

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian Pustaka ini, penulis akan memaparkan teori – teori sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan – tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu masyarakat. Berikut pengertian manajemen menurut para ahli :

Thomas S.Bateman & Scott A.Snell (2017:5) menyatakan bahwa :

*“Management is a work process by using people and resources to achieve goals.”*

Menurut W. Griffin 2017 mendefinisikan bahwa :

*“A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective.”*

Amirullah (2018:4), mendefinisikan:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

M. Manullang (2018:2), menyebutkan:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:1):

”Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti satu tahapan –

tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen menurut Amirullah (2018:8) :

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan atau mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang – matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Cara untuk mengumpulkan orang – orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Pengarahan (*directing*)

Suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha usaha organisasi.

4. Pengevaluasian (*evaluation*)

Proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan langsung bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana apa yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga terciptanya sebuah tindakan yang dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal. Berikut merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Barry Cushway (2017) mendefinisikan bahwa :

*“Human resource management is a series of strategies, processes and activities designed to support company goals by integrating company and individual needs”.*

Edy Sutriso (2018:5), menyebutkan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Sedarmayanti (2017:3), mendefinisikan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Malayu S.P Hasibuan (2019:10), menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019 : 21) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui pegawai yang ada di dalam perusahaan. Berikut merupakan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Serdamayanti (2017:10) :

1. Tujuan Masyarakat Sosial (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah – tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi (*Organizing Objective*)

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan – tujuan yang ingin dicapai, termasuk sumber daya manusianya. Pengelolaan dengan baik haruslah diterapkan agar dapat berdayaguna dalam perusahaan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan.

### **2.1.3 Stres Kerja**

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengelola stres kerja setiap individu pegawai agar terjaga kualitas produktivitasnya.

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun beberapa definisi stres kerja menurut beberapa ahli diantaranya :

Menurut Robbins dan Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2017 : 597), menyatakan bahwa stres kerja merupakan “sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.”

Menurut Gibson Ivancevich (2017 : 17) mendefinisikan bahwa “*Stress is an adaptive response, mediated by individual debate or psychological processes, which is a consequence of any external activity (environment), situation, or event that places excessive psychological or physical demands on a person.*”

Menurut Charles D. Spielbreg (2018:472) mengemukakan bahwa : *“Job stress is external demands on a pearson, for example an object in the environment or a stimulus that is objectively harmful. Stress is also, defined as unpleasant that comes from outside oneself.”*

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:97) memberikan definisi bahwa *“Stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.”* Sedangkan menurut Sondang P Siagian (2017 : 300) menjelaskan: *“Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya.”*

Dari beberapa pengertian stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada pegawai.

### **2.1.3.2 Sumber Stres Kerja**

Stres kerja muncul dari berbagai sumber, oleh karenanya manajemen sumber daya manusia harus mengetahui sumber – sumber munculnya stres pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mengetahui sumber stres pada setidaknya akan

dialami oleh pegawainya. Adapun menurut Sondang P. Siagian (2017 : 301) menggolongkan sumber - sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan :

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber – sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan meliputi :

1. Masalah keuangan
2. Perilaku negatif anak – anak
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
4. Pindah tempat tinggal
5. Ada anggota keluarga yang meninggal

6. Kecelakaan
7. Mengidap penyakit berat

### **2.1.3.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Penyebab stress kerja pada individu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Stephen. P Robbins (2017 : 565) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. 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.

2. Faktor Organisasional

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

3. Faktor Individual

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

- a. 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.

- b. 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.
- c. 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.

#### **2.1.3.4 Manajemen Stres**

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Sondang P. Siagian (2017:302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.

2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stress.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi shingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan.

#### **2.1.3.5 Pendekatan Stres**

Pendekatan stres kerja merupakan cara individu agar dapat meminimalisir stress kerja yang dialami pada lingkungan perusahaan serta lingkungan luar perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 157) ada 4 pendekatan terhadap stres kerja yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*),

*biofeedback* dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). 4 pendekatan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Dukungan Sosial (*social support*). Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.
2. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*). Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya shalat dzuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.
3. Pendekatan melalui *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
4. Pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan *preventif* sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

#### **2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

### 1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

### 2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

### 3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

#### **2.1.4 Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai

suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

#### **2.1.4.1 Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri yang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (cita – cita), karena cita – cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri atau kepercayaan diri terhadap tindakan yang dilakukan. Menurut Flora Puspitaningsih (2018:76), mengemukakan bahwa : “ Efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.”

Menurut Irwansyah (2018:116) menyatakan bahwa : “Efikasi diri adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan – tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu.” Sedangkan menurut Helmi dan Elita (2017:45) menyatakann bahwa : “Efikasi diri adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seseorang dengan efikasi diri

yang tinggi akan mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian – kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang mudah menyerah sementara efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Efikasi diri dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor. Menurut Flora Puspitaningsih (2018:79) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi efikasi diri diantaranya :

1. Pengalaman keberhasilan ( *Mastery Experience* )

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam efikasi, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan efikasi diri tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan efikasi diri. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri.

