



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 9910-9921

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staf Produksi Pada PT Central Mega Kencana Jakarta Timur

Junengsih<sup>1</sup>, Yenika Limiani<sup>2✉</sup>, Darka<sup>3</sup>, Rustomo<sup>4</sup>

Universitas Pertiwi Bekasi

Email: [20120050@pertiwi.ac.id](mailto:20120050@pertiwi.ac.id)

### Abstrak

Inovasi di perusahaan adalah suatu kenistayaan yang harus dipegang secara bersama-sama oleh para karyawan. Dukungan penuh oleh stakeholder menjadi penting jika target yang harus dicapai harus seimbang dengan jumlah karyawan yang ada dengan aselerasi waktu yang cukup. Penelitian ini membahas pengaruh self-efficacy dan stress kerja bagian staf produksi terhadap kinerja karyawan. Tuntutan target sangat penting dalam rangka profit maksimal dan pelayanan pelanggan yang meningkat, namun kemampuan tenaga yang tersedia harus menjadikan perhatian khusus. Dengan metode kuantitatif teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner pada skala likert yang disebarkan ke seluruh karyawan bagian staf produksi dengan seluruh populasi yang ada sebagai responden atau sampel jenuh. Seluruh data dinyatakan valid dan reliabel serta kontribusi cukup positif dan pengaruh signifikan atas dua variabel independent terhadap variabel dependent. Pentingnya keseimbangan antara target dan jumlah karyawan harus dipertimbangkan dengan baik sehingga tidak stress kerja dan mampu mengendalikan pada dirinya.

Kata Kunci: Self-Efficacy, Stress Kerja, Keseimbangan, Capaian Kinerja

## Abstract

The Effect of Self-Efficacy and Work Stress on the Performance of Production Staff Employees of PT Central Mega Kencana, East Jakarta: Innovation in the company is a virtue that must be held jointly by employees. Full support by stakeholders is important if the targets to be achieved must be balanced with the number of existing employees with sufficient time acceleration. This study discusses the effect of self-efficacy and work stress in the production staff department on employee performance. Target demands are critical in order to maximize profits and increased customer service, but the ability of available manpower should be of particular concern. With the quantitative method, the sampling technique uses a questionnaire on a Likert scale that is distributed to all production staff employees with the entire population as respondents or saturated samples. All data are declared valid and reliable and the contribution is quite positive and has a significant influence on the two independent variables on the dependent variable. The importance of balance between targets and the number of employees must be considered properly so that they do not stress work and are able to control themselves.

Keywords: Self-Efficacy, Work Stress, Balance, Performance Achievement

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, pelaku usaha harus cermat dalam melakukan strategi dalam bisnisnya dan wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang ada selain etika dan konvensi jika ingin bertahan dan bersaing. Demikian juga yang di lakukan PT Central Mega Kencana sebagai pelaku usaha yang sudah sangat mapan di bidangnya. Dengan keahlian selama lima puluh tahun, PT Central Mega Kencana adalah pengecer perhiasan mewah terkemuka di Asia Tenggara. PT Central Mega Kencana memiliki sejarah sejak tahun 1970-an. Perhiasan bertatahkan berlian merupakan produk pertama yang dijual PT Central Mega Kencana. PT Central Mega Kencana kini menyediakan lebih banyak pilihan perhiasan yang terbuat dari batu mulia.

Dukungan sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak dalam manajemen PT Central Mega Kencana menuju salah satu perusahaan yang sudah multinasional. Sebagai perusahaan yang bergerak sebagai penyedia perhiasan terbuat dari batu mulia tidak terlepas dari produksi yang memiliki divisi tersendiri di PT Central Mega Kencana. Sebagai bagian Supporting System atas suksesnya perusahaan dalam mencapai popularitas maka perlunya perhatian khusus dari perusahaan dari berbagai hal termasuk evaluasi atas kinerja karyawan bagian produksi, (Lim & at.all., 2022).

Peranan bagian produksi yang memiliki tugas adalah sebagai berikut: pertama, penyiapan bahan baku; kedua, persiapan peralatan; ketiga, pelaksanaan proses manufaktur; keempat, pengepakan; dan kelima, pembersihan tempat produksi. Manajemen produksi sangatlah penting karena reputasi perusahaan ditentukan oleh barang yang dijualnya, dan

barang tersebut perlu diproduksi dengan sempurna dengan menggunakan strategi manajemen produksi yang tepat, (Rudiawan, 2021).

Dengan banyaknya uraian tugas yang harus dilaksanakan oleh bagian produksi perlu adanya evaluasi yang melekat. Dengan volume pekerjaan dan tingkat resiko yang tinggi para karyawan atau staf yang ada dibagian itu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kemampuan seorang karyawan atas keyakinan terhadap pekerjaan yang di limpahkan kepadanya dan tidak menimbulkan stress juga bagi dirinya, (Lastri & dkk, 2019).

Albert Bandura membuat suatu kajian atas efikasi diri (self-efficacy) setelah seseorang mendapatkan pekerjaan baik didasarkan atas keinginan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, (Gunarto & at.all., 2022). Pentingnya seseorang dalam memmanage dirinya sendiri dengan kemampuan untuk berdisiplin diri, (Basu, 2015). Hodges dalam (Agustini, 2019:98), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Efikasi diri (self efficacy) merupakan salah satu model pembelajaran yang dikembangkan oleh Albert Bandura dari teori kognitif sosial. Secara khusus (Bandura, 2019) dan penelitian (Pei-Boon & at.all., 2020) mendefinisikan efikasi diri (self-efficacy) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dalam melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Sedangkan Alwisol dalam (Shofiah & at.all., 2014) dan penelitian (Holden & at.all., 2017) dimana efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Selanjutnya (Fitriyah & dkk, 2019) serta penelitian (Chen & at.all., 2023) efikasi diri adalah pertimbangan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan serta mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tidak tergantung pada jenis keterampilan dan keahlian tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan berbekal keterampilan dan keahlian.

Stres kerja adalah situasi dimana pekerja mengalami kondisi ketegangan dan kesulitan untuk mencari atau bahkan menemukan masalah yang ada di ruang lingkup pekerjaan karena dibawah pengaruh tekanan waktu dan keadaan sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakpuasan dalam bekerja, selain itu beban kerja yang berat juga dapat menyebabkan stres bagi pekerja karena tanggung jawab yang diberikan terlalu besar

dan harus dapat segera diselesaikan tepat pada waktunya. Stres kerja dapat mengakibatkan kondisi yang berbahaya seperti kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan adanya situasi yang tak kunjung selesai sehingga meningkatkan emosional, (Massie & dkk, 2018). Lanjut menurut Greenberg dalam (Priyono, 2017) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas dari hasil kerja yang dicapai individu atau perkelompok dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam periode tertentu, faktor keselamatan dan kesehatan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika ada rasa nyaman dan aman yang dirasakan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal, (Hutabarat & at.all., 2019).

Menurut Wibowo dalam (Priyono, 2017) menyatakan kinerja berasal dari performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan penyebaran dan pengisian kuesioner oleh responden, (Fauziah, 2018).

Skala pengukuran dengan skala likert 1- 4, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti pada bagian produksi PT Central Mega Kencana dengan populasi seluruh staf bagian produksi sebagai responden dengan teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel seluruh generalisasi populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2016).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen

terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman & dkk, 2020).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Central Mega Kencana tahun 1985 menjalankan bisnis sebagai wholesaler perhiasan berlian industry luxury goods. Tahun 1996 bergelut di brand Frank & co dengan fasilitas outlet di Mall Pondok Indah, Jakarta Selatan. Lanjut tahun 2002 kembali mengoperasikan brand baru berlian merek Palace Jewellery yang kemudian dilakukan perubahan nama brand menjadi The Palace pada tahun 2012 fasilitas outlet di Summarecon Mall Bekasi. Selanjutnya tahun 2005, kembali memperkuat posisinya sebagai retailer perhiasan berlian dengan mengakuisisi Mondial Singapore dan mengoperasikan brand Mondial, fasilitas outlet di Mall Tunjungan Plaza 4, Surabaya. Ekspansi selanjutnya tahun 2013, mengoperasikan brand baru perhiasan Miss Mondial di Mall Kelapa Gading. Tahun 2022, melakukan penggabungan Brand Miss Mondial digabung dengan Brand Mondial.

Saat ini PT Central Mega Kencana memiliki 3 (tiga) Strategic Business Unit (SBU) yaitu Frank & co, The Palace dan Mondial. Dengan dukungan CMK Studio yang merupakan pusat pembuatan perhiasan yang dilakukan oleh perajin perhiasan professional dan ahli gemologis. CMK Studio dilengkapi dengan Laboratorium Batu (Lab Stone) yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja pemeriksaan kualitas berlian dan memastikan bahwa hanya berlian alami (Natural) yang digunakan.

Dukungan dari eksternal sebagai showroom yang mempunyai kapabilitas yang handal. Namun target oleh perusahaan sangat memberatkan bagi bagian produksi dengan berbagai fasilitas yang dimiliki.

Tabel 4.1 Data Hasil Produksi

| Tahun | Target (pcs) | Pencapaian (pcs) |     |
|-------|--------------|------------------|-----|
| 2020  | 126.127      | 76.210           | 60% |
| 2021  | 139.810      | 133.783          | 96% |
| 2022  | 131.735      | 128.144          | 97% |

Sumber data: PT Central Mega Kencana

Tabel 4.1. Tahun 2020 perusahaan mencapai hasil produksi 76,210 pcs dari target 126,127 pcs setara 60%, tidak kesesuaian akibat pandemi covid yang menyebabkan perusahaan meliburkan pegawai, tahun 2021 pencapaian hasil produksi 133.783 pcs dari target 139.810 setara 96%, adanya barang intro yang berada dalam kategori harga kelas

bawah sehingga dapat menghasilkan produksi yang banyak, tahun 2022 hasil produksi 128.144 dari target 131.735 setara 97%.

#### Analisa Data

Hasil dari penyebaran kuesioner sebagai pokok pada data primer yang telah di peroleh berupa kuesioner menunjukkan bahwa responden dari 50 karyawan staf pada bagian produksi.

Tabel 4.2. Data Responden

| Pekerjaan         | Responden | Usia        | Responden | Jenjang Pendidikan | Responden |
|-------------------|-----------|-------------|-----------|--------------------|-----------|
| Loket Casting     | 5         | 20-30 tahun | 28        | SLTA               | 24        |
| Loket Rangka      | 21        | 31-40 tahun | 13        | D3                 | 1         |
| Loket Pasang Batu | 15        | 41-50 tahun | 5         | S1                 | 23        |
| Loket Plating     | 9         | >50 tahun   | 4         | S2                 | 2         |
| TOTAL             | 50        | TOTAL       | 50        | TOTAL              | 50        |

Sumber: Data primer kuesioner olah data 2024

Tabel 4.2. Bagian loket rangka adalah salah satu bagian yang agak krusial untuk menerima jumlah pesanan paling unik dan terbanyak beban kerjanya dalam rangka mencapai target 21 staf. Dan rata-rata staf produksi merupakan tenaga produktif antara 20-30 tahun sebanyak 28 staf. Serta pendidikan S1 dengan jumlah staf 23 karyawan.

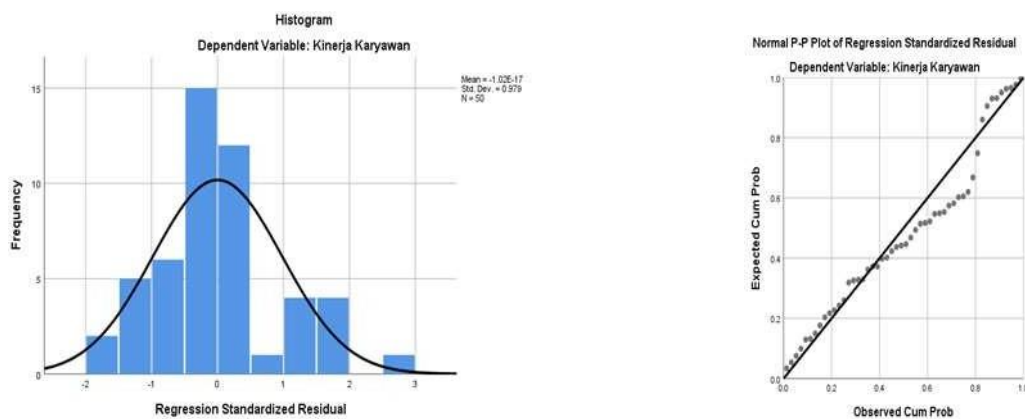
Tabel 4.3. Deskripsi Statistik

|                    |         | Statistics    |              |                    |
|--------------------|---------|---------------|--------------|--------------------|
|                    |         | Self-Efficacy | Strees Kerja | Kinerja Karyawan   |
| N                  | Valid   | 50            | 50           | 50                 |
|                    | Missing | 0             | 0            | 0                  |
| Mean               |         | 49.6600       | 37.4800      | 56.1600            |
| Std. Error of Mean |         | .73213        | .51764       | .84194             |
| Median             |         | 48.5000       | 37.0000      | 54.0000            |
| Mode               |         | 51.00         | 34.00        | 51.00 <sup>a</sup> |
| Std. Deviation     |         | 5.17691       | 3.66027      | 5.95342            |
| Variance           |         | 26.800        | 13.398       | 35.443             |
| Range              |         | 22.00         | 14.00        | 25.00              |
| Minimum            |         | 41.00         | 32.00        | 47.00              |
| Maximum            |         | 63.00         | 46.00        | 72.00              |
| Sum                |         | 2483.00       | 1874.00      | 2808.00            |

Sumber: Olah data 2024

Tabel 4.3. Dengan menggunakan data sampel atau populasi, statistik deskriptif berfungsi untuk mengkarakterisasi atau memberikan gambaran tentang subjek penelitian. Statistik deskriptif seringkali menampilkan data sebagai pengukuran atau data yang terorganisir secara terpusat. Rata-rata adalah metrik yang umum digunakan untuk sentralisasi data dengan self-efficacy sebesar 49.7 dan stres kerja sebesar 37.5 serta kinerja karyawan 56.2, Sugiyono dalam (Abdullah, 2022:66).

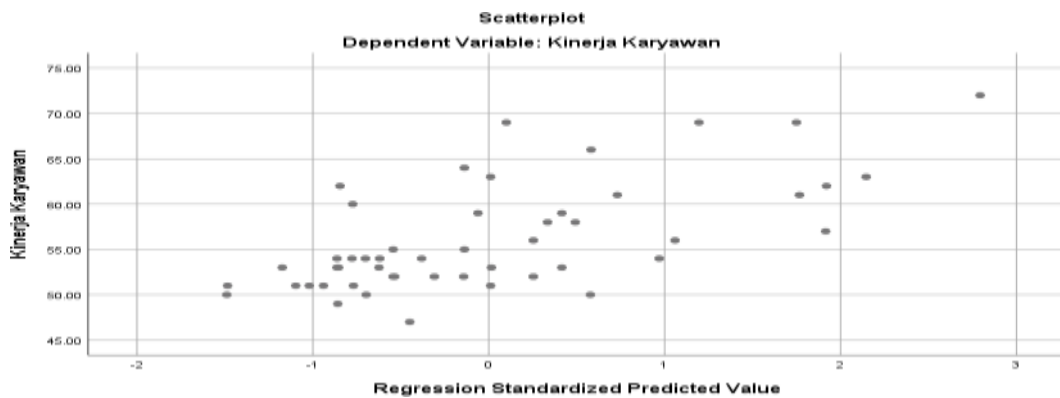
Pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat statistic untuk analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat terkecil biasa adalah uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan dengan histogram dan PP-Plot pada gambar berikut:



Gambar 4.1: Uji Normalitas (sumber: Olah data SPSS 25, 2024)

Keputusan uji normalitas histogram dan PP-Plot pada gambar 4.1: Garis diagonal yang lurus dibentuk oleh distribusi normal. Data normal akan menghasilkan sedikit nilai yang sangat rendah dan sangat tinggi, dengan sebagian besar nilai dikumpulkan di sekitar medium. Jika sebaran data sisa normal, maka garis yang mewakili data sisa akan mengikuti garis diagonal. Jika titik-titik tersebut menyebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka gambar akan menghasilkan garis diagonal lurus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sisa telah terdistribusi dengan baik.

Sedangkan pada uji heteroskedastisitas jika grafik scartterplot sebagai landasan pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat disimpulkan dari grafik sebar SPSS jika menunjukkan pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar, lalu menyempit). Sebaliknya jika titik-titiknya tersebar dan tidak terlihat polanya maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2: Uji heteroskedastisitas (sumber: Olah data SPSS 25, 2024)

Seperti terlihat pada gambar 4.2, Dari grafik, tidak ada pola yang terlihat karena titik-titik tersebar tidak menentu di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

Hasil uji instrumen kuesioner penelitian atas validitas dan reliabilitas, untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan kekonsistenan pada kuesioner yang di telah di isi oleh responden. Adapun hasil uji validitas pada olah data SPSS 25 dimana seluruh pernyataan atas variabel independen dan dependen memiliki nilai hasil di atas 0.279 untuk Rtabel product moment pada 50 responden dengan keputusan valid. Pada uji reliabilitas secara bersama-sama atas tiga variabel memiliki nilai alpha cronbach's sebesar 0.764 lebih besar dari standar yang ditetapkan alpha cronbach's 0.70, (Ghozali, 2018). Dan pada perlakuan secara parsial atas tiga variabel hasil alpha cronbach's di atas 0.70, pada tabel berikut:

Tabel 4.4: Hasil uji reliabilitas

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Self-Efficacy         | 93.6400                    | 69.092                         | .676                             | .786                             |
| Strees Kerja          | 105.8200                   | 101.171                        | .537                             | .770                             |
| Kinerja Karyawan      | 87.1400                    | 59.470                         | .644                             | .748                             |

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan pada tabel 4.5 dibawah ini, bahwa nilai R dari model summary sebesar 0.653. Dapat disimpulkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen kuat positif sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, (Sugiyono, 2018).

Adapun kontribusi pada nilai Rsquare sebesar 0.427, atau setara dengan 42.7% kontribusi Self-efficacy dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sedang positif dan sisanya 57.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.5: Tabel Model Korelasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .653 <sup>a</sup> | .427     | .402              | 4.60303                    |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Pengaruh dua varibel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  dengan nilai  $Y = 13.915 + 0.613X_1 + 0.315X_2$

Tabel 4.6: Regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
|                           | (Constant)                  | 13.915     | 7.548                     |      |       |      |
| 1                         | Self-Efficacy               | .613       | .148                      | .533 | 4.156 | .000 |
|                           | Strees Kerja                | .315       | .209                      | .194 | 1.509 | .038 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Nilai konstanta (a) adalah 13.915 yang bertanda positif. Indikasi adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan tanda positif. Terlihat dari nilai Self-Efficacy ( $X_1$ ) sebesar 0.613 dan Strees Kerja sebesar ( $X_2$ ) sebesar 0.315. Angka ini menunjukkan adanya hubungan positif. Dan pengaruh secara bersama-sama antara Self-Efficacy ( $X_1$ ) dan Strees Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan P-value = 0.012 lebih kecil dari nilai alfa = 0.05 ( $p\text{-value} < \text{alfa}$ ) maka dapat di putuskan berpengaruh signifikan.

Pada uji F untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau tidak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan digunakan uji F. Nilai signifikan  $F < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel

independen berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen, atau sebaliknya. Level yang digunakan adalah 0,5 atau 5%, (Ghozali, 2018). Keputusan: Apabila F mempunyai nilai signifikan kurang dari 0.05 maka H0 diabaikan dan H1 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. H0 diterima dan H1 menunjukkan tidak ada satu pun faktor independen yang mempengaruhi variabel dependen secara signifikan jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ .

Tabel 4.7: Uji Anova

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
|                    | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|                    | Regression | 740.891        | 2  | 370.446     | 17.484 | .000 <sup>b</sup> |
| 1                  | Residual   | 995.829        | 47 | 21.188      |        |                   |
|                    | Total      | 1736.720       | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Tabel 4.7 digunakan untuk mendukung kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini terlihat dari nilai F yang diperoleh sebesar 17.484. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen yang meliputi self-efficacy dan strees kerja.

## KESIMPULAN

Bagian produksi merupakan suatu bagian yang sangat vital dalam penyediaan output dari barang yang diproduksi. PT Central Mega Kencana yang hampir setiap tahun memiliki inovasi dalam produk secara signifikan harus memperhatikan dan menyelaraskan antara targer dan jumlah staf yang ada. Tidak keseimbangan mengakibatkan stress kerja yang terjadi dan kemampuan mengendalikan atas kemampuan keryawan sebagai self-efficacy pada para karyawan staf produksi.

Hasil olah data menunjukkan bahwa karyawan staf di bagian produksi PT Central Mega Kencana cukup mengalami stress dan kemampuan mengendalikan diri pada kepercayaannya menurun sehingga target mengalami pengurangan hampir pada periode tahunan.

Keuntungan yang diperlu di akselerasi pada bagian produksi PT Central Mega Kencana memiliki staf yang masih muda atau produktif dan pendidikan cukup tinggi

seorang sarjana pada mayoritas karyawannya. Dimana kemampuan mengendalikan diri self-efficacy pada seorang sarjana cukup baik. Dan pengendalian stress pada pekerjaan juga menjadi terkendali sehingga dapat berkinerja dengan baik walupun target belum terpenuhi sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif (Nanda Saputra (ed.); Pertama). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Ihdina (ed.); Pertama). UISU Press.
- Bandura, A. (2019). Self-Efficacy in Changing Societies (A. Bandura (ed.); Third Edit). Cambridge University.
- Basu, S. (2015). A Debate of Work Protection Among Informal Wage Earning Women Workers in Bengal: The Experiences of Work Participation and Negotiation in MGNREGA. *SAGE Journal of Workplace Rights*, Vol 2(No 3), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244015592743>
- Chen, S., & at.all. (2023). The Moderating Role of Teacher Collegiality in the Relationship Between Instructional Leadership and Teacher Self-Efficacy. *SAGE journals, Educational Management Administration & Leadership*, Vol 2(No 1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440231217884>
- Fauziah, A. (2018). Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal UINSU*, Vol 1 No 1, 1–9.
- Fitriyah, L. A., & Dkk. (2019). Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi (I. L. Kurniawati (ed.); Pertama). LPPM Unhasyi Tebuireng Jombang.
- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19 (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarto, G., & at.all. (2022). Pengaruh Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang. *E-Journal Studia Manajemen*, Vol 11(No 1), 25–36.
- Holden, G., & at.all. (2017). A Social Work Education Outcome Measure: The Evaluation Self-Efficacy Scale–II. *SAGE Journal*, Vol 11(No 2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244017728323>
- Hutabarat, L. M., & at.all. (2019). Pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Spectrum*, 9 No 2(Lingkungan kerja), 10.
- Jayusman, & dkk. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa

- Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, Vol 7 No 1, 13–30.
- Lastri, P., & dkk. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan di CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, Vol 6, 1–16.
- Lim, M.-H., & at.all. (2022). The effect of job insecurity, employment type and monthly income on depressive symptom: analysis of Korean Longitudinal Study on Aging data. *Annals of Occupational and Environmental Medicine (AOEM)*, Vol 34(No 24), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.35371/aoem.2022.34.e24>
- Massie, R. N., & dkk. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No., 9.
- Pei-Boon, O., & at.all. (2020). Psychometric Properties of the Sources of Counseling Self Efficacy in a Sample of Malaysian Secondary School Counselors. *SAGE Journal*, Vol (No 4), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2158244020902076>
- Priyono. (2017). *Pengantar Manajemen* (Priyono (ed.); Pertama). Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Rudiawan, H. (2021). Peranan Manajemen Produksi dalam Menyelaraskan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen FE-UB*, Vol 9(No 2), 66–71.
- Shofiah, V., & at.all. (2014). Self-Efficacy dan Self-Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter(Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf). *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol 17(No 2), 214–226. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/kutubkhanah.v17i2.818>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro* (Sugiyono (ed.)). Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)* (Sugiono (ed.)). Alfabeta Bandung.