

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai *self efficacy*, stres kerja dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Konsep dan teori tersebut dapat disajikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Berdirinya suatu perusahaan atau organisasi adalah untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen perlu dijadikan sebagai alat untuk mengukur dan mengendalikan perusahaan.

Pengertian manajemen dikemukakan oleh James Stoner dalam (Handoko, 2015:8) menyatakan bahwa:

“Management is the process of planning, organizing, directing and supervising the efforts of organizational members and the use of other organizational resources to achieve predetermined organizational goals.”

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pendapat dari (Robbins dan Mary Coulter, 2016:39) menyatakan bahwa:

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”.

Manajemen adalah aktivitas-aktivitas yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut dari (Kotter, 2016:8), mengemukakan bahwa:

“Management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem solving”.

Manajemen adalah serangkaian proses yang dapat membuat sistem teknologi yang rumit dari orang-orang dan dapat berjalan dengan lancar. Aspek terpenting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan staf, pengendalian, dan pemecahan masalah.

Berdasarkan definisi di atas manajemen adalah suatu seni untuk mengatur sebuah organisasi atau perusahaan dengan melibatkan sumber daya manusia dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, pengawasan dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien, dapat memiliki tenaga kerja yang berkompeten, mampu memanfaatkan tenaga kerja secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10).

Sedangkan menurut Amirul et al., (2019:6), manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Sementara menurut Masram & Mu'ah (2017:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup

karyawan, karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang menangani berbagai masalah di ruang lingkup karyawan atau tenaga kerja lainnya untuk mengatur dan merencanakan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Menurut Hasibuan (2017:21-23), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan

meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawanan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) . Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yg diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14-15), manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program ke karyawan yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 *Self Efficacy*

Self efficacy pada diri seseorang dapat memengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka, termasuk perkiraan berbagai peristiwa yang akan mereka hadapi. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan diri individu. Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura pada tahun 1991.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah (Ramadhani & Marsudi, 2020:3).

Menurut (S. P. Robbins & Judge, 2017:139) mengatakan bahwa: “efikasi diri juga merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas”

Bandura dalam Hasanah et al. (2019:522), mendefinisikan bahwa *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Sedangkan menurut McShane & Von Glinow (2020:45) mengatakan: “*self-efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully.*” Efikasi diri seseorang keyakinan bahwa ia memiliki motivasi kemampuan, persepsi peran yang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkannya.

2.1.3.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Aspek-aspek *self efficacy* menurut Bandura dalam (Hasanah et al., 2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering

kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.
4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat

diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

2.1.3.3 Sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam (S. P. Robbins & Judge, 2017:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self efficacy* adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

Yaitu, memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.

2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*),

Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, *self efficacy* dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*)

Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber *self efficacy*. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.

4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan *self efficacy*. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki *self efficacy* yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan *self efficacy* yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

2.1.3.4 Peranan *Self Efficacy*

Secara psikologis, persepsi tentang kemampuan diri akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Menurut Bandura (1997) dalam Lianto (2019:59), *self efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah.

Kekuatan *self efficacy* akan menjadi penentu perilaku. Berikut ini diuraikan beberapa peranan dari terciptanya *self efficacy*.

1. Menentukan pemilihan perilaku, individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.
2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan. Menurut Bandura, *self efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.
3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional. Individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk di atasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi.

4. Prediksi perilaku yang akan muncul. Orang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk mengubah keadaan.

2.1.3.5 Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997:42-46) dalam Hasanah et al. (2019:522), membagi dimensi *self efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu level atau *magnitude*, *generality*, dan *strength*.

1. Dimensi Level atau *Magnitude*

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Biasanya individu akan terlebih dahulu mencoba

tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tugas yang berada di luar batas kemampuannya.

2. Dimensi *Generality*

Generality merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya. Misalnya, seorang siswa yakin akan kemampuannya pada mata pelajaran kesenian tetapi tidak yakin akan kemampuannya pada mata pelajaran matematika.

