Valkenburg et al, 2021: 60).

2.14. Faktor yang Memengaruhi *Self-Esteem*

Faktor-faktor yang memengaruhi *self-esteem* menurut Christopher J. Mruk (2006: 76) dalam bukunya yang berjudul *Self-Esteem Research*,

Theory and Practice: Toward a Positive Psychology of Self-Esteem adalah, sebagai berikut :

1. *Acceptance* : Sumber dari harga diri merupakan penerimaan (*acceptance*) sebab berhubungan dengan kelayakan, itu tandanya bahwa betapa pentingnya kita dihargai oleh orang-orang dengan ekspresi perhatian, rasa hormat bahkan cinta, ada banyak cara penerimaan dan penolakan yang berkaitan dengan pengembangan dan pemeliharaan harga diri.
2. *Virtue* : Murk menggunakan frasa untuk mendefinisikan *virtue* secara sederhana dengan "*acting on beliefs*" (bertindak berdasarkan keyakinan).
3. *Influence/Power* : Murk menggunakan *influence* (pengaruh) untuk menggambarkan sumber dari harga diri yaitu *power* (kekuasaan), kekuasaan dapat digunakan untuk menggambarkan cara berhubungan dengan orang lain.
4. *Achievements* : Prestasi/pencapaian pribadi yang luar biasa dapat memengaruhi harga diri dengan cara yang sangat kuat.

2.15. Indikator Self-Esteem

Indikator *self-esteem* menurut Christopher J. Mruk (2006: 12) dalam bukunya yang berjudul *Self-Esteem Research, Theory and Practice: Toward a Positive Psychology of Self-Esteem* adalah, sebagai berikut:

1. *Feeling of Belonging* : indikator ini merujuk pada suatu kelompok atau individu diterima, dihargai dan disukai oleh kelompok atau individu lainnya.

2. *Feeling of Security* : rasa kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.
3. *Feeling of Competence* : keyakinan karyawan akan kemampuan dirinya untuk dapat mencapai hasil sesuai harapan mereka, seperti perasaan karyawan ketika mengalami kegagalan atau keberhasilan dalam bekerja.
4. *Feeling of Worth* : karyawan yang dapat menilai dirinya sama baik dan berharganya dengan yang lain.
5. *Feeling of Identity/Self-Respect* : karyawan yang dapat menilai dirinya secara positif.

2.16. Pengertian Self-Efficacy

Kepercayaan diri manusia, dapat disebut dengan kata lain yaitu *self-efficacy*, tingkat penyesuaian interaksi dan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan *higher self-efficacy* (Aamodt et al, 2007: 110 dan 234), *self-efficacy* terbukti mampu memengaruhi peningkatan kinerja (Chemers et al, 2001: 55). Individu yang memiliki *self-efficacy* yang lebih kuat, maka kemungkinan untuk dapat mendekati tugas-tugas yang susah dengan percaya diri dan memiliki keinginan untuk dapat menguasai tugas tersebut daripada mencoba untuk menghindari (Komarraju et al, 2020: 80).

Seperti yang dikutip Lunenberg dari Bandura, tentang pengaruh yang kuat dari *self-efficacy* terhadap kinerja, dimana ketika *self-efficacy* karyawan tinggi maka mereka akan bekerja keras untuk mempelajari tugas-tugas baru dan dapat bertahan ketika dihadapi tantangan (Lunenberg, 2011:2/Bandura, 1982). Hasil penelitian terdahulu dari Rafiditya dan Syarifuddin (2020),

Priska dkk (2020), Ardi dkk (2017) dan Irfan dkk (2023), yang menghasilkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dimana karyawan yang memiliki *self-efficacy* semakin meningkat maka kinerja mereka akan meningkat.

Pengertian *self-efficacy* menurut Ralf Schwarzer dan Aleksandra Luszczynska (2022: 207) dalam bukunya yang berjudul *Handbook of Positive Psychology Assesment* adalah, sebagai berikut:

Suatu hal yang berkaitan dengan keyakinan seseorang atas fungsi dirinya sendiri dan dalam kemampuan dirinya untuk mengendalikan atas tuntutan yang menantang merupakan pengertian dari *self-efficacy*

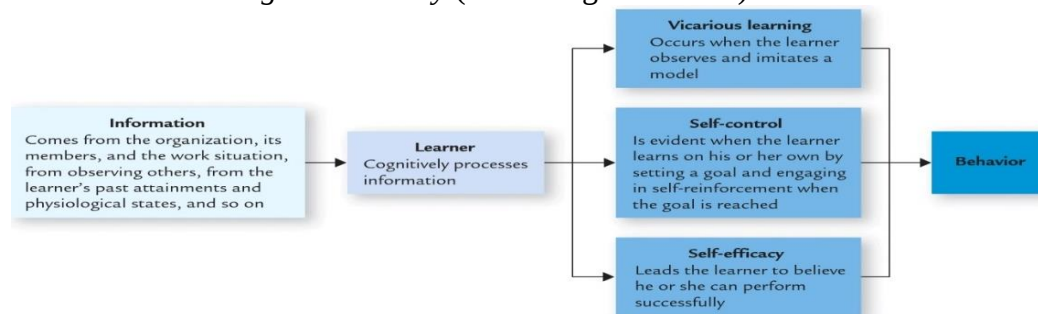
Pengertian *self-efficacy* menurut Even C. Parker (2018: 62) dalam bukunya yang berjudul *Altruism, Empathy and Efficacy: The Science Behind Engaging Your Supporters* adalah, sebagai berikut :

Individu yang mampu atau memiliki kemampuan untuk melakukan sebuah tugas merupakan pengertian dari *self-efficacy*

Dari pengertian-pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah seseorang yang di dalam dirinya memiliki keyakinan dan kepercayaan pada kapasitas dan kemampuan yang dimiliki dirinya.

2.17. Teori *Self-Efficacy* - Kinerja

1. *Social Cognitive Theory* (Teori Kognitif Sosial)



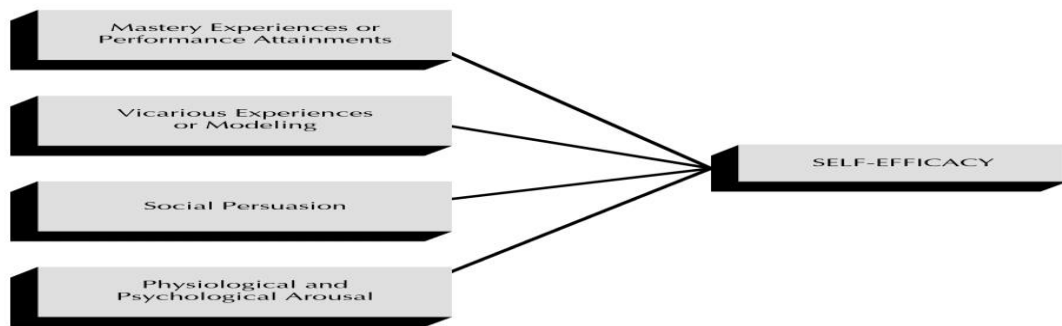
Sumber: George dan Jones, 2012

Gambar 2.4.
Social Cognitive Theory

Social cognitive theory (1986) dari Albert Bandura (Bandura, 2012: 350), asumsi dari teori ini yang pertama ialah dimana manusia belajar atau ketika manusia ingin melakukan suatu perilaku yaitu dengan dari mengamati dan meniru orang lain (model) melakukan perilaku tertentu dan dari bagaimana hasil dari perilaku yang dilakukan orang lain tersebut yang bisa berupa *reward* dan *punishment* (motivasi), yang kemudian si pengamat (pelajar) tersebut akan berperilaku sesuai dengan keyakinan akan kemampuan mereka (*self-efficacy*) dan pengharapan hasil dari perilaku mereka (Schunk, 2012: 161). Asumsi lain dari teori ini ialah manusia belajar sendiri dengan menetapkan tujuan dan dengan melakukan *self-reinforcement* yang menjadi bagian dari *self-control* atau *self-regulation* (Schunk, 2012: 160).

2.18. Faktor yang Memengaruhi *Self-Efficacy*

Empat faktor yang memengaruhi *self-efficacy* menurut Fred Luthans (2011: 206) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* adalah, sebagai berikut:



Sumber: Luthans, 2011

Gambar 2.5.
Empat faktor/sumber *self-efficacy*

1. *Mastery Experiences/Performance Attainments* : Nama lain dari faktor pertama ini yaitu *past performance* atau kinerja masa lalu, individu yang sebelumnya berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya maka di masa yang akan datang, individu tersebut akan memiliki kepercayaan diri lebih besar untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang serupa (Lunenburg, 2011: 3).
2. *Vicarious Experience/Modeling* : Seseorang dapat memperoleh *efficacy* tidak hanya melalui belajar untuk melakukan suatu tugas dengan sendiri tetapi bisa belajar dengan mengamati dan mencontohkan dari cara belajar dan pengalaman kesuksesan yang dilakukan oleh orang lain (Luthans, 2011: 207).
3. *Verbal/Social Persuasion* : *Self-efficacy* dapat dibentuk dan dibangun melalui *verbal/social persuasion* yaitu ketika atasan (manajer) yang dihormati oleh bawahan mendorong dan memuji seseorang (bawahan) atas kompetensi dan kemampuan yang dimiliki nya guna untuk efektivitas seseorang tersebut ditingkatkan (Aamodt et al, 2007: 706).

4. *Emotional/Physiological/Psychological Arousal/States* : Orang dalam menilai kemampuan mereka, sering bergantung terhadap apa yang mereka rasakan secara fisik dan emosional, jika ada seseorang yang kondisi fisik dan psikologis nya sedang buruk maka pada umumnya kondisi tersebut akan sangat memengaruhi terhadap penurunan *efficacy* dirinya (Luthans, 2011: 207).

2.19. Indikator Self-Efficacy

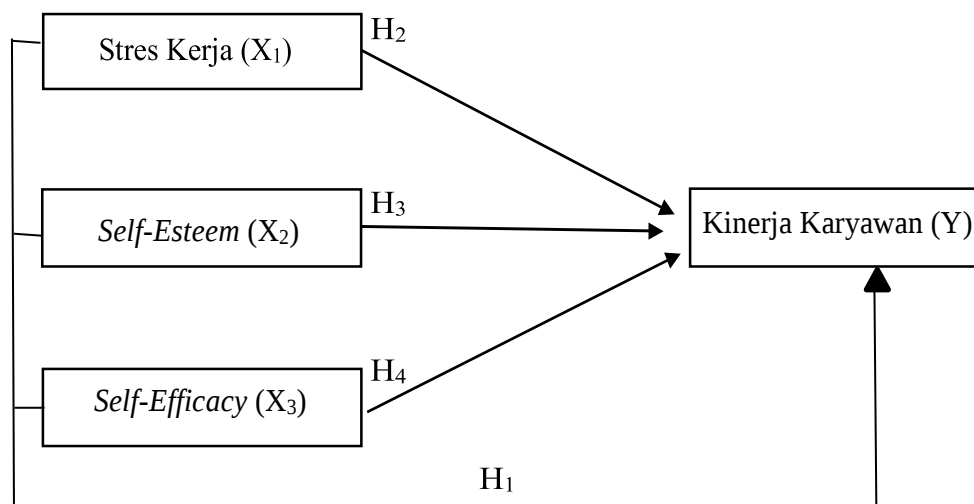
Indikator *self-efficacy* menurut Sonia Lippke (2020: 4724) dalam bukunya yang berjudul *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* adalah, sebagai berikut:

1. *Level/Magnitude* : indikator ini mengacu pada persepsi individu karyawan mengenai kesulitan tugas yang dapat ditangani.
2. *Generality* : indikator ini merujuk kepada seberapa luasnya keyakinan individu karyawan terhadap kemampuan dirinya.
3. *Strength* : hal ini berkaitan dengan sejauh mana ketahanan, keteguhan dan keuletan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Individu yang pantang menyerah meskipun banyak kesulitan dan tantangan yang dihadapi.

2.20. Model Konseptual

Secara garis besar, model konseptual dapat dikatakan sebagai kerangka berpikir yang isinya tentang hubungan diantara variabel-variabel di dalam penelitian (Abbas, 2019: 48). Berdasarkan teori-teori yang telah diutarakan sebelumnya dan dari hasil penelitian terdahulu, maka variabel dalam penelitian ini adalah : kinerja karyawan (variabel dependen/variabel Y), stres

kerja (variabel independen/variabel X_1) dan *self-esteem* (variabel independen/variabel X_2) serta *self-efficacy* (variabel independen/variabel X_3), sehingga model konseptual atau kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat direpresentasikan sebagai berikut:



Sumber : diolah peneliti 2023

Gambar 2.6.

Model Konseptual

2.21. Hipotesis

Pengertian hipotesis, berasal dari dua kata yaitu: *hypo* dan *thesis*, *hypo*(hipo) memiliki arti yaitu kurang dari, untuk kata *thesis*(tesa) memiliki arti yaitu pendapat (Ruslan, 2010: 171), jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan pendapat, kesimpulan, jawaban atau pernyataan dan perkiraan sementara terhadap permasalahan dalam penelitian yang dimana masih diperlukan untuk melakukan pengujian untuk dibuktikan kebenarannya secara empiris dan ilmiah (Gulo, 2002: 67).

Berdasarkan sumber-sumber hipotesis menurut Nurdin dan Hartati (2019: 142), maka penyusunan hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan dari

model konseptual atau kerangka berpikir yang telah dibentuk sebelumnya, teori-teori, kepustakaan, latar belakang masalah, rumusan masalah dan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan jenis hipotesis menurut Kothari (2004: 185), maka jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis statistik dalam bentuk *null hypothesis* (H_0) dan *alternative hypothesis* (H_a), *null hypothesis* merupakan hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel independen (X) tidak memiliki pengaruh atau tidak punya hubungan terhadap variabel dependen (Y) dan kedua variabel tersebut tidak ada bedanya, sedangkan *alternative hypothesis* adalah kebalikannya (Jackson, 2008: 170), maka hipotesis penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. H_{01} : Stres kerja dan *self-esteem* serta *self-efficacy* secara simultan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. H_{a1} : Stres kerja dan *self-esteem* serta *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H_{02} : Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4. H_{a2} : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. H_{03} : *Self-esteem* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
6. H_{a3} : *Self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7. H_{04} : *Self-efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
8. H_{a4} : *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian

Pengertian metodologi penelitian menurut C.R. Kothari (2004: 8) dalam bukunya yang berjudul *Research Methodology : Methods and Techniques (Second Revised Edition)* adalah, sebagai berikut:

Metodologi penelitian yaitu suatu metode untuk masalah penelitian diselesaikan secara terstruktur (sistematis), hal ini dapat difahami sebagai sebuah ilmu yang dimana kita belajar mengenai bagaimana penelitian dilakukan secara ilmiah, didalamnya kita belajar mengenai berbagai tahap yang umumnya dilakukan oleh seorang peneliti dalam belajar mengenai masalah penelitiannya beserta logika yang melatarbelakanginya.

Berdasarkan pengertian penelitian kuantitatif menurut Hasnunidah (2017: 12) dan menurut Ngatno (2015: 18) maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan bersifat kuantitatif. Rancangan studi kuantitatif memiliki sifat yang spesifik, sistematis (tersusun dengan baik), telah diuji secara validitas dan reliabilitasnya serta dapat didefinisikan dan diakui secara jelas (Kumar, 2011 : 242). Pengertian penelitian kuantitatif menurut Neni Hasnunidah (2017: 12) dalam bukunya yang berjudul *Metodologi Penelitian Pendidikan* adalah, sebagai berikut:

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian akan pengujian teori yang berhubungan dengan suatu masalah penelitian melalui kerangka berpikir yang diformulasikan dalam bentuk hipotesis penelitian.

Pengertian penelitian kuantitatif menurut Ngatno (2015: 18) dalam bukunya yang berjudul *Buku Ajar Metodologi Penelitian Bisnis* adalah, sebagai berikut:

Model dalam penelitian yang menegaskan pada teori yang diuji melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan data dianalisis dengan metode statistik merupakan model penelitian kuantitatif.

Variabel independen atau variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu: stres kerja (X_1), *self-esteem* (X_2) dan *self-efficacy* (X_3) serta untuk variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu: kinerja karyawan (Y).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Penelitian membutuhkan sebuah alat untuk mengambil data mana yang cocok untuk dipergunakan dan alat pengambil data tersebut adalah definisi operasional variabel, definisi tersebut berdasarkan atas suatu hal yang bersifat yang dimana dapat didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi (Suryabrata, 2016: 29). Sebuah pengukuran dengan menggunakan metode pemberian angka ataupun dengan simbol lainnya terhadap suatu objek yang diteliti dengan menggunakan skala tertentu merupakan pengertian dari skala pengukuran (Abbas, 2019: 74), untuk mengukur sikap, pendapat, tanggapan atau persepsi orang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (dalam penelitian disebut variabel penelitian) merupakan pengertian dari skala likert (Sugiyono, 2018: 136), skala likert dikembangkan oleh Rensis Likert dan sering disebut dengan *method of summated ratings* yang bila diartikan yaitu nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan dijumlahkan sehingga mencapai nilai total (Ruslan, 2010: 198), berdasarkan penjelasan skala pengukuran diatas maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Variabel dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen (Y) dan tiga variabel independen (X), yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel yang dipengaruhi atau variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan sebuah proses dan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan secara individu, sehingga proses dan hasil kerja karyawan satu dengan yang lain akan berbeda-beda, sebab karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas ataupun tanggung jawabnya.

2. Variabel Independen (X)

Variabel yang memengaruhi atau disebut variabel bebas atau independen dalam penelitian ini terdapat tiga yaitu, stres kerja (X_1) dan *self-esteem* (X_2) serta *self-efficacy* (X_3).

1) Stres Kerja (X_1) : Karyawan yang kondisi emosional atau fisik nya mengalami ketegangan dan dapat membentuk timbulnya sebuah tuntutan, tekanan dan ketidakseimbangan terhadap psikologis dan fisiologis karyawan dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap emosi, cara dan proses berfikir, kondisi dan tingkah laku karyawan.

2) *Self-Esteem* (X_2) : Karyawan dapat menilai dirinya secara positif seperti merasa bahwa dirinya adalah karyawan yang sama baiknya, pentingnya, dibutuhkannya, berharganya dan bergunanya dengan karyawan lain, mengakui dirinya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan, mencintai diri sendiri seperti merasa dirinya memiliki

kelebihan yang berguna dan dibutuhkan, merasa dirinya dihargai dan diterima keberadaannya serta disukai oleh karyawan lain dan atasan.

3) *Self-Efficacy* (X_3) : Tingkat keyakinan dan kepercayaan diri karyawan secara individual terhadap kemampuan dirinya untuk dapat mengerjakan pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya yang telah didapat, yakin bahwa dirinya memiliki peluang yang besar untuk dapat sukses menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat dan benar dan dapat menghadapi masalah dan tantangan dalam hidup.

Tabel 3.4.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan proses karyawan PT. SRMJ dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebuah hasil kerja yang diberikan oleh karyawan PT. SRMJ secara individu, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dan hasil kerja karyawan satu dengan yang lain akan berbeda-beda, sebab karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas ataupun	1. Efektif: ketika karyawan bekerja dengan benar sesuai aturan yang ditetapkan, seperti dapat menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi jam operasional kerja. 2. Efisien : karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan lebih cepat. 3. Kualitas : karyawan yang dapat mencapai kualitas kerja yang baik dengan mampu mencapai target bobot pencapaian kinerja. 4. Ketepatan Waktu : manajemen waktu	Skala Likert

		tanggung jawabnya.	yang baik untuk karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.	
			5. Keselamatan : peralatan, fasilitas dan perlengkapan kerja yang dapat menjaga keselamatan kerja karyawan dan kesehatan organisasi.	
2	Stres Kerja	Karyawan PT. SRMJ yang kondisi emosional atau fisiknya mengalami ketegangan dan dapat membentuk timbulnya sebuah tuntutan, tekanan dan ketidakseimbangan terhadap psikologis dan fisiologis karyawan dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap emosi, cara dan proses berfikir, kondisi dan tingkah laku karyawan.	1. <i>Work Overload</i> : karyawan diberikan beban kerja yang berlebihan. 2. <i>Role Ambiguity</i> : kurangnya informasi dan kejelasan akan jobdesc yang diterima karyawan. 3. <i>Interpersonal Demands</i> : bagaimana rekan kerja lain memberikan motivasi, dukungan dan dorongan. 4. <i>Relations within the Organization</i> : bagaimana hubungan dan komunikasi yang terjalin antara rekan kerja dan atasan. 5. <i>Inadequate Career Development Opportunities</i> : karyawan yang rutin mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan mereka agar terdapat peluang	Skala Likert

			besar peluang akan promosi jabatan karyawan.. 6. <i>Decision Making</i> : ketika melakukan rapat, diskusi, musyawarah maka hasil atau pengambilan keputusan berdasarkan kesepakatan bersama dan tidak hanya hasil sepihak saja. 7. <i>Time Pressure</i> : karyawan yang sering bekerja melebihi jam operasional kerja (lembur) maupun penentuan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang terlalu cepat. 8. <i>Work Climate</i> : atasan yang mengizinkan dan mendengarkan apa saja yang di keluh kesahkan oleh karyawannya dan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan damai. 9. <i>A Reduced Interest in Work</i> : karyawan yang bosan dengan pekerjaan yang sama secara terus-menerus.	
3	<i>Self-Esteem</i>	Rasa kepercayaan diri, perasaan berharga dan nilai dalam diri karyawan PT. SRMJ dimana karyawan dapat	1. <i>Feeling of Belonging</i> : karyawan merasa dirinya diterima, disukai, dihargai dan dihormati di tempat kerja, merasa dirinya punya banyak	Skala Likert

		mencintai dan menghargai serta menilai dirinya secara positif seperti merasa dirinya sama berharganya, dihargai dan diterima oleh rekan kerja dan atasan, yakin akan kelayakan dirinya atas kemampuan dirinya dan yakin dirinya itu penting , berguna dan dibutuhkan bagi PT. SRMJ serta mencintai dan menerima diri sendiri.	pertemanan dan tidak dimusuhi atau dikecualikan di tempat kerja. 2. <i>Feeling of Security</i> : karyawan percaya dan yakin bahwa lingkungan kerja di tempat kerja mereka itu aman dan dapat diandalkan untuk diri mereka ketika bekerja. 3. <i>Feeling of Competence</i> : dimana karyawan yakin akan kemampuan dirinya untuk mencapai hasil yang diharapkan yang berkaitan dengan bagaimana sikap dan tindakan karyawan dalam kegagalan dan keberhasilan dalam mengerjakan pekerjaan. 4. <i>Feeling of Worth</i> : karyawan merasa dirinya sama baik dan berharganya dengan karyawan lain dan merasa dirinya layak untuk di hargai, dihormati dan diperlakukan dengan baik oleh orang lain. 5. <i>Feeling of Identity/Self-Respect</i> : karyawan menghormati dirinya sendiri, menilai dirinya secara positif dan merasa dirinya	
--	--	--	---	--

			penting, dibutuhkan, diperlukan dan berguna di tempat kerja mereka.	
4	<i>Self-Efficacy</i>	Tingkat keyakinan dan kepercayaan diri karyawan secara individual terhadap kemampuan dirinya untuk dapat mengerjakan pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh PT. SRMJ.	1. <i>Level/Magnitude</i> : tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, dapat diterima dan diyakini karyawan dan tanggapan setiap individu karyawan dalam memandang tingkat kesulitan tugas. 2. <i>Generality</i> : karyawan dapat menguasai dan belajar akan tugas dan pekerjaan baru atau sulit yang diberikan dan dapat mengontrol dan menentukan perilaku ketika mengerjakan pekerjaan dan mengatasi masalah dan tantangan. 3. <i>Strength</i> : ketahanan, ketekunan dan keteguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menghadapi tekanan.	Skala Likert

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Suatu kelompok yang lebih besar, dimana peneliti menginginkan sebuah hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan merupakan definisi dari populasi (Lodico et al, 2006: 13). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan secara keseluruhan di PT. SRMJ berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Setelah populasi berhasil diidentifikasi maka tahap selanjutnya untuk peneliti adalah menentukan ukuran sampel (Leavy, 2017: 109), di dalam sebuah penelitian terdapat orang-orang yang berasal dari sebagian populasi yang ikut turut berpartisipasi, dan hal tersebut dinamakan sampel (Vanderstoep dan Johnston, 2008: 26).

Seorang peneliti sangat memerlukan namanya penarikan sampel (Hikmawati, 2020: 60), pengambilan sampel dari populasi di dalam sebuah penelitian disebut dengan *sampling* atau penarikan sampel (Gulo, 2002: 54). Sampel dapat dipilih dengan menggunakan metode tertentu yaitu teknik pengambilan sampel atau teknik *sampling* (Hikmawati, 2020: 61). Berdasarkan jenis teknik *sampling* menurut Fenti Hikmawati (2020: 66) maka penelitian ini menggunakan *Non-probability sampling* dalam bentuk *sampling* jenuh, *sampling* jenuh merupakan teknik *sampling* dimana semua anggota di dalam populasi akan dijadikan sebagai sampel (Hikmawati, 2020: 69).

3.4. Waktu dan Tempat Penelitian

Tepat pada tanggal 4 Desember 2023 hingga tanggal 20 Mei 2024, penelitian ini dilaksanakan di PT. SRMJ di Jalan Adam Malik No. 33, Karang Asam Ilir, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data, pengumpulan data dapat dilakukan dengan sebuah teknik, dan teknik tersebut adalah dengan

melakukan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), kuesioner (angket), dan gabungan antara ketiganya (Sugiyono, 2018: 187).

1. Observasi : Proses sistematis untuk merekam atau mengamati pola perilaku orang, objek dan kejadian seperti yang disaksikan (Zikmund et al, 2009: 239) dalam situasi tertentu guna diperolehnya sebuah informasi tentang fenomena yang menarik (Johnson dan Christensen, 2014: 236).
2. Interview : Peneliti menggunakan komunikasi secara lisan atau verbal (*face to face*) dengan responden untuk memperoleh dan menggali sebuah informasi yang diperlukan (Hasnunidah, 2017: 100). Bentuk pertanyaan wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk wawancara *semi structured*. Wawancara *semi structured* yaitu ketika pewawancara bertanya dengan pertanyaan yang sudah dibuat sebelumnya, kemudian jawaban responden akan di perdalam lagi dengan bertanya lebih lanjut dengan pertanyaan yang tidak dibuat sebelumnya (Siyoto dan Sodik, 2015: 77).
3. Kuesioner : Subyek atau responden secara individual ataupun kelompok dalam sebuah penelitian akan diberikan suatu daftar yang isinya berupa pertanyaan atau pernyataan tentang poin tertentu, hal tersebut bertujuan untuk peneliti mendapatkan informasi tertentu, contohnya yaitu preferensi, keyakinan, minat dan perilaku (Hasnunidah, 2017: 89). Kuesioner yang disediakan oleh peneliti terdapat beberapa pernyataan yaitu berupa variabel-variabel penelitian yaitu tentang stres kerja, *self-*

esteem, *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Dalam kuesioner ini, jawaban-jawaban pada setiap bagian pertanyaan menggunakan sebuah skala yaitu skala likert, yang dimana menggunakan kata-kata berupa, antara lain: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.5.
Instrumen Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Zikmund et al, 2009

3.6. Jenis dan Sumber Data

Peneliti dapat mengumpulkan data dengan melalui sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder (Sugiyono, 2018: 187) serta jenis data lainnya yaitu menurut sifat salah satunya yaitu data kuantitatif (Ruslan, 2010: 28).

1. Berdasarkan Sumber

Bentuk atau jenis data yang berdasarkan cara perolehan data (sumber) yaitu, sebagai berikut:

- 1) *Primary Data* (Data Primer) : Data yang diperoleh secara langsung dari objek yang ingin diteliti seperti individual, kelompok dan organisasi dan cara memperoleh data ini bisa dilakukan dengan menyebarkan sebuah angket (kuesioner) dan melalui *interview* atau wawancara (Ruslan, 2010: 29).
- 2) *Secondary Data* (Data Sekunder) : Peneliti memperoleh sebuah data yang telah ada atau sudah tersedia, dan cara memperoleh nya bisa

melalui publikasi dan informasi yang diberikan atau dikeluarkan oleh berbagai organisasi atau perusahaan (Ruslan, 2010: 30).

2. Berdasarkan Bentuk dan Sifat

- 1) Data Kuantitatif : data yang konkret (*tangible*) dan terukur (Ruslan, 2010: 29), atau dapat disebut dengan data yang berbentuk angka, data kuantitatif merupakan hasil perubahan dari data yang berbentuk kualitatif ke dalam angka-angka kuantitatif (Rahmadi, 2011: 74). Data kuantitatif pada penelitian ini seperti data kinerja karyawan dan data beberapa dari hasil jawaban pada angket (kuesioner) dari karyawan yang dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.7. Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif, penelitian kuantitatif memerlukan dimana peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan sebuah data, penggunaan instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018: 135). Alat ukur dalam penelitian dapat disebut dengan instrumen penelitian (Sugiyono, 2018: 147), kualitas instrumen penelitian berkaitan dengan validitas dan reliabilitas (Nuraini, 2022: 79).

1. Validitas

Instrumen yang valid menandakan bahwa peneliti menggunakan alat ukur untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, valid tandanya instrumen tersebut dapat dipergunakan dalam penelitian oleh peneliti untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2018: 168). Kuesioner (angket) dan tes merupakan sebuah alat pengukuran yang

umum digunakan (Nurdin dan Hartati, 2019: 169), jenis validitas yang digunakan peneliti yaitu *construct validity*. *Construct validity* mengkorelasikan antara skor pada masing-masing item dalam bentuk berupa pertanyaan/ Pernyataan dengan skor total (Nugroho, 2015: 210).

Tingkat signifikansi yang telah diputuskan oleh para peneliti untuk digunakan atau diadopsi adalah 0,05 atau 5% (Johnson dan Christensen, 2014: 566), oleh sebab itu penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Adapun kriteria pengujian validitas dalam penelitian ini berdasarkan menurut Nugroho (2015: 211) dalam bukunya yang berjudul BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN BISNIS adalah, sebagai berikut:

- 1) Semisal $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka hal tersebut dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan dari kuesioner (angket) adalah bernilai valid.
- 2) Semisal $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka hal tersebut dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan dari kuesioner (angket) adalah bernilai tidak valid.

2. Reliabilitas

Suatu ukuran yang dapat dipercaya atau diandalkan (reliabel) apabila selama pengujian berulang akan menghasilkan hasil yang sama secara konsisten dan bebas dari kesalahan pengukuran, merupakan pengertian dari reliabilitas (Hu dan Olshfski, 2007: 208). Reliabilitas pada penelitian kuantitatif mengarahkan pada konsistensi standarisasi alat ukur yang dipergunakan (Muhyiddin dkk, 2017: 91), *coefficient alpha* (α) atau

sering disebut *Cronbach's Alpha* yang dikembangkan oleh Lee Cronbach (1951) dari formula konsistensi internal yang sebelumnya tahun 1937 dikembangkan oleh G. Frederic Kuder dan M. W. Richardson (Johnson dan Christensen, 2014: 170), merupakan estimasi atau perkiraan yang paling umum diterapkan dari reliabilitas skala beberapa item (Cronbach dan Shavelson, 2004: 391).

Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* berdasarkan menurut Sugiyono (2018: 179) dan Ngatno (2015: 219), yang artinya penelitian ini melakukan pengukuran reliabilitas dengan pengukuran sekali saja (*one shot*) dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha* sejumlah 0,60 berdasarkan batas minimal *alpha Cronbach* menurut Ngatno (2015: 222), menurut Ngatno (2015: 224) instrumen dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Instrumen ini akan dibantu dengan program SPSS versi 22.

3.8. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang pada umumnya termasuk dalam menilai reliabilitas (keandalan) atau digunakan sebagai uji persyaratan suatu analisis (Rahmat, 2020: 269). Salah satu keharusan atau persyaratan dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif yaitu melakukan uji asumsi sebelum menguji hipotesis (Syarifuddin dan Saudi, 2022: 63). Terdapat 4 uji asumsi klasik yang penulis gunakan yaitu, sebagai berikut dibawah ini.

1. Uji normalitas

Uji asumsi klasik yang memiliki tujuan untuk dilakukannya pengujian apakah mempunyai distribusi dan residu secara normal atau tidak dalam model regresi, variabel residu (variabel independen dan variabel dependen), nilai residu dan sampel yang diambil dari populasi, yaitu merupakan uji normalitas (Thalib, 2019: 38). Model regresi yang dapat dinyatakan baik adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Purnomo, 2016: 108), patokan (kaidah) pengujian dari uji normalitas yaitu dengan *Kolmogorov-Smirnov test* (Thalib, 2019: 38). Semisal nilai *Test Statistic* dan *Asymp.sig* > (lebih besar) dari taraf signifikansi (α) 0,05 (5%), maka dapat dinyatakan model regresi memiliki distribusi secara normal dan jika lebih kecil maka dikatakan tidak normal (Thalib, 2019: 38).

2. Multikolinearitas

Masalah dapat muncul jika variabel penyebab (penjelas atau independen) sangat berkorelasi satu sama lain, dan masalah tersebut dikenal sebagai multikolinearitas (Brooks, 2019: 292). Model regresi yang baik yaitu jika variabel penjelas tidak saling berkorelasi atau berhubungan satu sama lain (Purnomo, 2016: 116). Metode, cara, alat dan syarat (kaidah pengujiannya) yang umum dipergunakan untuk melakukan pengujian dari gangguan multikolinearitas yaitu menghitung nilai patokan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *tolerance* (Thalib, 2019: 39). Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai *tolerance* > dari 0,01 dan nilai *VIF* < dari 10 (Thalib, 2019: 39).

3. Heteroskedastisitas

Sesuatu yang dituju dari salah satu uji asumsi klasik (uji heteroskedastisitas), yaitu untuk melakukan pemeriksaan dan mengetahui akan *variance* yang memiliki perbedaan dari residual satu ke pengamatan lainnya (Thalib, 2019: 40). Cara mengetahui tidak terjadinya heteroskedastisitas, maka bisa menggunakan metode uji glejser (Purnomo, 2016: 125). Syarat dasar atau ciri-ciri pengambilan keputusan dengan metode uji glejser berdasarkan Purnomo (2016: 131) adalah, sebagai berikut:

- 1) Semisal *significance value* variabel independen dengan absolut residual $< 0,05$: maka maknanya adalah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Semisal *significance value* variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$: maka maknanya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Linearitas

Uji linearitas bermaksud guna mengetahui apakah variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang linear (garis lurus) atau tidak secara signifikan (Rosalina dkk, 2023: 68). Cara menguji linearitas dengan membandingkan *significance value* (*p value sig*) dari *deviation from linearity*, yaitu misal *p value sig* $> 0,05$, makna nya hubungan antara variabel (X) dengan (Y) yaitu linear (Setiawan dan Yosepha, 2020: 4).

3.9. Metode Analisis

Data yang telah terkumpul melalui teknik pengumpulan data (tes, kuesioner, observasi dan wawancara), maka tahap selanjutnya yaitu data akan

dianalisis, analisis bertujuan guna untuk memberikan jawaban rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan peneliti dan dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik (Sugiyono, 2018: 54). Peneliti menggunakan teknik analisis (metode analisis) untuk menyelidiki ketertarikan atau peluang antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Muhyiddin dkk, 2017: 109).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian yang memiliki variabel X (independen) lebih dari satu maka solusi nya adalah menggunakan regresi berganda (Muhyiddin dkk, 2017: 110). Salah satu alat yang paling kuat, berguna dan paling banyak dipergunakan untuk para analis untuk analisis kuantitatif adalah regresi berganda (Graddy dan Wang, 2007: 458). Persamaan/formula regresi linear berganda dalam penelitian ini berdasarkan formula regresi berganda menurut beberapa ahli Paiman (2019: 75), Zikmund et al (2009: 584) dan Graddy dan Wang (2007: 458) adalah, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Stres Kerja

X_2 = *Self-Esteem*

X_3 = *Self-Efficacy*

e = Error/Kesalahan

2. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu besaran atau nilai pengukuran yang mengungkapkan besarnya, kuat atau lemahnya derajat hubungan

antar variabel yang memengaruhi atau bebas terhadap variabel yang dipengaruhi atau terikat (Paiman, 2019: 7), simbol untuk menerangkan besarnya koefisien korelasi dua variabel adalah r , dan R untuk koefisien korelasi ganda (Budiwanto, 2018: 63). Berikut dibawah ini adalah interpretasi koefisien korelasi berdasarkan menurut Sugiyono (2018: 242), sebagai berikut:

Tabel 3.6.
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2018

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien penentuan atau determinasi (*coefficient of determination*) yang dinyatakan dengan simbol r^2 merupakan perhitungan seberapa besarnya pengaruh variabel bebas (X) atau independen terhadap nilai variabel terikat (Y) atau dependen, pada dasarnya koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (Paiman, 2019: 9), koefisien determinasi memiliki nilai yaitu antara 0 dan 1 (Alm dan Mason, 2007: 432). Koefisien determinasi (R^2) yang mendekati nilai 1 maka menyatakan kecocokan linier yang sangat baik (sebagian besar varian variabel X dalam menjelaskan variabel Y), meskipun R^2 yang mendekati nilai 0 menyatakan bahwa X tidak menunjukkan Y lebih baik daripada rata-rata sampelnya, oleh sebab itu peneliti berharap akan mendapatkan

nilai R^2 yang besar agar semakin besar pengaruh antar variabel (Graddy dan Wang, 2007: 464).

3.10. Pengujian Hipotesis

Merumuskan hipotesis dan menguji hipotesis merupakan hal wajib bagi peneliti (Rokhayati, 2022: 41), definisi dari pengujian hipotesis itu sendiri yaitu pengambilan keputusan untuk peneliti terhadap penolakan dan penerimaan *null hypothesis* (H_0) yang telah dikemukakan sebelumnya di perumusan dugaan sementara (hipotesis) dan menguji signifikansi (Setyawan, 2022: 88, Limbongan, 2013: 73 dan 74). Misal dalam pengujian dugaan sementara (hipotesis) secara statistik H_0 ditolak, maka makna nya adalah data sampel mendukung hipotesis dan menerangkan bahwa hasil penelitian mendukung teori yang dipergunakan, sebaliknya misal H_0 diterima, maka maknanya adalah data sampel tidak mendukung hipotesis dan hasil penelitian tidak mendukung teori yang dipergunakan (Ananda dan Fadhli, 2018: 20). Menurut Rokhayati (2022: 41), pengujian hipotesis dapat diukur dengan menggunakan jenis pengukuran yaitu uji statistik F (Simultan) dan Uji t (Parsial), sebagai berikut:

1. Uji F (Simultan)/*Fisher Test*

Uji secara simultan (F), merupakan sebuah jenis pengukuran dalam pengujian hipotesis yang menguji pengaruh semua variabel X atau variabel yang memengaruhi secara serentak atau keseluruhan (simultan) terhadap variabel Y atau variabel yang dipengaruhi (Rokhayati, 2022: 41). Huruf “F” di uji F, diambil dari nama yang menciptakan ANOVA (*Analysis of Variance*) dan *Significance testing* di tahun sekitar 1918

dan 1930 yaitu Ronald Aylmer Fisher, untuk menghormati beliau (Cardinal, 2010: 1, Larson, 2008: 117 dan Aamodt et al, 2007: 480 dan 654). Pengujian ini dibantu oleh aplikasi SPSS.

Uji F (simultan) dilakukan dengan cara membandingkan seluruh *significance value* (nilai signifikansi) atau *P-Value* dengan nilai α (*alpha*) yang telah di tentukan sebelumnya oleh peneliti (Setyawan, 2022: 90), maka terdapat 2 kesimpulan dalam uji F ini berdasarkan menurut Rokhayati (2022: 42) dan Ulum (2016: 69) yaitu, sebagai berikut:

- 1) Misal, *significance value* atau *P-Value* lebih besar dari α ($P > 0.05$) atau $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$, maka maknanya H_0 diterima, H_a ditolak (*non-significance*).
- 2) Misal, *significance value* atau *P-Value* lebih kecil dari α ($P < 0.05$) atau $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$, maka maknanya H_a diterima, H_0 ditolak (*significance*).

2. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara sendiri-sendiri atau individual atau secara parsial disebut uji t (Haryono, 2020: 143), uji t (parsial) merupakan sebuah pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau variabel independen secara sendiri-sendiri atau individual (parsial) terhadap variabel terikat atau variabel dependen dengan derajat signifikansi (Rokhayati, 2022: 48, Sahir, 2021: 53). Uji t dan *t distribution* dikembangkan oleh William Sealy Gosset di tahun 1908

(Jangam, 2013: 43 dan Jankowski dan Flannelly, 2018: 31). Pengujian ini dibantu oleh aplikasi SPSS.

Uji *t* (parsial) dilakukan dengan cara membandingkan seluruh *significance value* (nilai signifikansi) atau *P-Value* dengan nilai α (*alpha*) yang telah di tentukan sebelumnya oleh peneliti (Setyawan, 2022: 90), maka terdapat 2 kesimpulan pada uji *t* (parsial) ini berdasarkan menurut Setyawan (2022: 90) dan Ulum (2016: 70) yaitu, sebagai berikut:

- 1) Misal, *significance value* atau *P-Value* lebih besar dari α ($P > 0.05$) atau $T_{\text{Hitung}} < T_{\text{Tabel}}$, maka maknanya H_0 diterima, H_a ditolak (*non-significance*).
- 2) Misal, *significance value* atau *P-Value* lebih kecil dari α ($P < 0.05$) atau $T_{\text{Hitung}} > T_{\text{Tabel}}$, maka maknanya H_a diterima, H_0 ditolak (*significance*).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1. Profil Perusahaan PT. SRMJ

PT. Sumber Rejeki Medika jaya (PT. SRMJ), dibentuk di tahun 2000 dengan nama awal yaitu CV. Sumber Rejeki, yang kemudian berubah menjadi PT. Sumber Rejeki Medika Jaya tepatnya pada 23 Agustus 2011. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta nasional di negara Indonesia, yang bergerak di bidang pendistribusian alat kesehatan, alat laboratorium, peralatan dental dan peraga pendidikan.

Perusahaan ini berlokasi di jalan Adam Malik No. 33, Karang Asam Ilir, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75243. Total karyawan dalam perusahaan ini sejumlah 60.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan PT. SRMJ

1. Vision

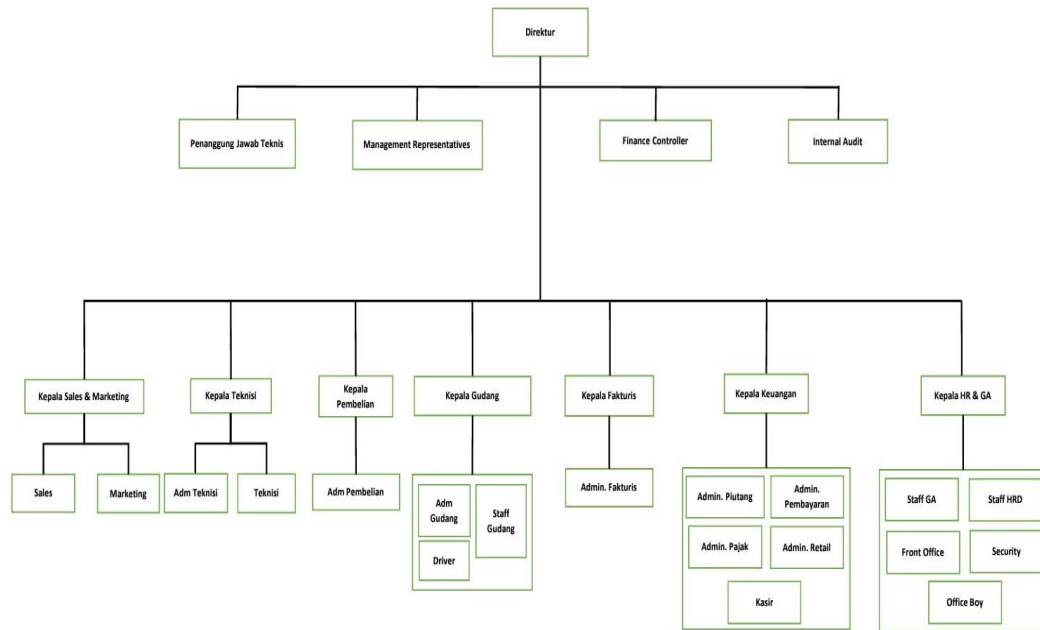
Menjadi perusahaan distribusi yang unggul dan terpercaya melalui pelayanan terbaik bagi para pelanggan dan memberikan daya saing.

2. Mission

- 1) Memenuhi kebutuhan masyarakat akan peralatan kesehatan yang memiliki keunggulan kompetitif.
- 2) Menyalurkan alat-alat kesehatan dengan produk terbaik dari segi keamanan dan kualitas.
- 3) Mengembangkan kemitraan yang saling menguntungkan dengan Prinsipal yang menghasilkan produk berkualitas.
- 4) Memberdayakan seluruh karyawan untuk memberikan mutu layanan terbaik bagi pelanggan.

- 5) Secara berkesinambungan mendorong semangat perubahan ke arah yang lebih baik

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan PT. SRMJ



Sumber: PT. SRMJ, 2024

Gambar 4.7.
Struktur Organisasi PT. SRMJ

4.4. Brand Produk Perusahaan PT. SRMJ

Produk-produk yang didistribusikan oleh perusahaan ini memiliki beberapa *brand* yaitu, sebagai berikut:



Sumber: sumberrejeki.id

Gambar 4.8.
Brand Produk Perusahaan PT. SRMJ

4.5. Karakteristik Responden

60 karyawan merupakan total responden atau sampel dalam penelitian ini, yang bekerja di PT. SRMJ. Responden merupakan subyek penelitian yang memberikan informasi atau jawaban terhadap suatu hal yang peneliti ingin ketahui untuk diteliti. Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu, sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	42	42%
Wanita	18	18%
TOTAL	60	60%

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Data yang telah diperoleh yang dihasilkan dengan cara pengambilan secara keseluruhan dari 60 responden yang disuguhkan pada tabel 4.7. diatas, karyawan di PT. SRMJ dengan jenis kelamin pria terlihat lebih mendominasi dengan jumlah 42 orang, dibandingkan dengan jumlah wanita yaitu hanya 18 orang.

Tabel 4.8.
Karakteristik Responden Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Direktur	1	1%
2.	Penanggung Jawab Teknis	1	1%
3.	Management Representatives	1	1%
4.	Finance Controller	2	2%
5.	Internal Audit	3	3%
6.	Kepala Sales & Marketing	1	1%
7.	Sales	3	3%
8.	Marketing	5	5%
9.	Kepala Teknisi	1	1%
10.	Adm Teknisi	1	1%
11.	Teknisi	3	3%
12.	Kepala Pembelian	1	1%
13.	Adm Pembelian	1	1%
14.	Kepala Gudang	1	1%
15.	Adm Gudang	1	1%

16.	Driver	7	7%
17.	Staff Gudang	8	8%
18.	Kepala Fakturis	1	1%
19.	Admin. Fakturis	1	1%
20.	Kepala Keuangan	1	1%
21.	Admin. Piutang	1	1%
22.	Admin. Pembayaran	1	1%
23.	Admin. Pajak	1	1%
24.	Admin. Retail	1	1%
25.	Kasir	2	2%
26.	Kepala HR & GA	1	1%
27.	Staff GA	2	2%
28.	Staff HRD	2	2%
29.	Front Office	1	1%
30.	Security	2	2%
31.	Office Boy	2	2%
Total		60	60%

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Data yang diperoleh dari jabatan karyawan PT. SRMJ di tabel 4.8. diatas, yaitu terdapat direktur, penanggung jawab teknis, *management representatives*, kepala *sales & marketing*, kepala teknisi, adm. Teknisi, kepala pembelian, adm. Pembelian, kepala gudang, adm, gudang, kepala fakturis, adm. Fakturis, kepala keuangan, admin piutang, admin pembayaran, admin pajak, admin *retail*, kepala *HR & GA* dan *front office* yaitu masing-masing sama-sama berjumlah 1 orang. Jabatan *finance controller*, *staff GA*, *staff HRD*, *security* dan *office boy* masing-masing sama-sama berjumlah 2 orang, *internal audit*, *sales*, teknisi masing-masing sama-sama berjumlah 3 orang. Jabatan *marketing* 5 orang, *driver* 7 orang dan *staff gudang* 8 orang.

Tabel 4.9.
Karakteristik Responden Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-25	12	12%
2	26-35	26	26%
3	36-45	21	21%
4	>45	1	1%
TOTAL		60	60%

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Data yang diperoleh dari usia karyawan PT. SRMJ di tabel 4.9. diatas, yaitu usia 18 sampai 25 tahun berjumlah 12 orang, usia 26 sampai 35 tahun ada 26 orang, usia 36 sampai 45 tahun ada 21 orang dan usia lebih dari 45 tahun ada 1 orang.

Tabel 4.10.
Karakteristik Responden Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/MA/Sederajat	16	16%
2	Diploma/D3	6	6%
3	S1	33	33%
4	S2	5	5%
5	S3	0	0%
TOTAL		60	60%

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Data yang diperoleh dari pendidikan terakhir karyawan PT. SRMJ di tabel 4.10. diatas, yaitu pendidikan SMA/MA/Sederajat berjumlah 16 orang, diploma/D3 ada 6 orang, S1 (sarjana) ada 33 orang dan S2 (pasca sarjana) ada 5 orang.

Tabel 4.11.
Karakteristik Responden Status

No.	Status	Jumlah	Persentase
1	Menikah	45	45%
2	Belum Menikah	15	15%
TOTAL		60	60%

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Data yang diperoleh dari status pernikahan karyawan PT. SRMJ di tabel 4.11. diatas, yaitu yang telah menikah berjumlah 45 orang sedangkan yang belum 15 orang.

Tabel 4.12.
Karakteristik Responden Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1	2	2%
2	1-5 tahun	18	18%
3	6-10 tahun	31	31%
4	> 10	9	9%
TOTAL		60	60%

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Data yang diperoleh dari masa kerja atau lama bekerja karyawan PT. SRMJ di tabel 4.12. diatas, yaitu masa kerja karyawan kurang dari 1 tahun berjumlah 2 orang, 1 sampai 5 tahun 18 orang, 6 sampai 10 tahun 31 orang dan lebih dari 10 tahun 9 orang.

4.6. Tanggapan Data Penelitian

Berdasarkan pembagian kuesioner terhadap 60 responden (sampel), maka diperoleh jawaban responden atas setiap masing-masing pernyataan terhadap setiap variabel independen dan dependen. Berikut dibawah ini terdapat penjelasan berkenaan dengan jawaban dari variabel independen (stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy*) terhadap dependen (kinerja karyawan) PT. SRMJ.

Tabel 4.13.
Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	X _{1.1}	0	1	10	17	32	60
2	X _{1.2}	0	4	8	17	31	60
3	X _{1.3}	0	1	8	21	30	60
4	X _{1.4}	0	1	9	23	27	60
5	X _{1.5}	2	5	5	14	34	60
6	X _{1.6}	0	4	6	19	31	60
7	X _{1.7}	1	3	9	18	29	60
8	X _{1.8}	1	4	6	25	24	60
9	X _{1.9}	1	6	15	15	23	60
10	X _{1.10}	0	1	8	30	21	60
11	X _{1.11}	1	4	9	22	24	60
12	X _{1.12}	1	4	6	24	25	60
13	X _{1.13}	0	3	11	18	28	60
14	X _{1.14}	1	5	9	19	26	60
15	X _{1.15}	0	3	6	17	34	60
16	X _{1.16}	2	2	11	19	26	60
17	X _{1.17}	1	3	11	17	28	60

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Stres kerja dalam tabel 4.13. diukur dengan menggunakan indikator, lalu dibagi menjadi 17 pertanyaan dan peneliti menyebar kuesioner tersebut kepada 60 responden dengan masing-masing pertanyaan dan jawabannya dibawah ini, sebagai berikut:

Karyawan terkadang menerima beban kerja berlebihan (X_{1.1}) jawaban yang dominan yaitu sangat setuju dengan jumlah 32 responden. Beban kerja

yang diterima karyawan terkadang berlebihan sehingga dapat membuat karyawan terkadang lembur. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka terdapat karyawan yang tidak menerima beban kerja berlebihan.

Karyawan terkadang mendapatkan pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan *job description* (X_{1.2}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan jumlah 31 responden. Pekerjaan tambahan yang terkadang diterima karyawan, diluar dari tanggung jawab, wewenang dan peran serta tugasnya yang terkadang dapat menghambat pekerjaan utama, tidak setuju dijawab oleh 4 responden, maknanya beberapa karyawan tidak mendapat pekerjaan di luar *job description*.

Sebagian informasi dalam *job description* kurang dijelaskan oleh perusahaan (X_{1.3}), jawaban yang dominan yaitu sangat setuju berjumlah 30 responden. Terkadang perusahaan tidak memberikan penjelasan secara mendalam dan detail berkaitan dengan *job description* karyawannya. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka terdapat karyawan yang telah memahami keseluruhan bagian dari *job description* nya.

Adanya hubungan antar rekan kerja yang kurang baik (X_{1.4}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 27 responden. Hubungan antar rekan kerja yang terjalin kurang baik, seperti terdapatnya konflik dan permasalahan antar rekan kerja, tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maknanya terdapat karyawan yang hubungan dengan semua rekan kerja terjalin baik.

Adanya hubungan antara bawahan dengan atasan, maupun antara atasan dengan atasan yang kurang baik (X_{1.5}), jawaban dominan yaitu sangat setuju

dengan 34 responden. Hubungan yang kurang baik dengan atasan, seperti terdapat masalah ataupun bawahan yang kurang menyukai atasan maupun sebaliknya karena beberapa faktor. Tidak setuju dijawab oleh 5 responden dan sangat tidak setuju oleh 2 responden, maknanya terdapat beberapa karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan semua atasan.

Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja lain (X_{1.6}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 31 responden. Dukungan sosial yang kurang diberikan oleh rekan kerja lain, seperti memberikan motivasi, dukungan, dorongan dan semangat serta bantuan. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden, hal tersebut berarti beberapa karyawan sering mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja lain.

Kurangnya dukungan sosial dari para atasan (X_{1.7}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 29 responden. Atasan yang kurang memberikan dukungan sosial kepada bawahannya, seperti memberikan motivasi, dukungan, dorongan dan semangat serta bantuan. Tidak setuju dijawab oleh 3 responden dan sangat setuju oleh 1 responden, maknanya beberapa karyawan sering diberikan dukungan sosial dari atasan.

Karyawan terkadang mendapatkan tekanan dari atasannya (X_{1.8}), setuju menjadi jawaban dominan dengan 25 responden. Atasan pasti selalu berharap karyawannya untuk dapat berkinerja dengan baik dan tinggi dan hal tersebut dapat membuat atasan menekan dan menuntut karyawannya. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, yang

bermakna bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mendapatkan tekanan dari atasan.

Karyawan tidak rutin mendapatkan pelatihan kerja (X_{1.9}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 23 responden. Perusahaan yang tidak rutin melakukan pelatihan kerja untuk karyawan. Tidak setuju dijawab oleh 6 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, maknanya terdapat beberapa karyawan yang rutin mendapatkan pelatihan kerja.

Kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan atau memecahkan masalah di perusahaan (X_{1.10}), setuju menjadi jawaban dominan dengan 30 responden. Kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan atau dalam memecahkan sebuah masalah di perusahaan seperti pendapat, gagasan, opini, ide dan pemikiran karyawan yang dilibatkan, dipercaya dan dibutuhkan. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, yang berarti terdapat karyawan yang rutin dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau memecahkan masalah di perusahaan.

Keputusan perusahaan terkadang membuat karyawan merasa keberatan (X_{1.11}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 24 responden. Karyawan yang terkadang merasa keberatan dengan keputusan yang ditentukan oleh perusahaan, karena jaranganya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, bermakna bahwa terdapat beberapa karyawan yang menerima dengan lapang dada akan keputusan perusahaan.

Batasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang terlalu cepat ($X_{1.12}$), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 25 responden. Perusahaan ingin karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ingin dicapai maka terkadang batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan terkadang belum cukup. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, hal tersebut berarti terdapat karyawan yang merasa batasan waktu yang diberikan sudah cukup.

Atasan terkadang tidak mendengar keluhan kesah karyawan ($X_{1.13}$), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 28 responden. Iklim kerja yang kurang baik seperti atasan jarang mendengarkan keluhan kesah karyawan. Tidak setuju dijawab oleh 3 responden, maknanya bahwa terdapat beberapa karyawan yang keluhan kesahnya rutin didengar oleh atasan.

Lingkungan kerja yang terkadang kurang nyaman ($X_{1.14}$), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 26 responden. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti penataan alat kerja yang kurang rapi, suhu ruang kerja yang panas atau ruang kerja yang kurang terang. Tidak setuju dijawab oleh 5 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, hal tersebut bermakna bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa lingkungan kerjanya nyaman.

Lingkungan kerja yang terkadang kurang aman ($X_{1.15}$), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 34 responden. Lingkungan kerja yang kurang aman seperti aman dari pencurian dan alat dan kelengkapan kerja yang rutin

dilakukan pengecekan dan perbaikan. Tidak setuju dijawab oleh 3 responden, yang artinya terdapat beberapa karyawan yang merasa lingkungan kerja nya aman.

Lingkungan kerja yang terkadang kurang damai ($X_{1.16}$), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 26 responden. Lingkungan kerja yang kurang damai seperti suara bising dari kendaraan maupun dari alat-alat kerja dan dari suara rekan kerja lain. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden dan sangat tidak setuju oleh 2 responden, yang bermakna bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa lingkungan kerja nya damai.

Karyawan terkadang bosan dengan pekerjaan yang sama secara terus-menerus ($X_{1.17}$), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 28 responden. Pekerjaan yang sama secara terus-menerus dapat menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan dan dapat berdampak terhadap kurangnya minat atau ketertarikan terhadap pekerjaannya. Tidak setuju dijawab oleh 3 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, maknanya bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang sama secara terus-menerus.

Tabel 4.14.
Tanggapan Responden Variabel *Self-Esteem* (X_1)

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	$X_{2.1}$	0	2	6	26	26	60
2	$X_{2.2}$	1	2	0	13	44	60
3	$X_{2.3}$	1	4	4	22	29	60
4	$X_{2.4}$	0	3	5	14	38	60
5	$X_{2.5}$	0	2	0	20	38	60
6	$X_{2.6}$	0	4	2	16	38	60
7	$X_{2.7}$	0	3	1	22	34	60
8	$X_{2.8}$	0	1	2	14	43	60
9	$X_{2.9}$	0	2	2	16	40	60
10	$X_{2.10}$	0	2	0	23	35	60
11	$X_{2.11}$	0	2	0	13	45	60
12	$X_{2.12}$	0	1	0	11	48	60
13	$X_{2.13}$	1	6	5	19	29	60
14	$X_{2.14}$	0	2	9	26	23	60

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Self-esteem dalam tabel 4.14. diukur dengan menggunakan indikator, lalu dibagi menjadi 14 pertanyaan dan peneliti menyebar kuesioner tersebut kepada 60 responden dengan masing-masing pertanyaan dan jawabannya dibawah ini, sebagai berikut:

Keyakinan karyawan bahwa atasan percaya akan kemampuan nya ($X_{2.1}$), setuju dan sangat setuju memiliki jumlah responden yang sama yaitu 26. Karyawan yang yakin bahwa atasannya mempercayai kemampuannya dan hal tersebut dapat meningkatkan harga diri karyawan. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden, maknanya terdapat beberapa karyawan yang tidak yakin bahwa atasan percaya atas kemampuannya.

Karyawan merasa dirinya disukai oleh atasan ($X_{2.2}$), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 44 responden. Sikap, sifat, perilaku, kepribadian dan cara bekerja karyawan yang disukai oleh atasan, tidak setuju dijawab oleh 2 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden. Hal tersebut bermakna bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa dirinya tidak disukai atasan.

Karyawan merasa dirinya disukai oleh rekan kerja nya ($X_{2.3}$), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 29 responden. Sikap, sifat dan perilaku maupun kepribadian karyawan yang disukai di dalam lingkungan kerjanya. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, yang artinya beberapa karyawan merasa dirinya tidak disukai di lingkungan kerjanya.

Rekan kerja lain menerima karyawan dengan baik ($X_{2.4}$), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 38 responden. Karyawan diterima dan

dihargai keberadaannya, sehingga karyawan tersebut tidak pernah dikucilkan atau dikecualikan oleh rekan kerja lainnya. Tidak setuju dijawab oleh 3 responden, yang menandakan bahwa beberapa karyawan merasa dirinya tidak diterima dan dihargai keberadaannya oleh rekan kerja lain.

Lingkungan tempat kerja yang dapat diandalkan ($X_{2.5}$), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 38 responden. Lingkungan kerja yang dapat diandalkan ketika bekerja seperti alat dan kelengkapan kerja yang berfungsi dengan baik dan aman. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden, maknanya terdapat karyawan yang tidak mendapatkan lingkungan kerja yang dapat diandalkan.

Karyawan yang pantang menyerah terhadap suatu kegagalan ($X_{2.6}$), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 38 responden. Karyawan yang mengalami kegagalan di tempat kerja, akan belajar dari kegagalan tersebut dan terus mencoba sampai mencapai sebuah keberhasilan. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden, yang artinya bahwa beberapa karyawan tidak belajar dari kegagalan dan tidak mencoba agar kegagalan tersebut sampai mencapai keberhasilan.

Keyakinan karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi ($X_{2.7}$), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 34 responden. Karyawan yang yakin terhadap kemampuan dirinya dalam bekerja seperti akan selalu memberikan hasil kerja yang memuaskan dan berkinerja secara baik. Tidak setuju dijawab oleh 3 responden, maknanya terdapat beberapa karyawan yang tidak yakin akan kemampuan dirinya.

Karyawan merasa sama berharganya dengan yang lain (X_{2.8}). sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 43 responden. Karyawan yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi sehingga merasa dirinya juga sama berharganya dengan rekan kerja lain. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, artinya terdapat karyawan yang rasa percaya diri rendah, yang dimana ia merasa tidak berharga di tempat kerjanya.

Karyawan merasa sama baiknya dengan yang lain (X_{2.9}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 40 responden. Karyawan yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi sehingga merasa dirinya juga sama baiknya dengan rekan kerja lain. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden, artinya terdapat karyawan yang rasa percaya diri rendah, yang dimana ia merasa dirinya bukan karyawan yang baik di tempat kerjanya.

Karyawan diperlakukan secara baik oleh rekan kerja (X_{2.10}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 35 responden. Karyawan yang diperlakukan secara baik oleh rekan kerja seperti dihargai dan dihormati keberadaan, pendapat dan opininya. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden, maknanya terdapat karyawan yang tidak diperlakukan secara baik oleh rekan kerja.

Karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan (X_{2.11}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 45 responden. Karyawan yang diperlakukan secara baik oleh atasan seperti dihargai dan dihormati keberadaan, pendapat dan didengarkan segala keluhan kesahnya. Tidak setuju

dijawab oleh 2 responden, maknanya terdapat karyawan yang tidak diperlakukan secara baik oleh atasan.

Karyawan merasa sangat dibutuhkan (X_{2.12}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 48 responden. Karyawan dengan kepercayaan diri yang tinggi, akan merasa dirinya sangat dibutuhkan di tempat kerja dengan segala *skill* dan kemampuan yang dimiliki. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, artinya terdapat karyawan yang kepercayaan dirinya rendah sehingga merasa ia tidak dibutuhkan perusahaan.

Karyawan merasa sangat berguna (X_{2.13}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 29 responden. Karyawan dengan kepercayaan diri yang tinggi, akan merasa dirinya memberikan manfaat yang besar (berguna) terhadap tempat kerjanya dengan segala *skill* dan kemampuan yang dimiliki. Tidak setuju dijawab oleh 6 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, artinya terdapat karyawan yang kepercayaan dirinya rendah sehingga merasa ia tidak berguna di tempat kerjanya.

Karyawan mendapat *reward* dari atasan (X_{2.14}), jawaban dominan yaitu setuju dengan 26 responden. Atasan mengapresiasi karyawan yang berkinerja memuaskan dengan memberikan *reward*, bisa berupa penghargaan, tiket liburan, cuti tambahan, kenaikan upah atau gaji, kenaikan jabatan atau sekedar pujian. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden, menandakan terdapat karyawan yang tidak di apresiasi berupa *reward* oleh atasan, pada saat kinerjanya memuaskan.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Variabel *Self-Efficacy* (X₃)

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	X _{3.1}	0	2	2	14	42	60
2	X _{3.2}	1	4	3	12	40	60
3	X _{3.3}	1	3	1	13	42	60
4	X _{3.4}	0	1	6	13	40	60
5	X _{3.5}	0	4	3	16	37	60
6	X _{3.6}	0	6	5	14	35	60
7	X _{3.7}	2	2	3	15	38	60
8	X _{3.8}	0	4	3	16	37	60
9	X _{3.9}	2	2	3	17	36	60
10	X _{3.10}	0	4	5	13	38	60

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Self-efficacy dalam tabel 4.15. diukur dengan menggunakan indikator, lalu dibagi menjadi 10 pertanyaan dan peneliti menyebarkan kuesioner tersebut kepada 60 responden dengan masing-masing pertanyaan dan jawabannya dibawah ini, sebagai berikut:

Karyawan mampu menghadapi pekerjaan sulit (X_{3.1}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 42 responden. Tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan yang dianggap karyawan itu berbeda-beda dan karyawan mampu menghadapi tugas atau pekerjaan yang bagi dirinya sulit. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden, artinya terdapat karyawan yang tidak mampu menghadapi ketika diberikan pekerjaan sulit.

Karyawan menguasai peran dan pekerjaannya (X_{3.2}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 40 responden. Karyawan yang memiliki *skill* dan kemampuan yang baik dan sesuai dengan peran dan pekerjaannya, maka ia akan menguasai peran dan pekerjaannya secara maksimal. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, maknanya terdapat beberapa karyawan yang tidak menguasai peran dan pekerjaannya.

Karyawan yang selalu optimis (X_{3.3}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 42 responden. Karyawan yang optimis itu tidak takut akan kegagalan, karena ia yakin kegagalan merupakan awal dari tercapainya keberhasilan, oleh sebab itu jika karyawan diberikan pekerjaan sulit, dirinya akan tertantang untuk mengerjakannya. Tidak setuju dijawab oleh 3 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, artinya terdapat karyawan tidak optimis dan menyebabkan dirinya tidak tertantang mengerjakan pekerjaan sulit karena takut gagal.

Keyakinan terhadap kemampuan diri (X_{3.4}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 40 responden. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi, maka akan memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya dalam bekerja. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maknanya terdapat karyawan yang tidak yakin akan kemampuan dirinya.

Karyawan sanggup bekerja di bawah tekanan (X_{3.5}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 37 responden. Karyawan yang ulet jika berhadapan dengan situasi kritis atau ketika mendapatkan tekanan kerja, maka dapat mengendalikan diri dan emosi seperti tetap tenang, tidak panik dan sabar, tangguh dan mampu memecahkan masalah dan tetap semangat mencapai tujuan. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden, artinya terdapat beberapa karyawan yang tidak sanggup bekerja di bawah tekanan (tidak ulet).

Kerja keras karyawan, membuat dirinya yakin akan mencapai suatu pencapaian besar (X_{3.6}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 35 responden. Karyawan yakin kerja keras nya tidak sia-sia yaitu akan

menghasilkan suatu pencapaian yang besar atau yang ingin dicapai. Tidak setuju dijawab oleh 6 responden, berarti beberapa karyawan tidak yakin akan mencapai pencapaian dari hasil kerja kerasnya.

Karyawan merasa sanggup menghadapi permasalahan (X_{3.7}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 38 responden. Karyawan yakin bahwa dirinya akan mampu dan sanggup menghadapi permasalahan saat ini maupun yang akan datang. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden dan sangat tidak setuju oleh 2 responden, bermakna beberapa karyawan tidak yakin bahwa dirinya mampu dan sanggup menghadapi permasalahan-permasalahan.

Karyawan mampu memotivasi dirinya sendiri (X_{3.8}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 37 responden. Karyawan mampu memotivasi, mendukung dan mendorong diri sendiri ketika ia jarang maupun tidak mendapatkan ketiga hal tersebut dari orang lain. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden, artinya beberapa karyawan tidak dapat memotivasi diri sendiri.

Kegagalan pencapaian karyawan, membuat karyawan terus mencoba (X_{3.9}), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 36 responden. Karyawan yang ketika gagal mencapai suatu hal yang ingin dicapai, ia akan terus belajar lebih giat lagi agar kedepannya dapat menggapai keberhasilan dalam mencapai yang ingin dicapai. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden dan sangat tidak setuju oleh 2 responden, berarti beberapa karyawan tidak mencoba dan tidak belajar lebih giat lagi ketika gagal mencapai suatu hal.

Karyawan mampu memecahkan masalah (X_{3.10}), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 38 responden. Karyawan ketika dihadapi masalah, ia dapat segera menemukan solusi untuk masalah tersebut sehingga masalah tersebut cepat dan mudah diselesaikan. Tidak setuju dijawab oleh 4 responden, bermakna terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menemukan solusi ketika dihadapkan oleh masalah.

Tabel 4.16.
Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SKOR					Jumlah
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Y.1	0	1	10	25	24	60
2	Y.2	0	1	3	22	34	60
3	Y.3	1	1	1	20	37	60
4	Y.4	0	1	0	17	42	60
5	Y.5	0	1	8	13	38	60
6	Y.6	0	1	2	26	31	60
7	Y.7	0	1	0	11	48	60
8	Y.8	0	3	5	15	37	60
9	Y.9	0	1	2	32	25	60
10	Y.10	1	2	6	30	21	60

Sumber: hasil penggarapan data primer, 2024

Kinerja karyawan dalam tabel 4.16. diukur dengan menggunakan indikator, lalu dibagi menjadi 10 pertanyaan dan peneliti menyebar kuesioner tersebut kepada 60 responden dengan masing-masing pertanyaan dan jawabannya dibawah ini, sebagai berikut:

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi jam operasional kerja (Y.1), jawaban dominan yaitu setuju dengan 25 responden. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya yang tidak diluar jam operasional kerja di tempat kerja nya. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, bermakna terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melebihi jam operasional kerja.

Karyawan dapat memberikan hasil kerja sesuai target (Y.2), sangat setuju menjadi jawaban dominan yaitu dengan 34 responden. Karyawan yang

mampu memberikan hasil kerja sesuai target yang ditetapkan di tempat kerjanya. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, menandakan terdapat karyawan yang belum dapat memberikan hasil kerja sesuai target.

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jam operasional kerja (Y.3), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 37 responden. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari yang seharusnya yaitu dari jam operasional kerja. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, bermakna terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat.

Karyawan mampu memberikan hasil kerja memuaskan (Y.4), sangat setuju menjadi jawaban dominan yaitu dengan 42 responden. Karyawan mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan sesuai kategori “memuaskan” bagi tempat kerjanya. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, artinya terdapat karyawan yang tidak mampu memberikan hasil kerja memuaskan.

Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas (Y.5), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 38 responden. Karyawan memiliki kualitas kerja yang sudah memenuhi sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, menandakan terdapat karyawan yang belum memiliki kualitas kerja sesuai standar.

Karyawan selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja (Y.6), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 31 responden. Karyawan berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya dengan belajar dan melatih

dirinya sendiri. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, berarti terdapat karyawan yang tidak berupaya meningkatkan kualitas kerja nya.

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y.7), jawaban dominan yaitu sangat setuju dengan 48 responden. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang ditentukan di tempat kerja. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, bermakna terdapat karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Fasilitas di tempat kerja sudah memadai (Y.8), sangat setuju menjadi jawaban dominan dengan 37 responden. Fasilitas yang tersedia di tempat kerja sudah memadai untuk menunjang keselamatan kerja karyawan, seperti ventilasi udara yang cukup dan baik, tempat sampah yang memadai dan terdapat fasilitas kesehatan, keamanan dan keselamatan kerja. Tidak setuju dijawab oleh 3 responden, artinya beberapa karyawan menganggap fasilitas tempat kerjanya belum menjamin keselamatan kerja.

Peralatan di tempat kerja sudah memadai (Y.9), jawaban dominan yaitu setuju dengan 32 responden. Peralatan yang tersedia di tempat kerja sudah memadai untuk menunjang keselamatan kerja karyawan, seperti alat dan perlengkapan APD dan K3 yang lengkap, baik dan memadai. Tidak setuju dijawab oleh 1 responden, menandakan terdapat karyawan menganggap peralatan tempat kerjanya belum menjamin keselamatan kerja.

Karyawan berminat mewujudkan visi dan misi perusahaan (Y.10), setuju menjadi jawaban dominan dengan 30 responden. Perusahaan mengkomunikasikan visi dan misi nya secara menarik, sehingga karyawan

sangat berminat untuk mewujudkan nya. Tidak setuju dijawab oleh 2 responden dan sangat tidak setuju oleh 1 responden, bermakna terdapat beberapa karyawan yang tidak menganggap bahwa visi dan misi tidak dikomunikasikan secara menarik sehingga kurang minat untuk mewujudkannya.

BAB V

HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN

5.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Kuesioner (alat ukur) yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh sebuah data penelitian dari responden/sampel, dimana setiap pertanyaan harus valid dan sesuai dengan apa yang seharusnya diukur yaitu dengan uji validitas. Peneliti menggunakan 5% sebagai tingkat signifikansi, setiap pertanyaan di dalam kuesioner bernilai valid seumpama $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sebaliknya. Rumus *df* (*degrees of freedom*) digunakan peneliti untuk mengetahui nilai r_{tabel} dengan rumusnya menurut Ngatno (2015: 211) yaitu n (sampel) – 2, maka $60 - 2 = 58$ maka r_{tabel} yang ditetapkan yaitu 0,254. Hasil uji validitas dibantu melalui SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 5.17.
Hasil Uji Validitas PT. SRMJ

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Sres Kerja	X1.1	0,745	0,254	Valid
	X1.2	0,528	0,254	Valid
	X1.3	0,543	0,254	Valid
	X1.4	0,495	0,254	Valid
	X1.5	0,654	0,254	Valid
	X1.6	0,567	0,254	Valid
	X1.7	0,570	0,254	Valid
	X1.8	0,351	0,254	Valid
	X1.9	0,512	0,254	Valid
	X1.10	0,611	0,254	Valid
	X1.11	0,655	0,254	Valid
	X1.12	0,713	0,254	Valid
	X1.13	0,519	0,254	Valid
	X1.14	0,647	0,254	Valid
	X1.15	0,587	0,254	Valid
	X1.16	0,805	0,254	Valid
	X1.17	0,676	0,254	Valid

<i>Self-Esteem</i>	X2.1	0,356	0,254	Valid
	X2.2	0,419	0,254	Valid
	X2.3	0,435	0,254	Valid
	X2.4	0,457	0,254	Valid
	X2.5	0,445	0,254	Valid
	X2.6	0,433	0,254	Valid
	X2.7	0,323	0,254	Valid
	X2.8	0,382	0,254	Valid
	X2.9	0,531	0,254	Valid
	X2.10	0,446	0,254	Valid
	X2.11	0,444	0,254	Valid
	X2.12	0,544	0,254	Valid
	X2.13	0,383	0,254	Valid
	X2.14	0,508	0,254	Valid
<i>Self-Efficacy</i>	X3.1	0,361	0,254	Valid
	X3.2	0,667	0,254	Valid
	X3.3	0,504	0,254	Valid
	X3.4	0,397	0,254	Valid
	X3.5	0,507	0,254	Valid
	X3.6	0,483	0,254	Valid
	X3.7	0,593	0,254	Valid
	X3.8	0,430	0,254	Valid
	X3.9	0,553	0,254	Valid
	X3.10	0,521	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,401	0,254	Valid
	Y.2	0,635	0,254	Valid
	Y.3	0,412	0,254	Valid
	Y.4	0,603	0,254	Valid
	Y.5	0,428	0,254	Valid
	Y.6	0,714	0,254	Valid
	Y.7	0,512	0,254	Valid
	Y.8	0,374	0,254	Valid
	Y.9	0,459	0,254	Valid
	Y.10	0,428	0,254	Valid

Sumber: hasil perhitungan data melalui SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, mengindikasikan bahwa hasil keseluruhan pernyataan kuesioner tiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan jumlah sampel yaitu 60. Nilai r_{tabel} yaitu 0,254, mengonfirmasi bahwa seluruh elemen dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk peneliti gunakan sebagai instrumen penelitian dalam mengukur variabel penelitian yang diteliti.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid. Reliabilitas bermaksud untuk menguji tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan peneliti sehingga kuesioner

tersebut dapat diandalkan, sekalipun penelitian dilakukan berulang-ulang kali dengan kuesioner yang sama dengan waktu yang berbeda. Metode *Cronbach's Alpha* digunakan dalam peneliti untuk mengetahui nilai pengukurannya, semisal nilai nya lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas dibantu melalui SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 5.18.
Hasil Uji Reliabilitas PT. SRMJ

Variabel (X, Y)	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Limit of Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,887	0,60	Reliabel
<i>Self-Esteem</i> (X ₂)	0,654	0,60	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i> (X ₃)	0,678	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,629	0,60	Reliabel

Sumber: hasil perhitungan data melalui SPSS versi 22, 2024

Tabel 5.18. diatas, mengungkapkan bahwa alat ukur (instrumen) dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dari keseluruhan variabel penelitian ini. Konklusi dari hal tersebut menandakan bahwa keseluruhan pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan dapat diandalkan (reliabel), sehingga selanjutnya elemen pada masing-masing setiap variabel dipergunakan sebagai alat ukur (instrumen).

5.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel independen dan dependen, nilai residual dan sampel penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang dinyatakan baik adalah yang terdistribusi secara normal, uji ini menggunakan

Kolmogorov-Smirnov test, model regresi berdistribusi normal apabila *Test Statistic* dan *Asymp.sig* > (lebih besar) dari taraf signifikansi (α) 0,05 (5%). Hasil uji normalitas dibantu melalui SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 5.19.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26888977
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.061
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: hasil perhitungan data melalui SPSS versi 22, 2024

Tampak pada tabel 5.19. diatas memperlihatkan bahwa hasil uji dengan *Kolmogorov-Smirnov test* yaitu nilai *test statistic* 0,075 dan *asymp.sig* (2-tailed) 0,200 > 0,05, konklusinya yaitu model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

2. Hasil uji Multikolinearitas

Masalah yang dikenal dengan multikolinearitas yaitu masalah dimana ketika variabel penyebab (independen) saling berkorelasi satu sama lain, model regresi yang baik yaitu apabila variabel penyebab tidak saling berkorelasi. Tidak terjadi multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai *VIF* < 10, hasil uji multikolinearitas dibantu melalui SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 5.20.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	STRES KERJA	.832	1.202
	SELF-ESTEEM	.754	1.326
	SELF-EFFICACY	.768	1.302

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil perhitungan data melalui SPSS versi 22, 2024

Terlihat pada tabel 5.20. diatas, menampakan bahwa setiap variabel penyebab memiliki nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai *VIF* < 10, maka dikonklusikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel penyebab dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah untuk memeriksa dan mengetahui akan *variance* yang memiliki perbedaan dari residual satu ke pengamatan lainnya. Uji ini menggunakan metode uji glejser, hasil uji heteroskedastisitas dibantu melalui SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 5.21.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.727	.313		2.320	.024
	STRES KERJA	.000	.002	-.025	-.178	.860
	SELF-ESTEEM	-.003	.005	-.081	-.547	.587
	SELF-EFFICACY	-.007	.005	-.207	-1.405	.166

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: hasil data melalui SPSS versi 22, 2025

Tampak pada tabel 5.21. memperlihatkan bahwa *significance value* keseluruhan dari variabel independen > (lebih besar) dari 0,05, maka dikonklusikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan guna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang linear (garis lurus) atau tidak secara signifikan, cara mengujinya dengan perbandingan antara *significance value* (*p value sig*) dari *deviation from linearity*, hubungan variabel bebas dan terikat yaitu linear, dimana apabila *p value sig* > 0,05. Hasil uji linearitas dibantu melalui SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 5.22.
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * STRES KERJA	Between Groups	(Combined)	273.079	20	13.654	1.287	.244
		Linearity	16.859	1	16.859	1.589	.215
		Deviation from Linearity	256.220	19	13.485	1.271	.257
	Within Groups		413.838	39	10.611		
	Total		686.917	59			
KINERJA KARYAWAN * SELF-ESTEEM	Between Groups	(Combined)	327.174	16	20.448	2.444	.010
		Linearity	124.001	1	124.001	14.822	.000
		Deviation from Linearity	203.173	15	13.545	1.619	.109
	Within Groups		359.742	43	8.366		
	Total		686.917	59			
KINERJA KARYAWAN * SELF-EFFICACY	Between Groups	(Combined)	681.016	14	48.644	370.944	.000
		Linearity	678.951	1	678.951	5177.474	.000
		Deviation from Linearity	2.065	13	.159	1.211	.303
	Within Groups		5.901	45	.131		
	Total		686.917	59			

Sumber: hasil perhitungan data melalui SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan tabel 5.22. diatas, mengindikasikan bahwa *significance value* dari *deviation from linearity* stres kerja terhadap kinerja karyawan $0,257 > 0,05$, *self-esteem* terhadap kinerja karyawan yaitu $0,109 > 0,05$ dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan yaitu $0,303 > 0,05$ menandakan hubungan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat itu linear.

5.3. Hasil Metode Analisis

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui keadaan (naik turunnya) dan seberapa besar pengaruh beberapa variabel penyebab terhadap variabel yang dipengaruhi serta nilai variabel dependen apabila nilai variabel bebas telah diketahui. Pengolahan analisis ini dibantu oleh SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 5.23.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.202	.567		14.465	.000
	STRES KERJA	.013	.004	.037	3.189	.002
	SELF-ESTEEM	.041	.009	.056	4.639	.000
	SELF-EFFICACY	.736	.009	.981	81.678	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: hasil data melalui SPSS versi 22, 2024

Terlihat pada tabel 5.23. diatas, menampilkan bahwa variabel stres kerja (X_1) sebesar 0,013, *self-esteem* (X_2) sebesar 0,041, *self-efficacy* (X_3) sebesar 0,736 dan dengan nilai *constant* sebesar 8.202, maka diterima persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y: 8.202 + 0,013 X_1 + 0,041 X_2 + 0,736 X_3$$

1) Konstanta (*constant*) : 8.202

Nilai 8.202 menandakan nilai tetap, tidak mengalami perubahan dan konsisten dari variabel yang dipengaruhi atau Y (kinerja karyawan) pada PT. Sumber Rezeki Medika Jaya dengan tanpa adanya pengaruh atau kontribusi dari variabel penyebab atau X. Kata lainnya, apabila semua variabel X tidak memberikan pengaruh terhadap variabel Y atau nilai semua variabel X itu nol persen, maka

nilai variabel Y yaitu sebesar 8.202. Nilai *constant* yang bertanda positif mengartikan bahwa pengaruh yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Jelasnya, 8.202 merupakan nilai prediksi untuk nilai awal atau *baseline* dari kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan tanpa adanya pengaruh dari stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy*.

2) Stres Kerja (X_1) : 0,013

Nilai positif yang dimiliki oleh koefisien regresi atau variabel stres kerja, menandakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,013. Nilai tersebut diartikan sebagai sekiranya stres kerja bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,013 satuan dengan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) *Self-Esteem* (X_2) : 0,041

Nilai positif yang dimiliki oleh koefisien regresi atau variabel *self-esteem*, menandakan bahwa *self-esteem* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,041. Nilai tersebut diartikan sebagai seumpama *self-esteem* bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,041 satuan dengan *self-esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4) *Self-Efficacy* (X_3) : 0,736

Nilai positif yang dimiliki oleh koefisien regresi atau variabel *self-efficacy*, menandakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,736. Nilai tersebut diartikan sebagai semisal *self-efficacy* bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,736 satuan dengan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi merupakan pengujian untuk mengungkap besar, kuat atau lemahnya derajat hubungan variabel yang memengaruhi (X) terhadap variabel yang dipengaruhi (Y), analisis ini diketahui dari R tabel. Pengolahan analisis ini dibantu oleh SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 5.24.
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.997 ^a	.994	.993	.276	1.726

a. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, STRES KERJA, SELF-ESTEEM

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil data melalui SPSS versi 22, 2024

Tabel 5.24. memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) maka didapat hasil uji R sebesar 0,997 dan apabila dilihat dari interpretasi koefisien korelasi, maka diperoleh hasil dengan nilai 0,80 – 1.000 bermakna koefisien tersebut diinterpretasikan masuk dalam kategori sangat kuat.

Konklusi dari hasil uji ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen terjadi sangat kuat.

3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R^2 ialah analisis untuk menghitung seberapa besarnya atau banyaknya nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini memiliki nilai yaitu antara 0 dan 1, seumpama nilai R^2 bernilai kecil menandakan kemampuan varian variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat memiliki keterbatasan.

Tabel 5.24. menampilkan nilai R Square yaitu sebesar 0,994 atau 99,4%. Hasil nilai tersebut membuktikan bahwa persentase pengaruh variabel independen dalam penelitian ini (stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy*) sebesar 99,4% yang memengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) PT. SRMJ dan sisanya yaitu 0,6% (100% - 99,4%) menandakan terdapat faktor-faktor lain atau variabel bebas lain selain yang di dalam penelitian ini yang tidak diteliti.

5.4. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji F (Simultan)

Fisher test atau dikenal dengan uji secara simultan (uji F), yaitu pengujian terhadap keseluruhan variabel yang memengaruhi (X) secara serentak terhadap variabel yang dipengaruhi (Y). Pengujian ini terdapat 2 kesimpulan pengambilan keputusan yaitu: seumpama, *significance value* atau *P-Value* lebih kecil dari α ($P < 0.05$) atau $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$, berarti terdapat hubungan antara variabel yang memengaruhi (X_1 , X_2 dan X_3)

secara simultan atau serentak terhadap variabel yang dipengaruhi (Y) dan sebaliknya.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dan jumlah untuk variabel X yaitu terdapat 3, maka kemudian akan diperoleh dari F_{Tabel} dengan formulai di bawah ini berdasarkan menurut Marbun (2019: 9), sebagai berikut:

$$F_{Tabel} = F(k ; n - k) = F(3 ; 57) = 2,77$$

Keterangan :

n : Sampel/responden

k : Total variabel independen (X)

Tahap selanjutnya yaitu mengolah data dengan dibantu aplikasi SPSS versi 22, maka pada tabel 5.25. dibawah ini terlihat hasil uji F (simultan), sebagai berikut:

Tabel 5.25.
Hasil *Fisher test* (Uji F) Simultan Variabel X terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682.651	3	227.550	2987.205	.000 ^b
	Residual	4.266	56	.076		
	Total	686.917	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, STRES KERJA, SELF-ESTEEM

Sumber: hasil data diolah melalui SPSS versi 22, 2024

Terlihat pada tabel 5.25. diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{Hitung} 2987,205 > F_{Tabel} 2,77 dan *significance value* sebesar 0,00^b < 0,05. Hal tersebut bermakna terjadi penolakan akan H_0 dan penerimaan akan H_a . Maka dapat dikonklusikan bahwa variabel yang memengaruhi (X) yaitu stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* secara serentak memengaruhi

variabel yang dipengaruhi (Y) yaitu kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

2. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara individual yang dikenal sebagai uji secara parsial, yang dimana pengujian terhadap variabel yang memengaruhi (X) secara individual atau sendiri-sendiri terhadap variabel yang dipengaruhi (Y). Pengujian ini terdapat 2 kesimpulan pengambilan keputusan yaitu: semisal, *significance value* atau *P-Value* lebih kecil dari α ($P < 0.05$) atau $T_{\text{Hitung}} > T_{\text{Tabel}}$, maka maknanya terdapat hubungan antara variabel yang memengaruhi (X) secara individual (parsial) terhadap variabel yang dipengaruhi (Y) dan sebaliknya. Penentuan untuk nilai pada penelitian ini menggunakan rumus menurut berdasarkan Marbun (2019: 9) dan Ulum (2016: 70) dengan nilai *confidence level* (α) yaitu 5% (0,05), sebagai berikut:

$$T_{\text{Tabel}} = t (1/2 * \alpha ; n - k - 1) = t (0,025 ; 56) = 2,003$$

Keterangan :

α : tingkat kepercayaan (*confidence level*)/*level of significance*

n : Sampel/responden

k : Total variabel independen (X)

Tahap selanjutnya yaitu mengolah data dengan dibantu aplikasi SPSS versi 22, maka pada tabel 5.26. dibawah ini terlihat hasil uji t (parsial), sebagai berikut:

Tabel 5.26.
Hasil Uji t (Parsial) Variabel X terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.202	.567		.000
	STRES KERJA	.013	.004	.037	.002
	SELF-ESTEEM	.041	.009	.056	.000
	SELF-EFFICACY	.736	.009	.981	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil data diolah melalui SPSS versi 22, 2024

Hasil uji t (parsial) :

1) Variabel Stres Kerja (X_1)

Significance value variabel stres kerja yaitu $0,02 < 0,05$ (α) dan nilai T_{Hitung} yaitu $3.189 > 2,003$ (T_{Tabel}). Hal tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dimana artinya terjadi penolakan akan H_0 dan penerimaan akan H_a .

2) Variabel *self-esteem* (X_2)

Significance value variabel *self-esteem* yaitu $0,00 < 0,05$ (α) dan nilai T_{Hitung} yaitu $4.639 > 2,003$ (T_{Tabel}). Hal tersebut mengindikasikan bahwa *self-esteem* memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dimana artinya terjadi penolakan akan H_0 dan penerimaan akan H_a .

3) Variabel *self-efficacy* (X_3)

Significance value variabel *self-efficacy* yaitu $0,00 < 0,05$ (α) dan nilai T_{Hitung} yaitu $81.678 > 2,003$ (T_{Tabel}). Hal tersebut mengindikasikan bahwa *self-efficacy* memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dimana artinya terjadi penolakan akan H_0 dan penerimaan akan H_a .

5.5. Pembahasan Hasil Penelitian dan Hipotesis

Pembahasan akan keseluruhan hasil pengujian dalam penelitian ini dimana variabel yang digunakan yaitu variabel yang memengaruhi (X) terdapat 3,

stres kerja (X_1), *self-esteem* (X_2) dan *self-efficacy* (X_3) dan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan (Y) dibawah ini, sebagai berikut:

1. Hubungan stres kerja (X_1), *self-esteem* (X_2) dan *self-efficacy* (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian yaitu uji F (simultan), maka diperolehnya nilai $F_{\text{Hitung}} 2987,205 > F_{\text{Tabel}} 2,77$ dan *significance value* sebesar $0,00^b < 0,05$, hal ini mengindikasikan bahwa terjadi penolakan akan H_0 dan penerimaan akan H_a . Kemudian berdasarkan dari hasil pengujian yaitu analisis koefisien determinasi (R^2), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* secara bersamaan sebesar 99,4% yang memengaruhi kinerja karyawan PT. SRMJ dan sisanya yaitu 0,6% yang menandakan terdapat faktor-faktor lain atau variabel bebas lain selain yang di dalam penelitian ini yang tidak diteliti. Kesimpulan yang dapat ditarik yaitu variabel stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* secara serentak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Karyawan yang mengalami stres dengan tingkatan stres sedang dan berdasarkan dari teori *inverted-U curve* dari Robert M. Yerkes dan John Dillingham Dodson (1908), maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami peningkatan. Begitu pula halnya ketika karyawan dengan *self-esteem* tinggi dan berdasarkan dengan teori *hierarchy of needs* Abraham H. Maslow (1954) dan *sociometer* dari Mark R. Leary (1995) serta *self-efficacy* tinggi dan berdasarkan dengan teori *social cognitive* dari Albert Bandura (1986), maka mereka cenderung memiliki tingkat

kepercayaan diri yang tinggi, dimana karyawan yakin akan kemampuan yang dimiliki dirinya, sehingga mereka yakin akan memberikan kinerja yang memuaskan dan akan mencapai keberhasilan dan yakin bahwa dirinya sangat dibutuhkan dan berguna bagi tempat kerjanya serta merasa dirinya diterima, sehingga dari hal tersebut maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang tinggi.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lorenza Audia dkk (2021), yaitu dimana *self-efficacy*, *self-esteem* dan stres kerja secara simultan (bersamaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ, hal tersebut diketahui dari diperolehnya berdasarkan hasil dari analisis dan bermacam-macam pengujian. Hal tersebut didukung oleh bukti dari koefisien regresi atau nilai stres kerja yaitu sebesar 0,013, bermakna apabila stres kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dan begitupun sebaliknya. *Significance value* variabel stres kerja senilai $0,02 < 0,05 (\alpha)$ dan nilai T_{Hitung} yaitu $3,189 > 2,003 (T_{Tabel})$ yang diperoleh dari uji t (parsial), artinya terjadi penolakan akan H_0 dan penerimaan akan H_a .

Pemerolehan hasil penelitian ini yaitu berasal dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh 60 responden (sampel), dengan menggunakan 9 pengukuran indikator yaitu *work overload*, *role*

ambiguity, interpersonal demands, relation within the organization, inadequate career development opportunities, decision making, time pressure, work climate, a reduced interest In work. Hasil keseluruhan jawaban yang diperoleh dari karyawan PT. SRMJ, yaitu, sebagai berikut: (1) karyawan terkadang menerima beban kerja secara berlebihan dan pekerjaan yang diluar dari *job description*, (2) sebagian informasi dalam *job description* kurang difahami oleh karyawan, (3) karyawan terkadang kurang menerima dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, (4) hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan, (5) karyawan terkadang mendapatkan tekanan dari atasan, (6) tidak rutinnya perusahaan dalam memberikan pelatihan kerja karyawan, (7) karyawan terkadang tidak turut andil dalam pengambilan keputusan perusahaan, (8) karyawan terkadang keberatan dengan keputusan atasan atau perusahaan, (9) batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terkadang terlalu cepat, (10) keluhan kesah karyawan yang jarang didengar atasan, (11) lingkungan kerja terkadang kurang nyaman, aman dan damai, (12) karyawan terkadang bosan dengan pekerjaan yang sama terus-menerus.

Keseluruhan jawaban yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mengalami stres dalam tingkatan sedang dan berdasarkan teori *inverted-U curve* dari Robert M. Yerkes dan John Dillingham Dodson (1908) yaitu dimana teori ini mengatakan bahwa seseorang yang mendapatkan tekanan dalam tahap sedang maka akan

menimbulkan pula stres dalam tahap sedang dan akan meningkatkan *arousal* (gairah/stimulus) dalam tahap sedang pula sehingga dengan peningkatan *arousal* tahap sedang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu mengalami peningkatan. Apabila tekanan yang diterima maupun tingkat stres individu terlalu rendah atau tinggi maka akan memberikan *arousal* yang terlalu rendah atau tinggi dan akan menurunkan kinerja. Hal ini juga sejalan dan berkaitan dengan teori kinerja karyawan yaitu teori *goal-setting* dari Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (1990) dengan asumsi teorinya yaitu ketika organisasi menetapkan tujuan yang spesifik, sulit dan menantang maka karyawan akan berjuang untuk mencapainya sehingga tingkat kinerja akan menjadi lebih tinggi, jika dikaitkan dengan stres-kinerja, maka tujuan yang dimaksud itu masuk ke dalam kategori tekanan maupun tantangan untuk karyawan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yannik Ariyati dan Riky Mahendra (2019), yaitu dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu selanjutnya yang juga sependapat yaitu dari Lorenza Audia dkk (2021), yaitu stres kerja secara parsial berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian terdahulu oleh Ni Made Ari Mustika Pertiwi dkk (2021) tidak sependapat dengan hasil penelitian ini, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan *self-esteem* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Self-esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ, hal tersebut diketahui dari diperolehnya berdasarkan hasil dari analisis dan bermacam-macam pengujian. Hal tersebut didukung oleh bukti dari koefisien regresi atau nilai *self-esteem* yaitu sebesar 0,041, bermakna apabila *self-esteem* mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dan begitupun sebaliknya. *Significance value* variabel *self-esteem* senilai $0,00 < 0,05 (\alpha)$ dan nilai T_{Hitung} yaitu $4.639 > 2,003 (T_{\text{Tabel}})$ yang diperoleh dari uji t (parsial), artinya terjadi penolakan akan H_0 dan penerimaan akan H_a .

Pemerolehan hasil penelitian ini yaitu berasal dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh 60 responden (sampel), dengan menggunakan 5 pengukuran indikator yaitu *feeling of* : (1) *belonging*, (2) *security*, (3) *competence*, (4) *worth* dan (5) *identity/self-respect*. Hasil keseluruhan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui *self-esteem* (harga diri) karyawan PT. SRMJ mengalami peningkatan, dimana ketika para karyawan mengalami maupun mendapatkan beberapa faktor yaitu, sebagai berikut: (1) karyawan meyakini bahwa atasan percaya dengan kemampuan dirinya, (2) karyawan meyakini bahwa dirinya disukai oleh atasan dan rekan kerja nya dan merasa dirinya dihargai akan keberadaannya, (3) lingkungan kerja yang dapat diandalkan untuk bekerja, (4) karyawan yang pantang menyerah dengan kegagalan yang mereka alami dan keyakinan mereka dalam

memberikan hasil kerja memuaskan, (5) karyawan meyakini dirinya sama berharga dan baiknya dengan rekan kerja lain serta karyawan yakin dirinya sangat dibutuhkan dan berguna bagi perusahaan, (6) karyawan yang diperlakukan secara baik oleh atasan dan rekan kerja lain seperti dihargai atau dihormati dan (7) karyawan yang mendapatkan *reward* atas kinerja memuaskan mereka. Maka dari faktor yang dipaparkan yang menyebabkan *self-esteem* karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan pun mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *hierarchy of needs* dari Abraham H. Maslow (1954) dimana dalam teori ini *self-esteem* merupakan kebutuhan motivasi manusia pada tingkat tinggi, dengan *self-esteem* yang tinggi maka akan memotivasi karyawan secara tinggi untuk berkinerja dengan sangat baik dan teori *sociometer* dari Mark R. Leary (1995), dimana *self-esteem* seseorang dapat meningkat jika ia mengalami penerimaan oleh orang lain dan dengan peningkatan *self-esteem* maka kinerja akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Karwini (2018), yaitu dimana *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan *self-efficacy* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ, hal tersebut diketahui dari diperolehnya berdasarkan hasil dari analisis dan bermacam-macam pengujian. Hal

tersebut didukung oleh bukti dari koefisien regresi atau nilai *self-efficacy* yaitu sebesar 0,736, bermakna apabila *self-efficacy* mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dan begitupun sebaliknya. *Significance value* variabel *self-efficacy* senilai $0,00 < 0,05 (\alpha)$ dan nilai T_{Hitung} yaitu $81.678 > 2,003 (T_{\text{Tabel}})$ yang diperoleh dari uji t (parsial), artinya terjadi penolakan akan H_0 dan penerimaan akan H_a .

Pemerolehan hasil penelitian ini yaitu berasal dari keseluruhan jawaban yang diberikan oleh 60 responden (sampel), dengan menggunakan 5 pengukuran indikator yaitu (1) *level/magnitude* (tingkat kesulitan tugas), (2) *generality* (luas bidang perilaku) dan (3) *strength* (keyakinan yang mantap. Hasil keseluruhan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui *self-efficacy* karyawan PT. SRMJ mengalami peningkatan, dimana ketika para karyawan mengalami maupun mendapatkan beberapa faktor yaitu, sebagai berikut: (1) karyawan mampu menghadapi pekerjaan sulit, (2) karyawan sangat yakin dengan kemampuan dirinya, maka mereka pantang menyerah dan tidak akan takut dengan kegagalan, dimana jika mereka mendapat pekerjaan sulit maka mereka tertantang untuk mengerjakannya, sampai mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai target perusahaan, (3) karyawan yang mampu memotivasi dirinya sendiri sehingga karyawan sanggup menghadapi segala permasalahan yang datang, dengan dapat memecahkan masalah tersebut dengan solusi

dan (4) karyawan yang memiliki tingkat keoptimisan yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya dan hasil pencapaian atas kerja kerasnya. Maka dari faktor yang dipaparkan yang menjadi penyebab *self-efficacy* karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan pun mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori *social cognitive* dari Albert Bandura (1986), dimana keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya dan keoptimisan dirinya terhadap hasil yang akan diperoleh dari melakukan sesuatu (*self-efficacy*) akan memotivasi dirinya untuk melakukan sesuatu tersebut. Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka dengan *self-efficacy* karyawan yang tinggi, maka karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi pula untuk berkinerja dengan baik dan optimal.

Hasil penelitian ini sepaham dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Adel Irfan dkk (2023) dan oleh Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Karwini (2018), yaitu dimana *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu selanjutnya yang juga sepaham yaitu dari Lorenza Audia dkk (2021), yaitu *self-esteem* dan *self-efficacy* secara parsial berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

1. Stres kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* secara bersamaan (simultan) memengaruhi dan memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ secara positif dan signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen yang diukur menggunakan pengukuran dengan masing-masing indikator, terbukti dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. SRMJ secara signifikan.
2. Stres kerja memengaruhi dan memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ secara positif dan signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang diukur menggunakan pengukuran melalui 9 indikator yaitu *work overload*, *role ambiguity*, *interpersonal demands*, *relations within the organization*, *inadequate career development opportunities*, *decision making*, *time pressure*, *work climate* dan *a reduced interest in work*, terbukti dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. SRMJ secara signifikan.
3. *Self-esteem* memengaruhi dan memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ secara positif dan signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa *self-esteem* yang diukur menggunakan pengukuran melalui 5 indikator yaitu *feeling of : belonging*, *security*, *competence*, *worth* dan *identity/self-respect*, terbukti dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. SRMJ secara signifikan.

4. *Self-efficacy* memengaruhi dan memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. SRMJ secara positif dan signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* yang diukur menggunakan pengukuran melalui 3 indikator yaitu *level/magnitude*, *generality* dan *strength*, terbukti dapat memengaruhi kinerja karyawan PT. SRMJ secara signifikan.

6.2. Saran

1. Perusahaan dapat menjaga tahap stres kerja secara konsisten agar selalu berada dalam tahap sedang yang bisa dilakukan dengan cara manajemen tingkat stres atau pemberian tekanan kepada karyawan agar tidak mencapai taraf stres atau tekanan yang terlalu rendah maupun tinggi, yaitu seperti melakukan alokasi tugas atau pekerjaan kepada karyawan, merencanakan beban kerja dan dapat menyeimbangkan faktor yang memiliki kontribusi terhadap tekanan serta memikirkan tekanan yang tepat dan sesuai untuk diberikan kepada karyawan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan *self-esteem* karyawan dan mempertahankannya agar tidak terjadi penurunan, jikalau mengalami penurunan maka disarankan untuk perusahaan dapat membangun *self-esteem* karyawan lagi dengan beberapa faktor yaitu salah satunya dengan rutin memberikan *reward* maupun pujian kepada karyawan yang berkinerja tinggi dan memberikan motivasi, dorongan dan bantuan kepada karyawan yang berkinerja kurang baik, agar karyawan merasa dihargai.

3. Perusahaan dapat menyeimbangkan dan memanajemen dengan baik segala faktor yang memiliki kontribusi terhadap peningkatan *self-efficacy* karyawan, seperti melakukan alokasi dalam pemberian tingkat kesulitan tugas kepada karyawan yang sesuai kemampuan mereka masing-masing, rutin melakukan pelatihan kerja guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mereka dapat menghadapi masalah dan tugas yang sulit.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu perbanyak variabel independen yang belum diteliti dalam penelitian ini, contohnya *burnout*, *workload*, *self awareness*, *self actualization* dan *employee welfare*, menambahkan variabel intervening seperti kepuasan kerja, motivasi, *coping strategies*, gaya kepemimpinan dan *self-regulation* dengan objek penelitian perusahaan manufaktur maupun jasa dan lebih memperdalam teori *inverted-U curve*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael et al. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications, Inc. California.
- Abbas, Muhammad Astri Yulidar. (2019). *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusunan Skripsi*. Cetakan Pertama. CV. Kaffah Learning Center. Parepare.
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen Bisnis Syariah*. Cetakan Pertama. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Ahmed, Ashfaq dan Muhammad Ramzan. **Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan**. (2013). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 11 Issue 6 Agustus.
- Ajzen, Icek. (2012). *Action Control: from Cognition to Behavior*. Edisi Pertama. Springer Berlin. Heidelberg.
- Alm, Leslie R. dan Susan G. Mason. (2007). *Handbook of Research Methods in Public Administration*. Edisi Kedua. Seri Public Administration and Public Policy. CRC Press (Taylor & Francis Group). Florida.
- Amelia, Reski. (2020). *Faktor Stres & Cara Mengatasi*. Pustaka Taman Ilmu. Gowa.
- Ananda, Rusydi dan Muhammad Fadhli. (2018). *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Pendidikan)*. Cetakan Pertama. CV. Widya Puspita. Medan.
- Andiani, Gek Ayu Tutiek dkk. **The Effect of Work Stress on Motivation and Employee Performance in The Anvaya Beach Resort Bali**. (2021). *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. Volume 25 Issue 1 Desember.
- Ardi, Venna Trilolita Putri dkk. **Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)**. (2017). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 52 No. 1 November.
- Ariyati, Yannik dan Riky Mahendra. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam**. (2019). *Journal of Global Business and Management Review*. Volume 1 No. 2 Desember.
- Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi Kesepuluh. Kogan Page Limited. London dan Philadelphia.
- Astuti, Rahma Yudi dkk. (2021). *Manajemen Kinerja*. CV. Nata Karya. Ponorogo.
- Audia, Lorenza dkk. **The Effect of Self-Efficacy, Self-Esteem, and Work Stress on the Performance of Muara Teweh Community Health Center Employees, North Barito Regency**. (2021). *Jurnal Aplikasi Pelayanan dan Kepelabuhanan*. Volume 11 No. 2 Maret.

- Bandura, Albert. (2012). *Handbook of Theories of Social Psychology*. Volume Kesatu. SAGE Publications Ltd. London.
- Bandura, Albert. **Self-Efficacy Mechanism in Human Agency**. (1982). *American Psychologist*. Volume 37 No. 2 Februari.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Baumeister, Roy F. et al. **Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?**. (2003). *Psychological Science in the Public Interest*. Volume 4 No.1 May.
- Branden, Nathaniel. (2011). *The Six Pillars of Self-Esteem*. Bantam. New York.
- Brooks, Chris. (2019). *Introductory Econometrics for Finance*. Edisi Keempat. Cambridge University Press. Inggris.
- Budiwanto, Setyo. (2018). *Metode Statistika Untuk Mengolah Data Keolahragaan*. Perpustakaan UM. Malang.
- Cardinal, Rudolf N. (2010). *The Corsini Encyclopedia of Psychology*. Volume 1 (A-C). John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.
- Chairunnisah, Reni. (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung.
- Chandan, J.S. et al. (2020). *Organizational Behaviour*. Vikas Publishing House. India.
- Chemers, Martin M. et al. **Academic Self-Efficacy and First-Year College Student Performance and Adjustment**. (2001). *Journal of Educational Psychology*. Volume 93 No. 1 Maret.
- Cronbach, Lee J. dan Richard J. Shavelson. **My Current Thoughts on Coefficient Alpha and Successor Procedures**. (2004). *Educational and Psychological Measurement*. Volume 64 No. 3 Juni.
- Dar, Laiba et al. **Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan**. (2011). *Global Journal of Management and Business Research*. Volume 11 Issue 6 Versi 1.0 Mei.
- Davis, Randall S. (2018). *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Edisi Pertama. Springer Cham. Switzerland.
- DeCenzo, David A. dan Stephen P. Robbins. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.
- E-Katalog 5.0 – LKPP. (2022). *Daftar Distributor/Reseller/Pelaksana Pekerjaan/Pengirim Barang, Penawaran : Alat Kesehatan dan Alat Penunjang Pelayanan Kesehatan (Non Alat Kesehatan)*. LKPP. Jakarta. Melalui <https://e-katalog.lkpp.go.id/info/penyedia/distributor/penawaran/10088> diakses pada tanggal 9 Desember 2023.
- Ferris, D. Lance et al. **Self-Esteem and Job Performance: The Moderating Role of Self-Esteem Contingencies**. (2010). *Personnel Psychology*. Volume 63 No.3 September.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Edisi Keenam. Pearson Education, Inc. (Prentice Hall). New Jersey.

- Graddy, Elizabeth A. dan Lili Wang. (2007). ***Handbook of Research Methods in Public Administration. Edisi Kedua. Seri Public Administration and Public Policy.*** CRC Press (Taylor & Francis Group). Florida.
- Gulo, W. (2002). ***Metodologi Penelitian.*** Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Haryono, Siswoyo. (2020). ***Statistika Penelitian Bisnis & Manajemen: Statistik Parametrik, Non-Parametrik, Regresi Linier, Analisis Jalur dan SEM.*** Cetakan Pertama. LP3M UMY. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Edisi Revisi. Cetakan Kelima belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasnunidah, Neni. (2017). ***Metodologi Penelitian Pendidikan.*** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Media Akademi. Yogyakarta.
- Hikmawati, Fenti. (2020). ***Metodologi Penelitian.*** Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Rajawali Pers (PT. RajaGrafindo Persada). Depok.
- Hu, Lung-Teng dan Dorothy Olshfski. (2007). ***Handbook of Research Methods in Public Administration.*** Edisi Kedua. Seri Public Administration and Public Policy. CRC Press (Taylor & Francis Group). Florida.
- Huseno, Tun. (2016). ***Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.*** Cetakan Pertama. MNC (Media Nusa Creative). Malang.
- Indonesia Stock Exchange (IDX). (2022). ***Profil Perusahaan Tercatat.*** Bursa Efek Indonesia. Jakarta Selatan. Melalui <https://www.idx.co.id/id/perusahaan-tercatat/profil-perusahaan-tercatat/> diakses pada tanggal 3 Januari 2024.
- Irfan, Muhammad Adel dkk. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.*** (2023). *Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*. Volume 11 No. 3 Juli.
- Iskamto, Dedi. ***Stress and Its Impact on Employee Performance.*** (2021). *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*. Volume 2 Issue 3 Juni.
- Ivancevich, John M. (2001). ***Human Resource Management.*** Edisi Kedelapan. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Jackson, Sherri L. (2008). ***Research Methods and Statistics: A Critical Thinking Approach.*** Edisi Ketiga. Wadsworth Publishing. California.
- Jangam, Chhaya. ***An Overview of the Significance of the t-test.*** (2013). *International Journal for Research in Education*. Volume 2 Issue 4 April.
- Jankowski, Katherine R. B., Kevin J. Flannelly dan Laura T. Flannelly. ***The t-test: An Influential Inferential Tool in Chaplaincy and Other Healthcare Research.*** (2018). *Journal of Health Care Chaplaincy*. Volume 24 No. 7 Juni.
- Johnson, R. Burke dan Larry Christensen. (2014). ***Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches.*** Edisi Kelima. SAGE Publications, Inc. California.
- Juniariani, Ni Made Rai dkk. ***Kinerja Individual Karyawan ditinjau dari Konsep Theory of Planned Behavior (Studi Kasus pada Dinas***

- Perpustakaan dan Kearsipan Kota Denpasar). (2018). *Behavioral Accounting Journal*. Vol. 1 No. 1 Juni.
- Kan, Matthew P.H. dan Leandre R. Fabrigar. (2020). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer Cham. Switzerland.
- Kanayo, Damian Ogbu. **The Influence of Self-Esteem and Role Stress on Job Performance of Technical College Employees**. (2017). *International Journal of Online and Distance Learning*. Volume 1 Issue 1 Februari.
- Kasmir. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Rajawali Pers (PT. RajaGrafindo Persada). Depok.
- Komarraju, Meera et al. (2020). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer Cham. Switzerland.
- Kothari, C. R. (2004). **Research Methodology: Methods and Techniques**. Edisi Revisi Kedua. New Age International (P) Ltd., Publishers. New Delhi.
- Kumar, Ranjit. (2011). **Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners**. Edisi Ketiga. SAGE Publications Ltd. London.
- Langi, Christin Mega dkk. **Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder**. (2022). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Volume 10 No. 1 Januari.
- Langton, Nancy dan Stephen P. Robbins. (2006). **Fundamentals of Organizational Behaviour**. Edisi Kanada Ketiga. Pearson Canada. Kanada.
- Larson, Martin G. **Analysis of Variance**. (2008). *AHA Journals : Circulation*. Volume 117 No. 1 Januari.
- Leary, Mark R. (2012). **Handbook of Theories of Social Psychology**. Volume Kedua. SAGE Publications Ltd. London.
- Leavy, Patricia. (2017). **Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches**. The Guilford Press. New York.
- Limbongan, Yusuf. (2013). **Statistika dan Perancangan Percobaan: Cara Praktis Belajar Teori, Analisis dan Interpretasi Statistika**. Cetakan Pertama. UKI TORAJA PRESS. Tana Toraja.
- Lippke, Sonia. (2020). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer Cham. Switzerland.
- Locke, Edwin A. dan Gary P. Latham. **Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey**. (2002). *American Psychological Association, Inc*. Volume 57 No. 9 September.
- Lodico, Marguerite G. et al. (2006). **Methods in Educational Research : From Theory to Practice**. Edisi Pertama. Jossey-Bass: A Wiley Imprint. California.
- Lunenburg, Fred C. **Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance**. (2011). *International Journal of Management, Business, and Administration*. Volume 14 No. 1.

- Luthans, Fred et al. (2021). ***Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach***. Edisi Keempat belas. Information Age Publishing, Inc. North Carolina.
- Luthans, Fred. (2011). ***Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach***. Edisi Kedua belas. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Ma, Angela C. dan David E. Rast. (2020). ***Encyclopedia of Personality and Individual Differences***. Springer Cham. Switzerland.
- Marbun, Robert. (2019). ***Uji Regresi dengan Aplikasi SPSS***. Universitas Cendrawasih. Jayapura, Papua.
- Marista, Linda. ***Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)***. (2018). *Journal of Business and Innovation Management*. Volume 1 No. 1 Oktober.
- McKay, Matthew dan Patrick Fanning. (2000). ***Self-Esteem: A Proven Program of Cognitive Techniques for Assessing, Improving, and Maintaining Your Self-Esteem***. Edisi Ketiga. New Harbinger Publications, Inc. California.
- Menyah, Kojo. (2013). ***Encyclopedia of Corporate Social Responsibility***. Edisi Pertama. Springer Berlin. Heidelberg.
- Moeheriono. (2012). ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi***. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Rajawali Pers (PT. RajaGrafindo Persada). Jakarta.
- Mruk, Christopher J. (2006). ***Self-Esteem Research, Theory, and Practice: Toward a Positive Psychology of Self-Esteem***. Edisi Ketiga. Springer Publishing Company, Inc. New York.
- Muhyiddin, Nurlina T. dkk. (2017). ***Metodologi Penelitian Ekonomi & Sosial: Teori, Konsep, dan Rencana Proposal***. Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Muis, Muhammad Ras. ***Employee Performance Role: Job Stress And Job Satisfaction***. (2021). *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*. Volume 2 No. 1 Mei.
- Ngatno. (2015). ***Buku Ajar Metodologi Penelitian Bisnis***. Cetakan Pertama. Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Semarang.
- Nuraini, Rini. (2022). ***Metodologi Penelitian***. Cetakan Pertama. CV. Pena Persada. Banyumas.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). ***Metodologi Penelitian Sosial***. Media Sahabat Cendekia. Surabaya.
- Paiman. (2019). ***Teknik Analisis Korelasi dan Regresi Ilmu-Imu Pertanian***. Cetakan Pertama. UPY Press. Yogyakarta.
- Parker, Evan C. (2018). ***Altruism, Empathy and Efficacy: The Science Behind Engaging Your Supporters***. Georgetown University's Center for Social Impact Communication (CSIC). Washington, D.C.
- Pertiwi, Ni Made Ari Mustika dkk. ***Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar***. (2021). *Jurnal EMAS (Ekonomi, Manajemen dan Bisnis)*. Volume 2 No. 2 Februari.
- Priska, Jose dkk. ***Pengaruh Self Efficacy, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten***

- Murung Raya.** (2020). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Volume 9 No. 1 Januari-Juni.
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. CV. WADE GROUP. Ponorogo.
- Putra, I Nyoman Bayu Citha dkk. **The Effect of Work Stress on Front Office Employees Performance: A Case Study at Inaya Putri Bali Hotel.** (2020). *Advances in Economics, Business and Management Research*. Volume 160 Januari.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI). Yogyakarta.
- Rafiditya, Afif dan Syarifuddin. **Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung.** (2020). *e-Proceeding of Management*. Volume 7 No. 2 Agustus.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Antasari Press. Banjarmasin.
- Rahmat, Abdul. (2020). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Multidisipliner*. Ideas Publishing. Gorontalo.
- Riandy. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda.** (2016). *eJournal Administrasi Bisnis*. Volume 4 No. 4 November.
- Riswandi, Pedi. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. MURAI KENCANA (PT. RajaGrafindo Persada). Jakarta.
- Robbins, Stephen P. et al. (2013). *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications*. Edisi Kedelapan. Pearson Education, Inc. (Prentice Hall). New Jersey.
- Rodrigo J. A. H. N. et al. **The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company.** (2022). *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*. Volume 22 No.2 Januari
- Rokhayati, Titi. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. CV. Feniks Muda Sejahtera. Palu.
- Rosalina, Linda dkk. (2023). *Buku Ajar Statistika*. Terbitan Pertama. CV. Muharika Rumah Ilmiah. Padang.
- Ruslan, Rosady. (2010). *Metode Penelitian: Public Relations & Komunikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Rajawali Pers (PT. RajaGrafindo Persada). Jakarta.
- Sahir, Syafrida Hafni. (2021). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. PENERBIT KBM INDONESIA. Yogyakarta.
- Satriawan, Dewa Gede. (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung.
- Schermerhorn, John R. et al. (2002). *Organizational Behavior*. Edisi Ketujuh. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.

- Schiraldi, Glenn R. (2007). **10 Simple Solutions for Building Self-Esteem : How to End Self-Doubt, Gain Confidence, and Create a Positive Self-Image.** New Harbinger Publications, Inc. California.
- Schunk, Dale H. (2012). **Learning Theories : An Educational Perspective.** Edisi Ke-enam. Pearson Education, Inc. Massachusetts.
- Schwarzer, Ralf dan Aleksandra Luszczynska. (2022). **Handbook of Positive Psychology Assessment.** Hogrefe Publishing. Jerman.
- Seaward, Brian Luke. (2018). **Managing Stress : Principles and Strategies for Health and Well Being.** Edisi Kesembilan. Jones & Bartlett Learning. Massachusetts.
- Sebayang, Stevani dan Jafar Sembiring. **Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia.** (2017). *e-Proceeding of Management.* Volume 4 No. 1 April.
- Setiawan, Cruisietta Kaylana dan Sri Yanthy Yosepha. **Pengaruh Green Marketing dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo).** (2020). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS.* Volume 10 No. 1 Januari.
- Setyawan, Dodiet Aditya. (2022). **Statistika Kesehatan: Analisis Bivariat Pada Hipotesis Penelitian.** TAHTA MEDIA GROUP. Sukoharjo.
- Siagian, Sondang P. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Cetakan Kelima belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Silaen, Novia Ruth. (2021). **Kinerja Karyawan.** Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung.
- Simbolon, Sahat. (2021). **Pengaruh Stres, Lingkungan dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Cetakan Pertama. Bintang Pustaka Madani. Yogyakarta.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. (2015). **Dasar Metodologi Penelitian.** Cetakan Pertama. Literasi Media Publishing. Yogyakarta.
- Stewart, Greg L. dan Kenneth G. Brown. (2010). **Human Resource Management: Linking Strategy to Practice.** Edisi Kedua. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.
- Stranks, Jeremy. (2005). **Stress at Work : Management and Prevention.** Elsevier/Butterworth-Heinemann. Oxford.
- Subramanian, S. **Stewardship Theory of Corporate Governance and Value System: The Case of a Family-owned Business Group in India.** (2018). *Indian Journal of Corporate Governance.* Volume 11 Issue 1 Juni.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).** Cetakan kesepuluh. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Manajemen.** Cetakan Keenam. ALFABETA. Bandung.
- Supriadi, Yudi Nur dkk. **Implications of Working Environment Job Stress Moderated Employee Engagement to Improve Employee Performance in the Electronic Trans-action Service Industry.** (2022). *International Business and Accounting Research Journal.* Volume 6 Issue 1 Januari.

- Suryabrata, Sumadi. (2016). **Metodologi Penelitian**. Edisi Kedua. Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Rajawali Pers (PT. RajaGrafindo Persada). Jakarta.
- Suryani, Ni Kadek dkk. (2020). **Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian**. Cetakan Pertama. NILACAKRA. Bali.
- Syarifuddin dan Ibnu Al Saudi. (2022). **Metode Riset Praktis Regresi Berganda menggunakan SPSS**. Bobby Digital Center. Palangkaraya.
- Thalib, Muh. Dahlan. (2019). **Membangun Motivasi Belajar dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional dan Spiritual**. IAIN Parepare Nusantara Press. Parepare.
- Triany, Cindy Claurisa Afninda dkk. **Pengaruh Kualitas SDM dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. (2023). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*. Volume 3 No.5 Mei.
- Triwardhani, Diana. (2021). **Kinerja Karyawan**. Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada Bandung. Bandung.
- Ulum, Miftachul. (2016). **Buku Statistik**. Stikeswch-malang. Malang.
- Valkenburg, Patti et al. **Social Media Use and Adolescents' Self-Esteem: Heading for a Person-Specific Media Effects Paradigm**. (2021). *Journal of Communication*. Volume 71 No.1 Januari.
- Vanderstoep, Scott W. dan Deirdre D. Johnston. (2008). **Research Methods for Everyday Life : Blending Qualitative and Quantitative Approaches**. Edisi Pertama. Jossey-Bass: A Wiley Imprint. California.
- Wahjono, Sentot Imam dkk. (2020). **Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Rajawali Pers (PT. RajaGrafindo Persada). Depok.
- Westman, Mina dan Dov Eden. **The inverted-U Relationship Between Stress and Performance: A Field Study**. (1996). *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*. Volume 10 No. 2 April.
- Wibowo. (2019). **Perilaku dalam Organisasi**. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Rajawali Pers (PT. RajaGrafindo Persada). Depok.
- Widyawati, Sapta Rini dan Ni Ketut Karwini. **Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar**. (2018). *Jurnal Forum Manajemen*. Volume 16 No. 2 Juli.
- Yerkes, Robert M., dan John D. Dodson. **The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit-Formation**. (1908). *Journal of Comparative Neurology and Psychology*. Volume 18 Issue 5 November.
- Zikmund, William G. et al. (2009). **Business Research Methods**. Edisi Kedelapan. South-Western College Pub. Ohio.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran I

Kuesioner Penelitian

Bismillahirrahmanirrahim, Assalamu'alaikum Warahmatullahi
Wabarakatuh.

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i responden

Saya Ayi Ivena Tyagita, mahasiswi manajemen sumber daya manusia dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saya sedang melakukan tugas akhir yaitu skripsi berupa penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Self-Esteem serta Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya)**. Dengan angket atau kuesioner inilah sebagai salah satu cara untuk saya mendapatkan data dan informasi yang saya perlukan untuk penelitian skripsi saya.

Saya sangat mengharapkan atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya sejenak bertujuan untuk berpartisipasi dengan mengisi angket atau kuesioner ini. Berdasarkan kode etik penelitian ini, maka saya akan sangat menjaga dan menjamin kerahasiaan semua data dan informasi Bapak/Ibu/Saudara/i. Seluruh data, informasi dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i hanya diperlukan untuk karya ilmiah (skripsi) saja. Ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat berarti dan tak ternilai bagi saya.

Terima Kasih, Jazakumullah khairan katsiran dan semoga akan semakin sukses kedepannya dan semua karyawan dan pegawainya sejahtera dan terus semangat bekerja.

Cara pengisian kuesioner

1. Isilah identitas Bapak/Ibu/Saudara/i pada tempat yang telah disediakan.
2. Mohon untuk membaca tiap butir pertanyaan dengan cermat sebelum menjawab.
3. Mohon untuk menjawab pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i pada kotak jawaban yang telah disediakan.
4. Setiap butir pertanyaan hanya memerlukan satu jawaban saja.

Keterangan Jawaban:

Sangat Setuju	(SS)	:	5 Skor
Setuju	(S)	:	4 Skor
Ragu-ragu	(R)	:	3 Skor
Tidak Setuju	(TS)	:	2 Skor
Sangat Tidak Setuju	(STS)	:	1 Skor

Identitas Responden

Nama (boleh panggilan/inisial)	:	
Jenis Kelamin	:	a) Pria b) Wanita
Divisi/Bagian/Jabatan	:	
Usia	:	a) 18-25 tahun b) 26-35 tahun c) 36-45 tahun d) Lebih dari 45 tahun
Pendidikan Terakhir	:	a) SMA/MA/Sederajat b) Diploma/D3 c) S1 d) S2 e) S3
Status	:	a) Menikah b) Belum menikah
Masa Kerja	:	a) < 1 tahun b) 1 – 5 tahun c) 6 – 10 tahun d) Lebih dari 10 tahun

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS Sangat Setuju	S Setuju	R Ragu- ragu	TS Tidak Setuju	STS Sangat Tidak Setuju
1	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi jam operasional kerja.					
2	Saya dapat memberikan hasil kerja sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jam operasional kerja.					
4	Saya mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan.					
5	Kualitas kerja yang saya punya sudah memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan.					
6	Saya selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja saya.					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.					
8	Fasilitas di perusahaan sudah memadai untuk menunjang keselamatan kerja saya.					
9	Peralatan di perusahaan sudah memadai untuk menunjang keselamatan kerja saya					
10	Visi dan misi perusahaan dikomunikasikan secara menarik sehingga saya sangat berminat untuk mewujudkannya.					

Stres Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS Sangat Setuju	S Setuju	R Ragu- ragu	TS Tidak Setuju	STS Sangat Tidak Setuju
1	Beban kerja yang saya terima terkadang berlebihan.					
2	Terkadang saya mendapatkan tugas atau pekerjaan di luar <i>job description</i> .					
3	Ada sebagian informasi dalam <i>job description</i> yang kurang saya fahami.					
4	Hubungan saya dengan rekan kerja di perusahaan ada yang kurang baik.					
5	Hubungan saya dengan atasan ada yang kurang baik.					
6	Saya terkadang kurang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja.					
7	Saya terkadang kurang mendapatkan dukungan sosial dari atasan.					
8	Saya terkadang mendapatkan tekanan dari atasan.					
9	Perusahaan tidak rutin memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan.					
10	Saya terkadang tidak turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau memecahkan masalah di perusahaan.					
11	Saya terkadang merasa keberatan dengan keputusan yang diambil atasan atau perusahaan.					
12	Batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terkadang terlalu cepat.					
13	Keluh kesah saya selama bekerja jarang di dengar oleh atasan.					
14	Saya terkadang merasa kurang nyaman bekerja di tempat kerja.					
15	Saya terkadang merasa kurang aman bekerja di tempat kerja.					
16	Saya terkadang merasa lingkungan kerja kurang damai.					
17	Saya terkadang merasa bosan dengan pekerjaan yang sama secara terus-menerus.					

Self-Esteem

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS Sangat Setuju	S Setuju	R Ragu- ragu	TS Tidak Setuju	STS Sangat Tidak Setuju
1	Saya yakin bahwa atasan percaya dengan kemampuan saya.					
2	Saya merasa disukai oleh atasan.					
3	Saya merasa disukai oleh rekan kerja yang lain.					
4	Saya tidak pernah dikucilkan atau dikecualikan oleh rekan kerja.					
5	Lingkungan tempat kerja saya dapat diandalkan untuk bekerja.					
6	Saya selalu belajar dari kegagalan di tempat kerja agar tidak terulang lagi dan agar mencapai keberhasilan.					
7	Saya yakin akan memberikan hasil kerja yang memuaskan.					
8	Saya merasa diri saya sama berharganya dengan rekan kerja yang lain.					
9	Saya merasa diri saya sama baiknya dengan rekan kerja yang lain.					
10	Saya dihargai atau dihormati oleh rekan kerja lain.					
11	Saya dihargai atau dihormati oleh atasan.					
12	Saya merasa sangat dibutuhkan bagi perusahaan.					
13	Saya merasa sangat berguna bagi perusahaan.					
14	Atasan memberikan <i>reward</i> atas kinerja saya yang memuaskan.					

Self-Efficacy

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS Sangat Setuju	S Setuju	R Ragu- ragu	TS Tidak Setuju	STS Sangat Tidak Setuju
1	Saya mampu untuk menghadapi pekerjaan yang sulit.					
2	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan atau geluti saat ini.					
3	Saya tidak takut gagal, oleh sebab itu jika saya diberikan pekerjaan yang sulit, maka saya tertantang untuk mengerjakannya.					
4	Saya sangat percaya akan kemampuan diri saya dalam bekerja.					
5	Saya sanggup bekerja di bawah tekanan.					
6	Dengan kerja keras, saya yakin akan memiliki peluang besar untuk berhasil mencapai sebuah pencapaian yang besar.					
7	Saya merasa diri saya sanggup untuk menghadapi permasalahan-permasalahan yang datang.					
8	Saya mampu untuk memotivasi diri saya sendiri.					
9	Ketika saya gagal mencapai suatu hal, maka saya akan berusaha untuk belajar lebih giat lagi.					
10	Ketika menghadapi masalah, maka saya yakin akan mampu menemukan solusi untuk memecahkan masalah tersebut.					

LAMPIRAN II
Perusahaan PT. SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya)



Dokumentasi Lingkungan Perusahaan



Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Bagian HRGA PT. SRMJ



Dokumentasi Kuesioner

Pengaruh Stres Kerja dan Self-Esteem serta Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT.SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya)

Bismillahirrahmanirrahim,
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Shalom. Om Swastiastu. Namo Buddhaya. Salam Kebajikan. Salam Sejahtera bagi kita semua.

Mohon maaf mengganggu waktu Bapak/Ibu sekalian.

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i responden

Saya Ayi Ivena Tyagita, mahasiswa manajemen sumber daya manusia dari Universitas Widy Gama Mahakam Samarinda. Saya sedang melakukan tugas akhir yaitu skripsi berupa penelitian yang berjudul **"Pengaruh Stres Kerja dan Self-Esteem serta Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya)"**. Dengan angket atau kuesioner inilah sebagai salah satu cara untuk saya mendapatkan data dan informasi yang saya perlukan untuk penelitian skripsi saya.

Pengaruh Stres Kerja dan Self-Esteem serta Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT.SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya)

ivenajune@gmail.com [Switch account](#)
Not shared

Cara Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas Bapak/Ibu/Saudara/i pada tempat yang telah disediakan.
2. Mohon untuk membaca tiap butir pertanyaan dengan cermat sebelum menjawab.
3. Mohon untuk menjawab pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/i pada kotak jawaban yang telah disediakan.
4. Setiap butir pertanyaan hanya memerlukan satu jawaban saja.

Keterangan Jawaban:

Skor	Sangat Setuju	(SS)	: 5
Skor	Setuju	(S)	: 4
Skor	Ragu-ragu	(R)	: 3
Skor	Tidak Setuju	(TS)	: 2
Skor	Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1

Back Next Clear form

Pengaruh Stres Kerja dan Self-Esteem serta Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT.SRMJ (Sumber Rejeki Medika Jaya)

ivenajune@gmail.com [Switch account](#)
Not shared

* Indicates required question

Identitas Responden

Identitas Bapak/Ibu sekalian yaitu berupa Nama, tidak akan saya masukkan ke dalam skripsi saya, tetapi hanya untuk data yang saya perlukan untuk dimasukkan ke dalam Excel agar lebih mempermudah saya dalam mengelompokkan identitas karyawan.

Nama (boleh panggilan atau inisial) *

Your answer

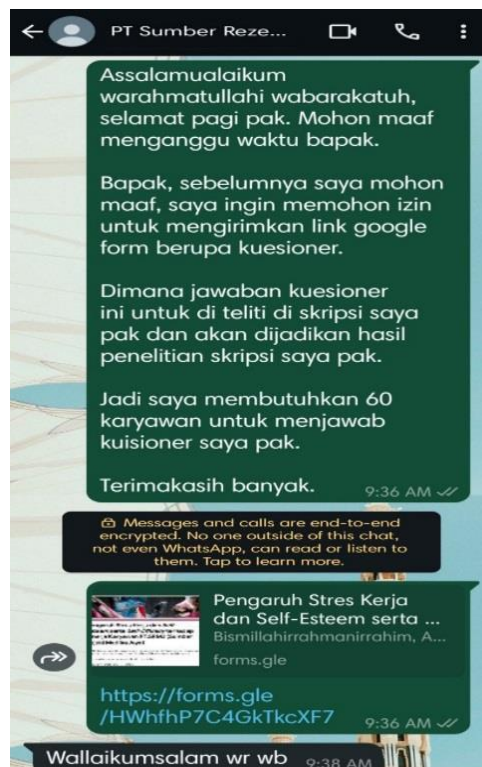
Jenis Kelamin *

Choose

Divisi/Bagian/Jabatan *

Choose

Usia *



Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Stres Kerja (X₁)

No. Responden	STRES KERJA																	TOTAL
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}	X _{1.10}	X _{1.11}	X _{1.12}	X _{1.13}	X _{1.14}	X _{1.15}	X _{1.16}	X _{1.17}	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	1	4	3	2	65
2	5	3	5	5	2	5	3	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	77
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	78
6	4	5	3	3	5	5	2	5	2	4	4	4	3	5	5	5	5	69
7	3	4	3	4	5	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	2	55
8	3	3	4	3	2	5	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	55
9	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	77
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	81
11	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	77
12	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	76
13	3	3	5	3	2	5	5	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	58
14	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	2	3	4	3	2	55
15	4	5	2	3	5	2	4	2	2	5	5	3	5	3	5	1	4	60
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	82
17	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	79
18	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	57
19	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	77
20	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	55
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	80
22	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	81
23	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	79
24	4	4	5	3	5	2	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	67
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	79
26	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	72
27	3	4	4	5	3	2	1	3	3	3	1	4	3	2	3	1	3	48
28	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	82
29	3	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	69
30	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	79
31	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	72
32	3	3	3	4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	4	5	4	4	60
33	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	78
34	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	5	3	3	60
35	3	5	4	4	2	4	2	3	5	4	3	2	5	4	3	3	3	59
36	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	79
37	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	78
38	5	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	5	3	5	5	4	4	66
39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	67
40	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	78
41	4	5	4	2	1	2	2	5	4	3	2	3	3	3	2	2	3	50
42	2	2	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	59
43	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	76
44	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	77
45	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	74
46	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	76
47	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	77
48	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	77
49	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	2	3	3	1	57
50	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	78
51	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	3	2	3	3	5	60
52	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	3	74
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	82
54	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	74
55	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	70
56	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	79
57	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	78
58	5	3	3	4	1	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	70
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	81
60	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	80

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner *Self-Esteem* (X₂)

No. Responden	SELF-ESTEEM														TOTAL
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.9}	X _{2.10}	X _{2.11}	X _{2.12}	X _{2.13}	X _{2.14}	
1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	65
2	5	2	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	59
3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	63
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	65
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	62
6	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	61
7	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	66
8	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	56
9	2	5	4	3	4	2	5	5	4	4	5	4	5	3	55
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
11	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	63
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	60
14	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	3	57
15	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	64
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
17	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	64
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	67
20	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	60
21	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	66
22	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	66
23	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	66
24	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	3	5	59
25	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	4	61
26	3	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	3	59
27	3	4	4	3	4	2	5	5	4	4	5	4	5	3	55
28	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	64
29	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	65
30	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	63
31	5	2	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	2	4	57
32	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	64
33	5	5	1	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	59
34	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	63
35	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	64
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	65
37	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	59
38	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	65
39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	64
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
41	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	60
42	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
44	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	59
45	4	5	4	2	5	4	3	4	2	2	2	5	4	2	48
46	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	66
47	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	67
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68
49	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	56
50	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	66
51	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	66
52	5	1	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	57
53	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	67
54	4	5	3	5	4	2	4	4	5	5	4	5	2	3	55
55	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	67
56	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	66
57	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	66
58	5	5	2	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	56
59	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	64
60	4	5	4	5	2	5	5	5	2	5	2	2	2	5	53

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner *Self-Efficacy* (X₃)

SELF-EFFICACY											
No. Responden	X_{3.1}	X_{3.2}	X_{3.3}	X_{3.4}	X_{3.5}	X_{3.6}	X_{3.7}	X_{3.8}	X_{3.9}	X_{3.10}	TOTAL
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	41
4	2	2	5	5	5	5	4	3	5	5	41
5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
7	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	41
8	5	3	5	5	2	4	2	4	5	5	40
9	5	5	2	5	5	4	4	5	4	3	42
10	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
11	5	5	5	5	3	2	5	2	5	5	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	4	4	2	2	5	4	5	5	40
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
16	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	44
17	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	43
23	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	35
24	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	47
25	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	44
26	4	4	4	3	2	5	5	4	4	4	39
27	4	5	4	4	5	2	4	5	5	3	41
28	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	43
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	45
31	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	45
36	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	43
37	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	43
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	44
40	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	44
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
42	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
43	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	45
44	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	42
45	4	2	3	2	4	5	5	2	4	4	35
46	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
47	4	4	4	4	5	4	5	4	3	2	39
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	43
50	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
51	5	4	5	5	3	5	2	5	5	3	42
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
54	5	1	5	5	2	4	1	3	1	3	30
55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
56	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
57	4	5	2	5	5	2	5	5	5	2	40
58	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
59	5	4	1	4	4	4	4	4	2	5	37
60	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	35

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN											
No. Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	42
4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	42
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45
6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
7	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	42
8	3	3	4	5	5	3	5	4	4	4	40
9	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	42
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
11	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
13	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
14	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	41
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
16	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
20	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
22	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	43
23	2	3	2	4	2	4	5	5	5	5	37
24	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
25	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	45
26	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	40
27	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	41
28	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
30	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
31	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
33	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	46
34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
35	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
36	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
37	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	43
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
39	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
40	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	44
41	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
42	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
43	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
44	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	43
45	5	4	5	4	4	4	4	3	2	2	37
46	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
49	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	43
50	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	46
51	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	43
52	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
53	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
54	4	2	1	2	4	2	4	5	5	5	34
55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
56	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
57	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	41
58	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
59	4	4	4	4	5	5	4	5	3	1	39
60	5	5	5	4	4	4	2	3	3	2	37

F-Tabel**Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)		
	1	2	3
50	4.03	3.18	2.79
51	4.03	3.18	2.79
52	4.03	3.18	2.78
53	4.02	3.17	2.78
54	4.02	3.17	2.78
55	4.02	3.16	2.77
56	4.01	3.16	2.77
57	4.01	3.16	2.77
58	4.01	3.16	2.76
59	4.00	3.15	2.76
60	4.00	3.15	2.76

T-Tabel**Titik Persentase Distribusi t**

Pr df	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050
50	1.299	1.676	2.009
51	1.298	1.675	2.008
52	1.298	1.675	2.007
53	1.298	1.674	2.006
54	1.297	1.674	2.005
55	1.297	1.673	2.004
56	1.297	1.673	2.003
57	1.297	1.672	2.002
58	1.296	1.672	2.002
59	1.296	1.671	2.001
60	1.296	1.671	2.000

r-Tabel**r Tabel untuk df 50-60**

df = (N-2)	Tingkat Signifikansi untuk Uji Dua Arah		
	0.1	0.05	0.02
50	0.231	0.273	0.322
51	0.228	0.271	0.319
52	0.226	0.268	0.316
53	0.224	0.266	0.313
54	0.222	0.263	0.310
55	0.220	0.261	0.307
56	0.218	0.259	0.305
57	0.216	0.256	0.302
58	0.214	0.254	0.300
59	0.213	0.252	0.297
60	0.211	0.250	0.295

Tabel Kolmogorov Smirnov

n	Tingkat Signifikansi		
	$\alpha = 0.10$	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
50	0.170	0.188	0.226
55	0.162	0.180	0.216
60	0.155	0.172	0.207
65	0.149	0.166	0.199
70	0.144	0.160	0.192
75	0.139	0.154	0.185
80	0.135	0.150	0.179

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X₁)

		Correlations																		
		X1.01	X1.02	X1.03	X1.04	X1.05	X1.06	X1.07	X1.08	X1.09	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	TOTAL	
X1.01	Pearson Correlation	1	.490**	.465**	.391**	.438**	.306*	.366*	.058	.406*	.497**	.392**	.502**	.372**	.473**	.521**	.511**	.505**	.745**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.017	.004	.661	.001	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.02	Pearson Correlation	.490**	1	.352**	.210	.482**	.035	.227	.289*	.279*	.383**	.202	.170	.324*	.175	.221	.296*	.273*	.528**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.107	.000	.789	.082	.025	.031	.003	.121	.195	.011	.181	.089	.022	.035	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.03	Pearson Correlation	.465**	.352**	1	.441**	.326*	.372**	.364*	.130	.368*	.252	.170	.303*	.176	.246	.093	.432**	.183	.543**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.011	.003	.004	.324	.004	.052	.195	.019	.178	.058	.479	.001	.163	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.04	Pearson Correlation	.391**	.210	.441**	1	.379*	.325*	.245	.071	.217	.393**	.087	.313*	.312*	.208	.205	.289*	.171	.495**	
	Sig. (2-tailed)		.002	.107	.000	.003	.011	.059	.589	.096	.002	.511	.015	.015	.111	.116	.025	.190	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.05	Pearson Correlation	.438**	.482**	.326*	.379*	1	.256*	.517**	.197	.187	.409**	.292*	.364*	.226	.235	.530**	.483**	.291*	.654**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.003	.048	.000	.132	.152	.001	.023	.004	.083	.071	.000	.000	.024	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.06	Pearson Correlation	.306*	.035	.372**	.325	.256*	1	.208	.235	.206	.308	.490**	.384*	.224	.395*	.147	.575**	.333*	.567**	
	Sig. (2-tailed)		.017	.789	.003	.011	.048	.111	.070	.114	.017	.000	.002	.085	.002	.262	.000	.009	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.07	Pearson Correlation	.366*	.227	.364**	.245	.517**	.208	1	.283	.400**	.261*	.353**	.188	.075	.170	.359*	.470**	.234	.570**	
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.004	.059	.000	.111	.029	.002	.044	.006	.150	.567	.193	.005	.000	.073	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.08	Pearson Correlation	.058	.289*	.130	.071	.197	.235	.263*	1	.354**	.213	.099	.203	-.064	.009	-.032	.282*	.160	.351**	
	Sig. (2-tailed)		.661	.025	.324	.599	.132	.070	.029	.006	.103	.452	.120	.629	.945	.808	.029	.221	.006	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.09	Pearson Correlation	.406**	.279*	.368**	.217	.187	.208	.400**	.354**	1	.178	.290*	.192	.141	.216	.082	.341**	.248	.512**	
	Sig. (2-tailed)		.001	.031	.004	.096	.152	.114	.002	.006	.175	.025	.141	.282	.097	.532	.008	.056	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.10	Pearson Correlation	.497**	.393**	.252	.393**	.409**	.308*	.261*	.213	.178	1	.290*	.449**	.359**	.321*	.243	.343*	.504**	.611**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.052	.002	.001	.017	.044	.103	.175	.025	.000	.005	.012	.061	.007	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.11	Pearson Correlation	.392**	.202	.170	.087	.292*	.490**	.353*	.099	.290*	.290*	1	.470**	.419*	.523*	.428*	.560**	.488**	.655**	
	Sig. (2-tailed)		.002	.121	.195	.511	.023	.000	.006	.452	.025	.025	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.12	Pearson Correlation	.502**	.170	.303*	.313*	.364*	.384*	.188	.203	.192	.449**	.470*	1	.434*	.583*	.470*	.603*	.632**	.713**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.195	.019	.015	.004	.002	.150	.120	.141	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.13	Pearson Correlation	.372*	.324*	.176	.312*	.226	.224	.075	-.064	.141	.359*	.419*	.434*	1	.434*	.258	.290*	.364*	.519**	
	Sig. (2-tailed)		.003	.011	.178	.015	.083	.085	.567	.629	.282	.005	.001	.001	.001	.047	.024	.004	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.14	Pearson Correlation	.473*	.175	.246	.208	.235	.395*	.170	.009	.216	.321*	.523*	.583*	.434*	1	.426*	.549*	.562*	.647**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.181	.058	.111	.071	.002	.193	.945	.097	.012	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.15	Pearson Correlation	.521*	.221	.093	.205	.530**	.147	.359*	-.032	.082	.243	.428*	.470*	.258	.426*	1	.594**	.394*	.587**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.089	.479	.116	.000	.262	.005	.808	.532	.061	.001	.000	.047	.001	.000	.002	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.16	Pearson Correlation	.511*	.296*	.432**	.289	.483*	.575*	.470*	.282	.341*	.343*	.560*	.603*	.290	.549*	.594*	1	.499*	.805**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.001	.025	.000	.000	.000	.029	.008	.007	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X1.17	Pearson Correlation	.505*	.273*	.183	.171	.291*	.333*	.234	.160	.248	.504**	.488*	.632*	.364*	.562*	.394*	.499*	1	.676**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.035	.163	.190	.024	.009	.073	.221	.056	.000	.000	.004	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
TOTAL	Pearson Correlation	.745**	.528**	.543**	.495**	.654**	.567**	.570**	.351**	.512**	.611**	.655**	.713**	.519**	.647**	.597**	.805**	.676**	1	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Self-Esteem (X₂)

		Correlations															
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL	
X2.01	Pearson Correlation	1	-.023	.074	-.005	.095	.269	-.062	-.323	.089	.217	.069	.357**	-.008	.441	.356**	
	Sig. (2-tailed)		.859	.575	.969	.471	.038	.636	.012	.501	.096	.599	.005	.950	.000	.005	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.02	Pearson Correlation	-.023	1	.117	.009	.001	.043	.229	.398	.089	.152	-.139	.223	.209	.205	.419	
	Sig. (2-tailed)		.859	.372	.948	.994	.745	.079	.002	.501	.246	.291	.087	.110	.117	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.03	Pearson Correlation	.074	.117	1	.262	.394	.072	-.076	.108	-.145	.046	.120	.141	.249	.015	.435	
	Sig. (2-tailed)		.575	.372	.043	.002	.587	.566	.410	.270	.727	.362	.263	.055	.912	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.04	Pearson Correlation	-.005	.009	.262	1	.139	.266	.358	.140	.157	.354	.017	-.026	-.114	.136	.457	
	Sig. (2-tailed)		.969	.048	.043	.010	.040	.005	.287	.231	.005	.899	.843	.385	.301	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.05	Pearson Correlation	.095	.001	.394	.139	1	.211	-.075	.076	.130	-.058	.184	.517	.212	-.021	.445	
	Sig. (2-tailed)		.471	.994	.002	.290	.106	.567	.566	.321	.658	.158	.000	.103	.875	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.06	Pearson Correlation	.269	.043	.072	.266	.211	1	.036	.151	.086	.133	-.035	.244	-.098	.255	.433	
	Sig. (2-tailed)		.587	.745	.587	.106	.106	.761	.251	.512	.361	.793	.061	.457	.060	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.07	Pearson Correlation	-.062	.229	-.076	.358	-.075	.036	1	.225	.083	.132	.120	-.153	.103	-.014	.323	
	Sig. (2-tailed)		.636	.079	.566	.005	.567	.784	.084	.531	.314	.360	.242	.431	.917	.012	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.08	Pearson Correlation	-.323	.398	.108	.140	.076	.151	.225	1	.256	.113	.179	-.045	.004	.183	.382	
	Sig. (2-tailed)		.012	.002	.410	.287	.566	.251	.084	.60	.048	.391	.171	.731	.977	.162	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.09	Pearson Correlation	.089	.089	-.145	.157	.130	.086	.083	.256	1	.223	.497	.482	.109	.472	.531	
	Sig. (2-tailed)		.501	.501	.270	.321	.512	.314	.046	.046	.000	.000	.000	.407	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.10	Pearson Correlation	.217	.152	.046	.354	-.058	.133	.132	.113	.223	1	.417	.011	-.015	.119	.446	
	Sig. (2-tailed)		.096	.246	.727	.005	.658	.310	.314	.391	.086	.001	.934	.907	.364	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.11	Pearson Correlation	.089	-.139	.120	.017	.184	-.035	.120	.179	.497	.417	1	.321	.144	.102	.444	
	Sig. (2-tailed)		.599	.291	.362	.899	.158	.793	.360	.171	.000	.001	.012	.271	.437	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.12	Pearson Correlation	.357	.441	-.026	.026	.517	.244	-.153	-.045	.482	.011	.321	1	.244	.255	.844	
	Sig. (2-tailed)		.005	.087	.843	.000	.061	.342	.731	.000	.934	.012	.040	.050	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.13	Pearson Correlation	-.008	.209	.249	-.114	.212	-.098	.103	.004	.109	-.015	.144	.244	1	-.010	.383	
	Sig. (2-tailed)		.950	.110	.055	.385	.103	.457	.431	.977	.407	.907	.060	.060	.940	.003	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2.14	Pearson Correlation	.441	.205	.015	.136	-.021	.255	-.014	.183	.476	.119	.102	.250	-.010	1	.508	
	Sig. (2-tailed)		.000	.117	.912	.301	.875	.050	.917	.162	.000	.364	.437	.054	.940	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
TOTAL	Pearson Correlation	.356	.417	.435	.457	.443	.347	.323	.382	.531	.446	.441	.545	.383	.508	1	
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.001	.000	.000	.001	.012	.003	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Hasil Uji Validitas *Self-Efficacy* (X₃)

Correlations

	X3.01	X3.02	X3.03	X3.04	X3.05	X3.06	X3.07	X3.08	X3.09	X3.10	TOTAL
X3.01 Pearson Correlation	1	.250	.180	.183	.174	.147	.048	.038	-.068	.078	.361**
Sig. (2-tailed)		.054	.169	.161	.185	.263	.714	.773	.607	.553	.005
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.02 Pearson Correlation	.250	1	.119	.188	.312*	.055	.427**	.312*	.302*	.346**	.667**
Sig. (2-tailed)	.054		.366	.150	.015	.674	.001	.015	.019	.007	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.03 Pearson Correlation	.180	.119	1	.253	.025	.408**	.091	.003	.209	.265*	.504**
Sig. (2-tailed)	.169	.366		.051	.851	.001	.491	.982	.109	.041	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.04 Pearson Correlation	.183	.188	.253	1	.108	.146	.085	.160	.087	-.033	.397**
Sig. (2-tailed)	.161	.150	.051		.413	.267	.519	.223	.510	.800	.002
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.05 Pearson Correlation	.174	.312*	.025	.108	1	.180	.381**	.195	.160	.025	.507**
Sig. (2-tailed)	.185	.015	.851	.413		.170	.003	.135	.221	.849	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.06 Pearson Correlation	.147	.055	.408**	.146	.180	1	.130	.121	-.033	.234	.483**
Sig. (2-tailed)	.263	.674	.001	.267	.170		.321	.357	.802	.072	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.07 Pearson Correlation	.048	.427**	.091	.085	.381**	.130	1	.083	.398**	.221	.593**
Sig. (2-tailed)	.714	.001	.491	.519	.003	.321		.529	.002	.090	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.08 Pearson Correlation	.038	.312*	.003	.160	.195	.121	.083	1	.240	.025	.430**
Sig. (2-tailed)	.773	.015	.982	.223	.135	.357	.529		.065	.849	.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.09 Pearson Correlation	-.068	.302*	.209	.087	.160	-.033	.398**	.240	1	.372**	.553**
Sig. (2-tailed)	.607	.019	.109	.510	.221	.802	.002	.065		.003	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.10 Pearson Correlation	.078	.346**	.265*	-.033	.025	.234	.221	.025	.372**	1	.521**
Sig. (2-tailed)	.553	.007	.041	.800	.849	.072	.090	.849	.003		.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL Pearson Correlation	.361**	.667**	.504**	.397**	.507**	.483**	.593**	.430**	.553**	.521**	1
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Y.05	Y.06	Y.07	Y.08	Y.09	Y.10	TOTAL
Y.01 Pearson Correlation	1	.458**	.249	.000	.314*	.356**	-.172	-.133	-.076	-.143	.401**
Sig. (2-tailed)		.000	.055	1.000	.014	.005	.189	.310	.565	.275	.002
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.02 Pearson Correlation	.458**	1	.717**	.423**	.300*	.539**	-.058	-.223	-.085	.063	.635**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.020	.000	.660	.087	.518	.634	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.03 Pearson Correlation	.249	.717**	1	.474**	.126	.273*	.010	-.270*	-.308*	-.184	.412**
Sig. (2-tailed)	.055	.000		.000	.337	.035	.942	.037	.017	.159	.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.04 Pearson Correlation	.000	.423**	.474**	1	.050	.456**	.408**	.197	.047	.127	.603**
Sig. (2-tailed)	1.000	.001	.000		.705	.000	.001	.131	.723	.333	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.05 Pearson Correlation	.314*	.300*	.126	.050	1	.277*	.102	-.104	.142	-.144	.428**
Sig. (2-tailed)	.014	.020	.337	.705		.032	.438	.429	.279	.272	.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.06 Pearson Correlation	.356**	.539**	.273*	.456**	.277*	1	.260*	.193	.105	.135	.714**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.035	.000	.032		.045	.139	.424	.305	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.07 Pearson Correlation	-.172	-.058	.010	.408**	.102	.260*	1	.414**	.447**	.331**	.512**
Sig. (2-tailed)	.189	.660	.942	.001	.438	.045		.001	.000	.010	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.08 Pearson Correlation	-.133	-.223	-.270*	.197	-.104	.193	.414**	1	.437**	.293*	.374**
Sig. (2-tailed)	.310	.087	.037	.131	.429	.139	.001		.000	.023	.003
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.09 Pearson Correlation	-.076	-.085	-.308*	.047	.142	.105	.447**	.437**	1	.571**	.459**
Sig. (2-tailed)	.565	.518	.017	.723	.279	.424	.000	.000		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.10 Pearson Correlation	-.143	.063	-.184	.127	-.144	.135	.331**	.293*	.571**	1	.428**
Sig. (2-tailed)	.275	.634	.159	.333	.272	.305	.010	.023	.000		.001
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL Pearson Correlation	.401**	.635**	.412**	.603**	.428**	.714**	.512**	.374**	.459**	.428**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.001	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	17

Hasil Uji Reliabilitas *Self-Esteem* (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	14

Hasil Uji Reliabilitas *Self-Efficacy* (X₃)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26888977
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.061
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	STRES KERJA	.832	1.202
	SELF-ESTEEM	.754	1.326
	SELF-EFFICACY	.768	1.302

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.727	.313		2.320	.024
	STRES KERJA	.000	.002	-.025	-.178	.860
	SELF-ESTEEM	-.003	.005	-.081	-.547	.587
	SELF-EFFICACY	-.007	.005	-.207	-1.405	.166

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA KARYAWAN * STRES KERJA	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%
KINERJA KARYAWAN * SELF-ESTEEM	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%
KINERJA KARYAWAN * SELF-EFFICACY	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * STRES KERJA	Between Groups	(Combined)	273.079	20	13.654	1.287	.244
		Linearity	16.859	1	16.859	1.589	.215
		Deviation from Linearity	256.220	19	13.485	1.271	.257
	Within Groups		413.838	39	10.611		
	Total		686.917	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * SELF-ESTEEM	Between Groups	(Combined)	327.174	16	20.448	2.444	.010
		Linearity	124.001	1	124.001	14.822	.000
		Deviation from Linearity	203.173	15	13.545	1.619	.109
	Within Groups		359.742	43	8.366		
	Total		686.917	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * SELF-EFFICACY	Between Groups	(Combined)	681.016	14	48.644	370.944	.000
		Linearity	678.951	1	678.951	5177.474	.000
		Deviation from Linearity	2.065	13	.159	1.211	.303
	Within Groups		5.901	45	.131		
	Total		686.917	59			

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.202	.567		14.465	.000
	STRES KERJA	.013	.004	.037	3.189	.002
	SELF-ESTEEM	.041	.009	.056	4.639	.000
	SELF-EFFICACY	.736	.009	.981	81.678	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Analisis Koefisien Korelasi & Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.997 ^a	.994	.993	.276	1.726

a. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, STRES KERJA, SELF-ESTEEM

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682.651	3	227.550	2987.205	.000 ^b
	Residual	4.266	56	.076		
	Total	686.917	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELF-EFFICACY, STRES KERJA, SELF-ESTEEM

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.202	.567		14.465	.000
	STRES KERJA	.013	.004	.037	3.189	.002
	SELF-ESTEEM	.041	.009	.056	4.639	.000
	SELF-EFFICACY	.736	.009	.981	81.678	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN