

Pengaruh *Self-Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta

Mardiana Ramadhanty Kasum^{1*}, Aan Rahman²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: dianaramadhanty5@gmail.com¹, aan.rahman@bsi.ac.id²

Abstract Human resources are a strategic asset that plays an important role in determining a company's success, including PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta. Based on observations conducted during an internship, employees were found to work beyond the designated working hours, indicating work demands that may contribute to work stress. In addition, employees' self-efficacy is an important aspect to consider in supporting their performance when facing work demands. This study aims to determine the effect of self-efficacy and work stress on employee performance at PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 42 employees and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS. The results showed that self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance, while work stress also had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, self-efficacy and work stress had a positive and significant effect on employee performance, with a contribution of 86.6%, while the remaining 13.4% was influenced by other factors outside the scope of this study. These findings imply that efforts to improve employee performance should consider employees' confidence in their ability to complete tasks as well as the work stress they experience.

Keywords: Self-Efficacy; Work Stress; Employee Performance

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi selama magang di PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta, ditemukan adanya karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berkaitan dengan stres kerja, sementara keyakinan diri karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 42 karyawan dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *self-efficacy* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 86,6%, sedangkan 13,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu memperhatikan aspek keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan serta kondisi stres kerja yang dihadapi karyawan.

Kata kunci: Self-Efficacy; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, menjadi salah satu faktor yang mendukung pencapaian tujuan organisasi

(Astuti et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk *self-efficacy* dan stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi selama magang di PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta, ditemukan fenomena sebagian karyawan yang masih bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan, yaitu setelah pukul 17.00. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan berpotensi menimbulkan stres kerja dan dapat berkaitan dengan kinerja karyawan. Untuk memperkuat fenomena tersebut, penulis melakukan pra-survei terhadap 20 karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa 60% responden setuju bahwa mereka tetap bekerja setelah jam kerja selesai karena pekerjaan yang menumpuk, sedangkan 30% responden menyatakan sering pulang melebihi jam kerja yang ditentukan.

Selain stres kerja, *self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga perlu diperhatikan. Karyawan dengan *self-efficacy* yang baik cenderung lebih percaya diri dan tekun dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Simangunsong et al., 2026). Sebaliknya, keyakinan diri yang rendah dapat membuat karyawan merasa ragu dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan (Putri et al., 2023). Dengan demikian, kedua faktor tersebut penting dikaji untuk mengetahui keterkaitannya dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. (Junengsih et al., 2024) menemukan bahwa *self-efficacy* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kenny, 2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan *self-efficacy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sebaliknya, (Hasibuan et al., 2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sementara *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Self-Efficacy

Self-Efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. *Self-efficacy* mencerminkan rasa percaya diri individu untuk dapat bekerja dengan penuh fokus sehingga mampu mencapai hasil kerja yang maksimal (Santri et al., 2023). Berdasarkan teori Albert Bandura (1997) dalam (Primanda et al., 2023) *self-efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*. *Magnitude* mengacu pada keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. *Strength* berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu terhadap kemampuannya, yang ditunjukkan melalui ketekunan dan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, *generality* mengacu pada luasnya keyakinan individu dalam menghadapi berbagai jenis tugas dan situasi

B. Stres Kerja

Menurut teori transaksional menjelaskan bahwa stres dapat dipahami melalui dua sudut pandang, yaitu sebagai hambatan (*hindrance stressor*) dan sebagai tantangan. Stres sebagai hambatan menggambarkan kondisi di mana karyawan merasa tekanan yang dialaminya merupakan penghalang dalam mencapai tujuan atau kesejahteraan pribadi, sehingga dianggap dapat membatasi potensi diri karyawan. Sebaliknya, stres sebagai tantangan memandang tuntutan atau hambatan sebagai peluang untuk berkembang. Karyawan yang memiliki perspektif ini cenderung melihat situasi sulit sebagai kesempatan untuk belajar, meningkatkan kemampuan, dan mengembangkan diri (Anggraini et al., 2023).

Menurut (Arrahman & Sugiyanto, 2023) stres kerja memiliki tiga dimensi, yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu. Stres lingkungan berkaitan dengan ketidakpastian kondisi ekonomi, teknologi, dan politik. Stres organisasi berasal dari tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan kerja, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, stres individu berkaitan dengan masalah keluarga, kondisi ekonomi pribadi, serta karakteristik kepribadian yang dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil capaian individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral, ataupun etika (Sinambela, 2016). Menurut Robbins dalam (Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan memiliki empat dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan kerja sama. Kualitas berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan dan ketelitian. Kuantitas mencakup kecepatan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanggung jawab meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan pengambilan keputusan. Sementara itu, kerja sama berkaitan dengan kemampuan menjalin kerja sama dan menjaga kekompakan dengan rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi Human Resources dan General Affair (HRGA) yang berjumlah 42 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel *self-efficacy*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh kemudian diberi skor dan dianalisis secara statistik menggunakan IBM SPSS.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda yang didahului dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Model penelitian menggunakan *self-efficacy* (X_1) dan stres kerja (X_2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dengan persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden yang mengisi kuesioner merupakan perempuan (64,3%), dengan rentang usia 36–40 tahun (33,3%), dengan masa kerja 1–5 tahun (64,3%) di PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta.

B. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel *self-efficacy*, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Validitas

Pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan kuesioner dianggap layak atau mampu mengukur variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017).

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	X1.1	0,304	0,891	Valid
	X1.2	0,304	0,897	Valid
	X1.3	0,304	0,866	Valid
	X1.4	0,304	0,915	Valid
	X1.5	0,304	0,815	Valid
	X1.6	0,304	0,855	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,304	0,861	Valid
	X2.2	0,304	0,852	Valid
	X2.3	0,304	0,850	Valid
	X2.4	0,304	0,760	Valid
	X2.5	0,304	0,872	Valid
	X2.6	0,304	0,880	Valid
	X2.7	0,304	0,616	Valid
	X2.8	0,304	0,704	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,304	0,899	Valid
	Y2	0,304	0,902	Valid
	Y3	0,304	0,917	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y4	0,304	0,879	Valid
	Y5	0,304	0,931	Valid
	Y6	0,304	0,948	Valid
	Y7	0,304	0,879	Valid
	Y8	0,304	0,863	Valid
	Y9	0,304	0,843	Valid

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada variabel *self-efficacy*, stres kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel 0,304. Nilai r tabel diperoleh dari taraf signifikansi 5% dengan $df = n - 2 = 40$. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi seluruh pertanyaan kuesioner dalam mengukur variabel yang sama.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	0,937	Reliabel
Stres Kerja	0,918	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,969	Reliabel

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 2, menjelaskan seluruh variabel baik *self-efficacy* dan stres kerja seluruhnya dikatakan reliabel. Terbukti dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing – masing variabel diatas 0,6.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Uji asumsi

klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolenaritas (Sugiyono, 2023).

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan melalui Kolmogorov – Smirnov.

Tabel 3 Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.35782263
Most Extreme Differences	Absolute		.200
	Positive		.123
	Negative		-.200
Test Statistic			.200
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.061 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.055
		Upper Bound	.067

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3, Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan metode Monte Carlo (berdasarkan 10.000 sampel tabel). Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,061. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,061 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan atau ketidaksamaan variasi dari residual satu observasi ke observasi lainnya. Jika hasil observasi variasi dan residualnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang ideal adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.382	1.835		.753	.456
SELF EFFICACY	-.061	.083	-.152	-.732	.469
STRES KERJA	.051	.066	.163	.781	.439

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel Uji Heteroskedastisitas Glesjer dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel *self-efficacy* dan stres kerja $> 0,05$, maka hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dilakukan guna mendeteksi apakah ada keterkaitan signifikan antara variabel bebas pada model regresi. Model regresi yang ideal adalah tidak adanya keterkaitan signifikan antara variabel bebas. Apabila variabel bebas saling berhubungan, maka hal tersebut mempengaruhi hasil analisis regresi (Ghozali, 2021).

Tabel 5 Uji Multiloninearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SELF EFFICACY	.571	1.750
	STRES KERJA	.571	1.750

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 5, menjelaskan bahwa nilai VIF pada variabel X_1 dan X_2 sebesar $1.750 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,571 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan data tersebut tidak menyebabkan multikolinearitas.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikansi $< 0,05$.

Tabel 6 Uji Parsial (uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	10,384	2,023	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Stres Kerja	2,301	2,023	0,027	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 oleh peneliti (2026)

Diketahui nilai Signifikansi (Sig.) variabel *self-efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah senilai $0,00 < 0,05$ kemudian t hitung $10,384 > 2,023$. Dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Artinya, variabel *self-efficacy* (X_1) memengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara positif, signifikan, dan parsial. Kemudian nilai Sig. stres kerja senilai $0,027 < 0,05$ kemudian t hitung $2,301 > 2,023$. Dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Artinya, variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif, signifikan, dan parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Uji Simultan (uji f)

Nilai F hitung	Nilai F tabel	Signifikansi	Keterangan
126,364	3,24	0,000	Berpengaruh simultan dan signifikan

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 oleh peneliti (2026)

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel diatas pada nilai f hitung diperoleh sebesar 126,364 > f tabel 3,24 dengan tingkat signifikansi 0,000 < dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, sehingga dapat dikatakan *self-efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hamper seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2021).

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,931	0,866	0,859

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 8, Uji Koefisien Determinasi memperoleh nilai koefisien determinasi simultan senilai 0,866 sehingga dapat disimpulkan variabel X_1 dan X_2 memengaruhi variabel Y sejumlah 86,6% kemudian sisanya sebesar 13,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data dan pengaruh masing – masing variabel. Rumus = $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Tabel 9 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.505	2.648		-.191
	SELF EFFICACY	1.248	.120	.804	10.384
	STRES KERJA	.221	.096	.178	2.301

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,505 + 1,248(X_1) + 0,221(X_2)$ Nilai konstanta sebesar $-0,505$ menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika *self-efficacy* dan stres kerja bernilai nol. Koefisien regresi *self-efficacy* sebesar 1,248 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,248 satuan, dengan asumsi stres kerja tetap. Sementara itu, koefisien stres kerja sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221 satuan, dengan asumsi *self-efficacy* tetap.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $10,384 > 2,023$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 1,248. Dengan demikian, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan pernyataan yang menjelaskan *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. *Self-efficacy* mencerminkan rasa percaya diri karyawan untuk dapat bekerja dengan fokus sehingga mampu mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,301 > 2,023$ dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini hal ini sejalan dengan teori transaksional yang menjelaskan bahwa stres dapat dipandang sebagai tantangan, bukan hambatan. Stres sebagai tantangan memandang tuntutan atau hambatan sebagai peluang untuk berkembang. Karyawan yang memiliki pandangan positif mengenai stres sebagai tantangan akan cenderung melihat situasi ini sebagai kesempatan untuk belajar, meningkatkan kemampuan, dan mengembangkan diri.

Pengaruh Self-Efficacy dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $126,364 > F$ tabel 3,24 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan ditulis Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* (t hitung = 10,384) dan stres kerja (t hitung = 2,301), baik secara parsial maupun simultan (F hitung = 126,364 ; $R^2 = 0,866$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara seimbang agar stres tetap menjadi motivasi yang membangun, sementara bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan menambah variabel lain seperti lingkungan atau kepuasan kerja untuk hasil yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis pertama pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika (2026). Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kantor Pusat PT Kimia Farma Diagnostika Jakarta, khususnya seluruh pegawai Human Resources dan General Affair, serta semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai : Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170–198. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 1(1), 43–64.
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMEC Denka Indonesia. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate* (edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi. *Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.55537/gabdimas.v1i1.582>
- Junengsih, J., Limiani, Y., Darka, D., & Rustomo, R. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staf Produksi Pada PT Central Mega Kencana Jakarta Timur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 9910–9921. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13209>
- Kenny, G. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Fajar Inti Abadi Di Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 8(8), 2613–2626.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Primanda, A. N., Muhtar, M., & Hamidi, N. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Dan Kemandirian Belajar Terhadap Prestasi Belajar Kognitif Peserta Didik SMK Negeri Di Surakarta. *Tata Arta: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 9(2), 209–221.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83.
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77.
- Simangunsong, D. A., Saragih, H., & Siregar, S. (2026). Pengaruh Stres Kerja Self Efficacy dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . BPR Pijer Podi Kekelengen. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 9870–9880. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7541>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. ALFABETA.