3. Dimensi *Strenght*

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang

memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2.1.3.6 Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi yaitu dimensi *level*, dimensi *generality*, dan dimensi *strenght*. Brown dkk dalam Hasanah et al. (2019:522) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.
- f. Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas. Individu yakin bahwa setiap tugas atau pekerjaan, pasti memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, sehingga individu dapat siap dan menanamkan keyakinan pada diri untuk bisa lebih serius dan lebih mantap dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, semakin sulit suatu pekerjaan maka ia pun semakin lebih serius dalam mengerjakannya.

2.1.4 Stres Kerja

Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang karena adanya tekanan. Tekanan ini timbul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Sumber dari tekanan ini bisa dari dalam diri seseorang, atau dari luar. Stres bukanlah penyakit atau cedera namun bisa mengakibatkan kesehatan mental dan fisik.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap karyawan merasakan tingkat stres yang berbeda-beda tergantung pada bagaimana karyawan tersebut merespons masalah yang dihadapi.

Menurut S. P. Robbins & Judge (2017:429) menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.”

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja (Ganyang, 2018:252).

Stres kerja menurut Vanchapo (2020:37), adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya.

Charles D. Spielberger dalam Sinambela (2019:472), menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya sehingga akan memengaruhi pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.1.4.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut S. P. Robbins & Judge (2017:433), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain;

a. Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya:

keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

a. Faktor individual Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

1) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

3) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.1.4.3 Akibat Stres Kerja

S. P. Robbins & Judge (2017:434-435) mengatakan bahwa gejala akibat stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

b. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

2.1.4.4 Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesi memandang tekanan

sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif dan bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Berney dan Selye dalam Asih et al. (2018:4-5), mengungkapkan ada empat jenis stres, yaitu sebagai berikut:

1. *Eustres* atau *good stres*

Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

2. *Distres*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstres*

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja

membuat individu dibatasi dengan kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

4. *Hypostres*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ada beberapa jenis-jenis stres antara lain *eustres*, *distres*, *hyperstres*, *hypostres*.

2.1.4.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

S. P. Robbins & Judge (2017:436-437) mengemukakan bahwa ada dua cara dalam mengelola stres kerja, yaitu:

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi telah dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian, faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan

keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui stres kerja pada karyawannya yaitu dengan menggunakan dimensi-dimensi yang ada, hal tersebut untuk mengukur tingkatan stres kerja yang sedang dialami oleh karyawan.

Menurut Charles D. Spielbreg dalam Sinambela (2019:474), tolak ukur pada stres kerja dikelompokkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Stres Individu, merupakan stres yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan karena berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja, yaitu meliputi: konflik peran, beban karier dan hubungan dalam pekerjaan.
2. Stres organisasi, merupakan stres yang berhubungan dengan semua aktivitas yang ada dalam organisasi yang di mana aktivitas itu berpengaruh terhadap pekerjaan individu yang meliputi: struktur organisasi, dan kepemimpinan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat, karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya (Masram & Mu'ah, 2017:137).

Donni Juni Priansa (2019:178-179) menyatakan, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Kinerja menurut Sudaryo et al., (2018:205), suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja menurut Mathis & Jackson (2009) dalam Sudaryo et al., (2018), adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja dari usahanya untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu.

2.1.5.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2016:189-193), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan

kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat

memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi

memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh, sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara ataupun *moderating*.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya (Donni Juni Priansa, 2019:191).

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2017:94), hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Masram & Mu'ah (2017:139), penilaian prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *job*

description (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersangkutan.

2.1.5.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Sinambela (2019:503-504), yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2009) dalam Sudaryo et al. (2018:205), dimensi pada kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Indikatornya yaitu, kerapihan, ketelitian dan kemampuan.
2. Kuantitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Indikatornya yaitu, kecepatan dan kepuasan.
3. Waktu kerja, kemampuan perusahaan untuk menciptakan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya. Indikatornya yaitu, ketepatan waktu dan efisien waktu.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Indikatornya yaitu, kehadiran tepat waktu dalam pekerjaan.
5. Kerja sama, yaitu tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua asas manajemen. Indikatornya yaitu, hubungan dengan rekan kerja dan Kekompakkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|---|---|
| 1. | (Sharmilee <i>et al.</i> , 2017). <i>Impact Of Job Stres On Employee Performance, (International Journal of Accounting & Business Management)</i> Vol.5, No.2, 2017. | 1. <i>We found that there is significant and negative between job strees on employee performance</i> Kami menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan dan negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, stres kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda |
| 2. | Christina M. Lengkong, William A. | 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh | 1. Variabel bebas yang digunakan | 1. Tempat atau objek |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|---|--|---|
| | Areros dan Sofia Sambul, 2020. “Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah” Vol.1, No.3.(Lengkong et al., 2020) | signifikan dan positif antara stres kerja dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan | yaitu, stres kerja dan <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | penelitian berbeda |
| 3. | (Novi et al., n.d.), 2018. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”. (Jurnal Manajemen) Vol.4, No.2 | 1. Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2. Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, 3. Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, | 1. Variabel bebas yang digunakan yaitu, stres kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, kepuasan kerja |
| 4. | (Daniel, 2020) <i>Effects of job stres on employee’s performance (International Journal of Business,</i> | 1. <i>This also served to prove that stres had a negative effect on performance of employees.</i> | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, stres kerja | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|--|---|
| | <i>Management and Social Research</i>) Vol.06, Issues 02: 375:-382 | Hal ini juga membuktikan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. | 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | |
| 5. | Cherian & Jacob, (2013). <i>Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. (International Journal of Business and Management Vol. 8, No.14 80-88)</i> | 1. <i>The study found that self efficacy has a significant effect on organizational performance, team performance, and individual performance. And there is a positive correlation between self efficacy of employee that affect the performance of employee</i> | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel terikat yang digunakan berbeda yaitu motivasi |
| 6. | Wirya, Andiani dan Telegawathi, (2020). "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni". (Jurnal Manajemen dan Bisnis) Vol.2 No.1 | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari 1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, 2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, stres kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, kepuasan kerja |
| 7. | Ahmed and Ramzan (2013). <i>Effect of Job Stres on</i> | 1. <i>The result of research show that Job Stres have significant effect.</i> | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, stres kerja | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|---|--|
| | <i>Employee Job Performance (Study Case on Banking Sector in Pakistan) IOSR Journal of Business and Management, Vol. 11, Issue. 6, 2013.</i> | <i>on employees Job Performance</i> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. | 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, kepuasan kerja |
| 8. | Lestari et al., (2020). “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara.” (Jurnal Bisnis dan Ekonomi) Vol.27, No.2 | 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, stres kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, konflik kerja dan beban kerja |
| 9. | Steven & Prasetyo (2020). “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Witel | 1. Bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, stres kerja | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|---|--|
| | Jakarta Utara". (Jurnal Penelitian) Vol 5, No.1 | 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. | 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, kepuasan kerja |
| 10. | Karunanithy & Ponnampalam (2013). "A study on the effect of Stres on performance of employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province". (European Journal of Business and Management) Vol.5, No.27 | 1. <i>It is also concluded that there is a negative relationship between stres and performance</i> Disimpulkan juga bahwa ada hubungan negatif antara stres dan kinerja | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, stres kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda |
| 11. | Qadoos et al., (2015). <i>The influence of Job Stres on Employees Performance (Studi Case in Pakistan).</i> <i>American Journal of Social Science Research</i> , Vol. 1, No. 4 | 1. <i>The result of research show that Job Stres have significant effect on Employees Performance</i> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, stres kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|--|--|
| 12. | Khaerana (2020). “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur”. (Jurnal <i>Ecoment Global</i>) Vol.5, No.1 | 1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda |
| 13. | Lisbona et al., (2018). “ <i>The Effect Of Work Engagement and Self Efficacy on Personal Initiative and Performance.</i> ” (Psicothema) Vol.30, No.1 | 1. <i>The result of these two studies confirmed our hypothesis: work engagement and self efficacy lead to higher to personal initiative, which in turn, leads to higher to performance</i> | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel terikat yang digunakan yaitu, <i>personal initiative</i> 3. variabel bebas yang digunakan <i>work engagement</i> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|--|---|
| 14. | Sebayang & Jafar (2017) “Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia”. (<i>E-Proceeding of Management</i>) Vol.4, No.1 | 1. Menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 1. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, <i>self esteem</i> |
| 15. | Trilolita et al., (2017). “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)”. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.52, No.1 | 1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> sebesar 0,619 (61,9%), 2. Terdapat pengaruh signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 0,431 (43,1%), dan 3. Pengaruh tidak langsung (<i>indirect effect</i>) untuk <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan melalui <i>employee engagement</i> sebesar 0,256 (25,6%). | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel terikat yang digunakan berbeda yaitu, <i>employee engagement</i> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|--|---|
| 16. | Carter et al., (2016). <i>“The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study”</i> . (International Journal of Human Resource Management), Vol.29, issues 17. | 1. <i>“We found the positive and important relationship between each of self-efficacy and employee engagement with job performance”</i> Kami menemukan hubungan positif dan penting antara masing-masing efikasi diri dan keterlibatan karyawan dengan prestasi kerja | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, <i>Employee engagement</i> |
| 17. | Gayatri & Onsardi (2020). <i>“Pengaruh Pemberdayaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu)”</i> . (JEMS) Vol.1, No.1 | 1. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan efikasi diri memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan (PT Mayora Kota Bengkulu) | 1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, pemberdayaan |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|--|---|
| 18. | Fadhilah & Arwiyah (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Bandung. (<i>E-Proceedings of Management</i>) Vol.7, No.2 | <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="635 483 895 707">1. Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <li data-bbox="635 707 895 1099">2. Berdasarkan hasil uji simultan (uji-f), variabel budaya organisasi dan variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="927 483 1114 674">1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> <li data-bbox="927 674 1114 898">2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1145 483 1361 595">1. objek penelitian berbeda <li data-bbox="1145 595 1361 819">2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, budaya organisasi |
| 19. | Judge & Bono, (2013). Vol.8 No.1 <i>Relationship of core self-evaluation traits self esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance (Journal Of Applied Psychology)</i> | <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="635 1144 895 1715">1. <i>The study found that we found positive relationship between self efficacy and job performance</i> Studi ini menemukan bahwa kami menemukan hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja pekerjaan | <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="927 1144 1114 1335">1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> <li data-bbox="927 1335 1114 1592">2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan | <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1145 1144 1361 1256">1. Tempat atau objek penelitian berbeda <li data-bbox="1145 1256 1361 1525">2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu, <i>psychological empowerment</i> dan Budaya Organisasi |

Lanjutan Tabel 2.1

| No. | Nama, Tahun dan Judul Peneliti | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|--|---|
| 20. | Dirk et al., (2017). <i>Work place ostracism and job performance: roles self efficacy and job level.</i> (Journal of Management Decision) Vol. 56, Issue:4 | 1. <i>“The results showed that workplace ostracism had a negative effect on employee performance, while self-efficacy had a positive effect on employee performance”</i> Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>workplace ostracism</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | 1. Variabel yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan | 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel <i>work place ostracism</i> , dan <i>job level</i> |

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

Tabel 2.1 di atas merupakan tabel hasil jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Dalam tabel 2.1 di atas menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang mempunyai kesamaan variabel yaitu *self efficacy* (x1) stres kerja (x2) dan kinerja karyawan (y), namun tempat dan waktu penelitiannya yang berbeda.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent* yaitu: *Self Efficacy* (X_1), Stres Kerja (X_2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2011:10 dalam Sebayang & Jafar, 2017:338).

Gayatri & Onsardi (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu).” dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan di PT. Mayora Kota Bengkulu.

Adapun penelitian dari Khaerana (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.” hasil dari

penelitiannya itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi maka karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal karena karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi ia mampu mengontrol dirinya dari situasi apapun yang ia hadapi dan bertanggung jawab dari setiap pekerjaannya.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya (Siagian, 2018:300).

Steven & Prasetyo (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkom Witel Jakarta Utara.” hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Wirya et al., (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni.” hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.

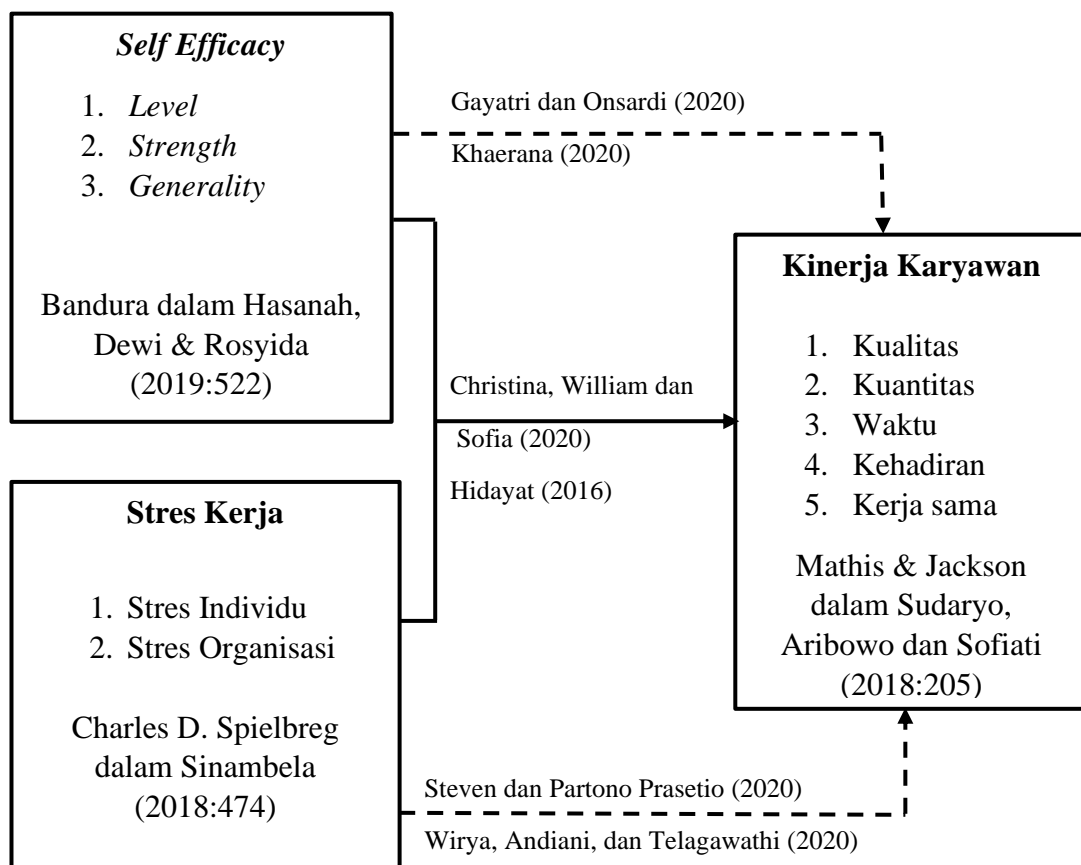
Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai target atau visi dan misi dari sebuah organisasi.

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy* dan stres kerja. Lengkong et al., (2020), telah melakukan penelitian di PT. Manado Karya Anugrah dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah.” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Hidayat, 2016) mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di RSUD Saras Husada Purworejo. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan *self efficacy* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63.4%. Sedangkan sisanya sebesar 36.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan menduga bahwa adanya pengaruh dari *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran ini dapat dirangkum dalam paradigma penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Ket: (——) Simultan

(- - - -) Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Self efficacy dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.