

Stres Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah

Christina M. Lengkong
William A. Areros
Sofia Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado
Email: christylengkong59@gmail.com

Abstract. *The study aims to determine the influence of: (1) Work stress on employee performance, (2) Self-efficacy on employee performance, and (3) Work stress and Self-efficacy on employee performance. The type of research used in this study is quantitative research with sample of 85 respondents, while the sampling techniques used are accidental sampling techniques. The data collection methods used are through the dissemination of questionnaires. Data was analyzed with multiple linear regression with the help of SPSS 21 for Windows software. The results showed that there was a significant and positive impact between work stress and self-efficacy on employee performance.*

Keywords: *Work Stress, Self-efficacy, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, (2) *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Stres Kerja dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling aksidental. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 21 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Self-efficacy*, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor SDM.

SDM merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumberdaya-sumberdaya lainnya. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan perusahaan. SDM yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi

keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya (Robbins, 2001).

Selain stres kerja, ada juga beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *self-efficacy*. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah.

Menurut Rumawas (2018), peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat

dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

PT. Manado Karya Anugrah selalu mengusahakan maksimalnya pemanfaatan sumber daya dan memanfaatkan waktu untuk menghasilkan barang yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan. Jadwal masuk kerja karyawan PT. Manado Karya Anugrah pukul 08.00 s/d 17.00 dengan jam istirahat sholat dan makan dari pukul 12.00 hingga 13.00. Waktu kerja karyawan tersebut dari hari Senin sampai hari Jumat 8 jam/hari. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa total jam kerja dalam satu bulan adalah 176 jam/bulan, itu jam kerja untuk karyawan kantor, belum lagi jika harus lembur karena ada target yang harus dikejar dalam waktu yang mendesak. Sedangkan untuk di lapangan, jam kerja karyawan selama 24 jam yang dibagi menjadi 2 shif, yaitu shif pagi bekerja dari pukul 06.00 s/d 18.00 dan shif malam dari pukul 18.00 s/d 06.00, yang berarti bahwa jam kerja karyawan lapangan dalam sehari adalah 12 jam.

Sebagai manusia biasa, karyawan PT. Manado Karya Anugrah tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk focus pada pencapaian target perusahaan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Sebagian orang mengandalkan fisik dengan emosional dalam menilai kemampuan mereka dengan menafsirkan reaksi stres dan ketegangan sebagai tanda-tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Oleh karena itu karyawan membutuhkan *self-efficacy* yang kuat agar tetap memiliki keyakinan yang kuat walaupun sedang menghadapi masalah. Adanya *self-efficacy* dalam diri karyawan dapat mengurangi stres dan mengubah kecenderungan emosional yang negative dan penilaian yang salah dari keadaan fisik mereka. Menurut Handayani, *et al* (2015) seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Tinjauan Pustaka

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu

peluang, kendala maupun tuntutan (Robbin, 2002: 304). Menurut Hasibuan (2003) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang.

Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu, stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Rivai & Mulyadi, (2005: 313) menyebutkan bahwa penyebab stress (stressor) terdiri atas empat hal utama, yakni :

- Extra organizational stressors*, yakni terdiri dari perubahan social taknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas/ tempat tinggal.
- Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intra individu, interpersonal, dan intergroup.
- Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, control personal, learned helplessness, efikasi diri dan daya tahan psikologis.

Indikator-indikator variabel stres yang dikemukakan oleh Robbins (2007) dalam Utomo, Rahadhini dan Suddin (2017) adalah sebagai berikut:

- Tuntutan tugas
Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual. Kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
- Tuntutan peran
Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.
- Tuntutan antar pribadi
Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Tidak adanya

dukungan dari kolega dan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

4. Struktur organisasi
Adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.
5. Kepemimpinan
Adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bundara (2000), *Self-Efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self-efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *Self-Efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performa kerja, sedangkan menurut Lunenburg (2011: 1) *self-efficacy* adalah keyakinan individu untuk melakukan kegiatan yang spesifik sesuai kemampuannya.

Bundara dalam Lunenburg (2011: 1) menyatakan bahwa *self-efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, dimensi tersebut adalah:

- a. Magnitude (tingkat)
Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dipersepsikan berbeda oleh masing-masing individu. Sebagian menganggap masalah itu sulit, namun sebagian lain menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, hingga tugas-tugas yang paling sulit.
- b. Generality (Keluasan)
Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.
- c. Strength (Kekuatan)
Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat dalam

meningkatkan usahanya meskipun dihadapi dengan pengalaman yang memperlemahnya.

Menurut Pio (2015), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja.

Menurut Robbins (2002: 155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan metode regresi linear berganda menggunakan program *software* SPSS versi 21.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner dan sampel sebanyak 85 orang yang ditarik berdasarkan metode *Slovin* karena diketahui populasi lebih dari 100 responden.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

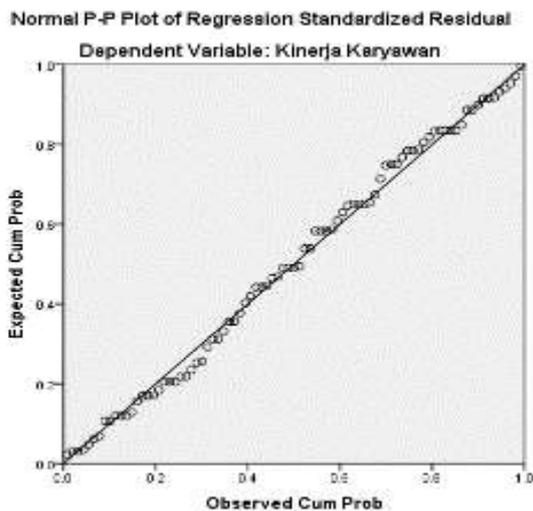
Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	t_{hitung}	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	1	0,720	0,213	Valid
	2	0,742	0,213	Valid
	3	0,789	0,213	Valid
	4	0,782	0,213	Valid
	5	0,711	0,213	Valid
Self-Efficacy (X2)	1	0,603	0,213	Valid
	2	0,579	0,213	Valid
	3	0,745	0,213	Valid
	4	0,842	0,213	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,678	0,213	Valid

	2	0,643	0,213	Valid
	3	0,433	0,213	Valid
	4	0,590	0,213	Valid
	5	0,649	0,213	Valid
	6	0,588	0,213	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,213). Sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Stres Kerja, Self-Efficacy, dan Kinerja Karyawan dikatakan valid.

Uji Normalitas



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik normal P-P Plot diatas terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka distribusi data residual dinyatakan normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat ditunjukkan dalam table berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

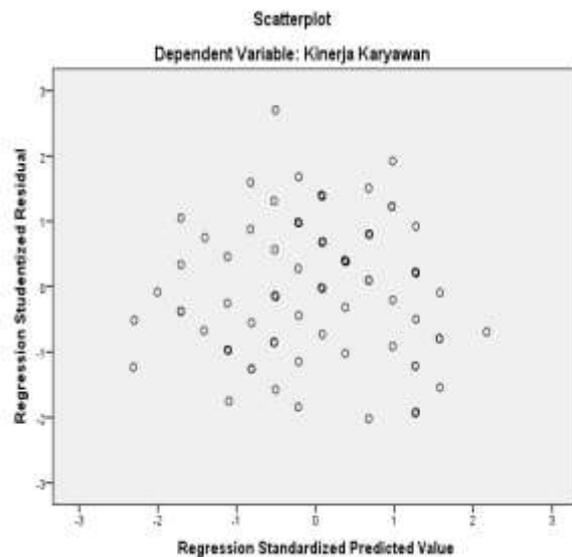
Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coeff.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Const.)	1.233	2.676		.461	.646		
Stres Kerja	.413	.088	.388	4.674	.000	.894	1.118
Self-Efficacy	.840	.147	.474	5.706	.000	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis multi-kolinearitas diketahui nilai tabel Tolerance 0.894 > 0.10 dan nilai VIF 1.118 < 10.00, artinya tidak terdapat multikolinearitas yang berarti antara masing – masing variabel independent dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output SPSS versi 21 sebagai berikut:



Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik scatterplot diatas terlihat tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Table 3. Hasil Pengujian Regresi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.233	2.676		.461	.646		
Stres Kerja	.413	.088	.388	4.674	.000	.894	1.118
Self-Efficacy	.840	.147	.474	5.706	.000	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan sampel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.233 + 0.413X_1 + 0.840X_2 + e$$

1. Nilai constanta sebesar 1.233; artinya jika Stres Kerja (X1) dan Self Efficacy (X2) nilai 0 atau $X = 0$, maka Kinerja Karyawan nilainya adalah 1.233. atau 1.233%.
2. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0.413; artinya jika variabel independent Stres Kerja (X1) nilainya tetap atau constanta (a) = 0 dan Stres Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.413%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya Stres Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). semakin meningkat variabel Stres Kerja maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0.840; artinya jika variabel independent Self Efficacy (X2) nilainya tetap atau constanta (a) = 0 dan Self Efficacy (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.840%. berarti koefisien bernilai positif yang artinya Self Efficacy (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). semakin meningkat variabel Self Efficacy maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.495	.482	1.431	1.698

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat nilai dari tabel R Square sebesar 0.495 yang artinya Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X1) dan Self Efficacy (X2) sebesar 49.5%. sedangkan sisanya 50.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji t parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.233	2.676		.461	.646		
Stres Kerja	.413	.088	.388	4.674	.000	.894	1.118
Self-Efficacy	.840	.147	.474	5.706	.000	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan hasil uji t diatas, terlihat nilai sig dari Stres Kerja adalah $0.000 < 0.05$ dan juga terlihat nilai t_{hitung} 4.674 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.98861. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t diatas, terlihat nilai sig dari Self Efficacy adalah $0.000 < 0.05$ dan juga terlihat nilai t_{hitung} 5.706 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.98861. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Self Efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.403	2	82.202	40.117	.000 ^b
	Residual	168.020	82	2.049		
	Total	332.424	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Stres Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar $40.117 >$ nilai F_{tabel} 3.11 dan nilai sig pada tabel ANOVA adalah $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Stres Kerja dan Self Efficacy secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yaitu Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Pada tingkat stress yang rendah, kinerja karyawan rendah karena pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation (kurangnya rangsangan). Seiring dengan kenaikan stress sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada tingkat stress yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif dan menaikkan antusiasme.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono dengan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby) dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.

Pengaruh Self-efficacy (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t, self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, yaitu Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah.

Self-efficacy sangat diperlukan oleh karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan semakin baik. Karyawan yang memiliki self-efficacy yang tinggi akan cenderung percaya diri dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diteliti oleh Jenny F. Jhonatan (2016) yang menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Self-Efficacy (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil $F_{hitung} 9,656 > F_{tabel} 2,39$ dengan signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 secara analisis stress kerja dan self-efficacy

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, yaitu Stres Kerja dan Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan beberapa diantaranya adalah stress kerja dan kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Diperoleh bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga bahwa stress kerja dan self-efficacy secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Hal ini berarti karyawan memiliki stress kerja yang cukup serta memiliki self-efficacy yang tinggi sehingga mampu untuk mengoptimalkan kinerja.

Referensi

- Agung W.K, Zarah Puspitaningtyas. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Algifari. 2015. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pio, R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Massie, R.N, Areros, W.A, dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.

- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, A.N, Pio, R.J, dan Tampi, D.L. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Manajemen. Vol. 4, No*