2. Pengalaman orang lain ( *Victorious Experience or Modelling* )

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. *Modelling* merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

### 3. Persuasi verbal ( *Verbal Persuasion* )

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas – tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

### 4. Keadaan Fisiologis dan Afektif ( *Physiological and Affective State* )

Informasi kemampuan individu sebagian besar di dapatkan dari somatic yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stres. *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stres dapat mengurangi efikasi diri pada diri individu, jika tingkat stres individu rendah maka efikasi diri tinggi sebaliknya jika stres tinggi maka efikasi diri pada individu rendah.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri**

Efikasi diri dibedakan atas tiga dimensi yaitu level, strength dan generality.

Menurut Flora Puspitaningsih (2018:77), berikut ini adalah dimensi dari efikasi diri:

#### 1. Dimensi Level (tingkat kesulitan tugas)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat

berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

## 2. Dimensi Strength (derajat keyakinan atau pengharapan)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha.

Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. Dimensi Generality (luas bidang perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Berdasarkan 3 dimensi dari efikasi diri Flora Puspitaningsih (2018:78), merumuskan beberapa indikator efikasi diri 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, gigih dan tekun dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu yang mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta

mampu bangkit dari kegagalan, individu tersebut mempunyai efikasi diri yang tinggi.

- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa :

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan (2019:94) mendefinisikan bahwa :

“Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Menurut Rivai (2017:548) mendefinisikan bahwa :

”Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Levinson (2017:229) mengemukakan bahwa :

*“Performance is the performance of one regarding the tasks charged to him”*

Menurut Bernardin dan Russel (2017:15) mengemukakan bahwa :

*“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.”*

Berdasarkan berbagai pengertian di atas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua pegawai hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

#### **2.1.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam

upaya memperbaiki kinerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan-keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Berikut ini manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2017:563) :

1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

2) Manfaat bagi penilai

Meningkatkan kepuasan kerja, kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.

3) Manfaat bagi perusahaan

Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing karyawan.

### **2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan

kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2017:552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang
6. Untuk pembeda karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara para karyawan dengan supervisor melalui diskusi

tentang kemajuan kerja mereka.

14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

#### **2.1.5.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Hasibuan (2019 : 130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

##### **1. Gaji/upah**

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

##### **2. Kompensasi**

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapikan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

##### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang

dilakukan oleh karyawan.

#### 4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

#### **2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Mangkunegara (2017:61) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

##### 1. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu: kecepatan, kemampuan.

##### 2. Dimensi Kualitas dari hasil.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

kerapihan, ketelitian, hasil Kerja.

### 3. Dimensi Kerja Sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : jalinan kerja sama, kekompakan.

### 4. Dimensi Tanggung Jawab

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : hasil kerja, mengambil keputusan.

### 5. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

Sedangkan menurut Rivai (2017:43) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu :

1. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.

7. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Stres Kerja dan Efikasi Diri yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aprilia, Ananda, dan Anggia Sari Lubis. (2021)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang.  Sumber: Jurnal Mutiara Manajemen 6.1 (2021): 65-75.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang
2.	Salma Halida Fadilah (2021)  Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja. Penelitian dilaksanakan

	<p>Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol.9 No.2</p>	<p>pegawai</p>		<p>pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk</p>
3.	<p>Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani (2021)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang</p> <p>Bangun Rekaprima, Vol.07</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel disiplin kerja Penelitian dilakukan di Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang</p>
4.	<p>Chadek Novi C D, I Wayan Bagia dan Gede Putu (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Surya Raditya Negara</p> <p>Bisma : Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel kepuasan kerja Penelitian dilakukan pada Surya Raditya Negara</p>
5.	<p>Rachel Natalya M, William A, Wehelmina R (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan kinerja</p>	<p>Penelitian dilakukan pada Kantor Pengelola It Center Manado</p>

	Manado  Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2			
6.	Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, Hendy Tannady (2018)  <i>Effect Of Self Efficacy, Job Satisfaction and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector</i>  <i>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economic and Law, Vol.16 No.5</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel efikasi diri dan variabel kinerja	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja, dan budaya kerja Penelitian dilakukan pada staff telemarketin g sektor bank
7.	Nova Widyastuti, Edy Rahardja (2018)  Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan <i>Employ Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang  Dipenogoro Journal of Management, Vol.7 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel kompensasi dan variabel <i>employ engagement</i> Penelitian dilakukan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang
8.	Octavia Nataria dkk (2019)  Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel beban kerja Penelitian dilakukan pada

	Disperindagkop dan UMKM Manokwari  Cakrawala Management Business Journal, Vol.1 No.1	terhadap kinerja pegawai		pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari
9.	Lilis Sulastri dan Wisnu Uriawan(2020)  Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0  Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.1 No1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja Penelitian dilakukan terhadap pegawai di era industri 4.0
10.	Mukrodi (2018)  Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Pemerintahan Provinsi Bali  Jurnal Kreatif, Vol.6 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja pegawai	Penelitian dilakukan pada Dinas Koperasi Pemerintahan Provinsi Bali
11.	Sudarmi (2018)  <i>Self Efficacy</i> , Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandar Lampung  Jurnal Manajemen, Vol.XIX No. 01	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, secara	Meneliti variabel self efikasi, stres kerja dan kinerja	Penelitian dilakukan terhadap Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandar Lampung

		simultan berpengaruh positif dan signifikan		
12.	<p>Arfan Wahyu S, Prayekti, Epsilandri S (2021)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta</p> <p>Journal of Management and Bussiness, Vol.4 No.1</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan demokrasi dan lingkungan kerja Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta
13.	<p>Carter W R et al (2018)</p> <p><i>The affect of self efficacy and employee engagement on job performance : A longitudinal field study</i></p> <p><i>The international journal of human resource management</i>, Vol. 29 No. 17</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja	Penelitian dilakukan dengan studi lapangan longitudinal
14.	<p>Nila Hotiana dkk (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi</p>	Hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel motivasi Penelitian dilakukan pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan

	kementrian parawisata RI)  Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.3, No.1			organisasi kementrian parawisata RI
15.	Christina M L, William A A dan Sofia Sambul (2020)  Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Sejahtera Kota Manado  <i>Productivity</i> , Vol.1 No.3	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja, efikasi diri dan kinerja	Penelitian dilakukan pada Koperasi Sejahtera Kota Manado

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh stres kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah – arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variable penelitian

yang dilakukan. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent yaitu Stres Kerja, Efikasi Diri, terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

### **2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres di sini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan atau instansi.

Keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Salma Halida Fadilah (2021), mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian menurut Octavia Nataria dkk (2019), mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari. Dimana hasil penelitian menunjukkan secara

parsial bahwa stres kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga didapatkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Nova Widyastuti dan Edy Rahardja (2018) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan *Employ Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang” yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Efikasi diri menuntut pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin besar pula potensi rasa puas yang didapat. Hal ini disebabkan semakin yakin individu terhadap apa yang ia kerjakan maka usaha yang ia berikan akan semakin besar dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung akan tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Aprilia dkk (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

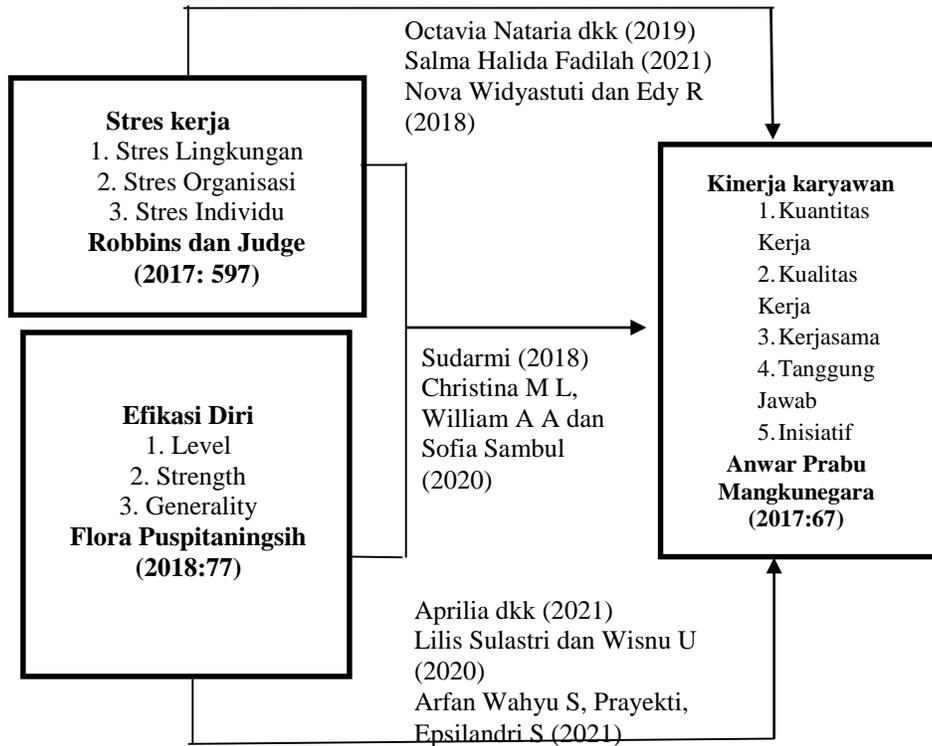
Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Arfan Wahyu S, Prayekti, Epsilandri S (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta” Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Pernyataan tentang pengaruh stres kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di dukung oleh penelitian yang diantaranya oleh Sudarmi (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian efikasi diri dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Christina M L, William A A dan Sofia Sambul (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel stres kerja dan *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut diatas. Maka dapat disimpulkan pada paradigma penelitian seperti gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

### 2.4.1 Hipotesis Secara Simultan

Terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai.

#### **2.4.2 Hipotesis Secara Parsial**

- a. Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Terdapat Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai.