

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Bawang merah merupakan salah satu komoditas hortikultura (tanaman kebun) yang banyak dikonsumsi masyarakat. Selain sebagai campuran bumbu masak, bawang merah juga dijual dalam bentuk olahan seperti ekstrak bawang merah dan bawang merah goreng bahkan obat untuk menurunkan kolesterol, gula darah, mencegah penggumpalan darah, menurunkan tekanan darah serta memperlancar aliran darah. Sebagai komoditas hortikultura yang banyak dikonsumsi masyarakat, potensi pengembangan bawang merah masih terbuka lebar tidak saja untuk kebutuhan dalam negeri tetapi juga luar negeri.

Pada 5 tahun terakhir, kebutuhan bawang merah di Indonesia dari tahun ke tahun baik untuk konsumsi dalam negeri mengalami peningkatan sebesar 5%. Hal ini sejalan dengan bertambahnya jumlah penduduk yang setiap tahunnya juga mengalami peningkatan. Badan Pusat Statistik Nasional (2020) menyatakan bahwa pasokan bawang merah di Indonesia pada tahun 2016-2019 mengalami peningkatan sedangkan tahun 2020 mengalami penurunan hal ini bisa dilihat seperti dalam Tabel 1.1:

**Table 1.1**  
**Data Pasokan Bawang Merah Nasional Tahun 2016-2020.**

| No | Tahun | Pasokan (Ton) |
|----|-------|---------------|
| 1. | 2016  | 4.893.124     |
| 2. | 2017  | 5.964.195     |
| 3. | 2018  | 6.110.773     |

| No | Tahun | Pasokan (Ton) |
|----|-------|---------------|
| 4. | 2019  | 6.233.984     |
| 5. | 2020  | 5.635.918     |

Sumber data : Badan Pusat Statistik Nasional (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 Badan Pusat Statistik mencatat Hasil Pasokan Bawang Merah Nasional pada Tahun 2016-2019 mengalami peningkatan setiap tahunnya berbeda dengan tahun 2020 pasokan bawang merah mengalami penurunan dibandingkan tahun 2019 yaitu sebesar 7%. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri pemerintah mengambil kebijakan mengimpor bawang merah dari luar negeri meskipun hal ini akan mengakibatkan pasokan dalam negeri kurang diminati. Dengan demikian, produktivitas dan mutu hasil bawang merah perlu ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan di dalam negeri. Badan Pusat Statistik Nasional juga menjelaskan data pasokan bawang merah antar provinsi di Indonesia tahun 2020 seperti dalam Tabel 1.2 berikut:

**Table 1.2**  
**Data Pasokan Bawang Merah Antar Provinsi Di Indonesia**  
**Tahun 2020.**

| No            | Provinsi            | Jumlah Pasokan(Ton) |
|---------------|---------------------|---------------------|
| 1.            | Jawa Tengah         | 3.597.051           |
| 2.            | Jawa Timur          | 1.454.584           |
| 3.            | Nusa Tenggara Barat | 188.740             |
| 4.            | Jawa Barat          | 164.827             |
| 5.            | Sumatera Barat      | 153.770             |
| 6.            | Sumatera Utara      | 29.222              |
| 7.            | DI Yogyakarta       | 18.811              |
| 8.            | Bali                | 14.207              |
| 9.            | Lampung             | 2.105               |
| 10.           | Banten              | 1.404               |
| 11.           | Sumatera Selatan    | 934                 |
| 12.           | Riau                | 263                 |
| <b>Jumlah</b> |                     | <b>5.635.918</b>    |

Sumber : Badan Pusat Statistik Nasional (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 Jawa Tengah menjadi provinsi pemasok bawang merah terbesar di Indonesia dengan jumlah pasokan bawang merah pada tahun 2020 sebesar 3.597.051 ton, dan Provinsi Riau merupakan pemasok bawang merah terkecil dengan jumlah pasokan bawang merah pada tahun 2020 sebesar 263 ton. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Tengah (2020) juga menjelaskan data pasokan bawang merah antar Kabupaten/Kota di Jawa Tengah tahun 2020 dalam Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Pasokan Bawang Merah Antar Kabupaten/Kota**  
**Di Jawa Tengah Tahun 2020.**

| No           | Kabupaten/Kota        | Pasokan (Ton)    |
|--------------|-----------------------|------------------|
| 1.           | Kabupaten Karanganyar | 1.135.111        |
| 2.           | Kabupaten Demak       | 781.655          |
| 3.           | Kabupaten Pati        | 588.269          |
| 4.           | Kabupaten Grobogan    | 304.407          |
| 5.           | Kabupaten Tegal       | 261.039          |
| 6.           | Kabupaten Boyolali    | 200.120          |
| 7.           | Kabupaten Temanggung  | 189.556          |
| 8.           | Kabupaten Brebes      | 136.894          |
| <b>Total</b> |                       | <b>3.597.051</b> |

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Tengah (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diuraikan bahwa Kabupaten Karanganyar menjadi kabupaten pemasok bawang merah terbesar di Jawa Tengah dengan jumlah pasokan bawang merah pada tahun 2020 sebesar 1.135.111 ton, dan Kabupaten Brebes menjadi kabupaten pemasok bawang merah terkecil dengan jumlah pasokan bawang merah pada tahun 2020 sebesar 136.894 ton.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Jawa Tengah (2020) terdapat 5 pemasok bawang merah yang ada di wilayah Kabupaten Brebes yang dapat dilihat dalam Tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4**  
**Data Pemasok dan Jumlah Pasokan Bawang Merah Kabupaten Brebes Tahun 2020.**

| No           | Pemasok                          | Jumlah Pasokan bawang merah Per Tahun (ton) |
|--------------|----------------------------------|---|
| 1            | UD. Maju Jaya                    | 31.200                                      |
| 2.           | UD. Bawang Merah Rukun Sejahtera | 29.600                                      |
| 3.           | UD. Bawang Merah Argopundi       | 25.500                                      |
| 4.           | UD. Mustika Bawang Merah         | 25.494                                      |
| 5.           | Panca Mitra Tani                 | 25.100                                      |
| <b>Total</b> |                                  | 136.894                                     |

Sumber data : Badan Pusat Statistik Brebes (BPS,2020).

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas UD. Maju Jaya berada diurutan pertama berdasarkan jumlah pasokan bawang merah pada tahun 2020 dengan jumlah pasokan 31.200 ton, dan Panca Mitra Tani berada diurutan terakhir berdasarkan jumlah pasokan bawang merah pada tahun 2020 dengan jumlah pasokan 25.100 ton. Berdasarkan data diatas adanya permasalahan yang perlu dikaji dan dicari solusi permasalahannya. Oleh karena itu, peneliti memilih Panca Mitra Tani dengan pertimbangan terdapat masalah yang layak diteliti.

Data yang diperoleh dari perusahaan dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu dilakukan pra survei kuesioner kepada 52 responden. Agar mengetahui kinerja karyawan pada Panca Mitra Tani, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**

### Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Panca Mitra Tani.

| No | Dimensi             | Tingkat Kesesuaian |          |           |           |            |                |           |
|----|---------------------|--------------------|----------|-----------|-----------|------------|----------------|-----------|
|    |                     | SS<br>(5)          | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) | Jumlah<br>Skor | Rata-rata |
| 1. | Kuantitas Pekerjaan | 18                 | 11       | 12        | 5         | 6          | 186            | 3,6       |
| 2. | Kualitas Pekerjaan  | 15                 | 11       | 12        | 8         | 6          | 177            | 3,4       |
| 3. | Tanggung Jawab      | 15                 | 13       | 9         | 6         | 9          | 166            | 3,2       |
| 4. | Kerja Sama          | 15                 | 13       | 8         | 8         | 8          | 173            | 3,3       |
| 5. | Inisiatif           | 15                 | 12       | 9         | 7         | 9          | 173            | 3,3       |
|    | Skor Rata-rata      |                    |          |           |           |            |                | 3,3       |

Sumber : Hasil Kuesioner Pendahuluan Panca Mitra Tani,2022

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata total kinerja karyawan sebesar 3,3. Adapun dimensi yang terendah adalah tanggung jawab dengan memperoleh rata-rata 3,2, hal ini menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga akan merugikan bagi perusahaan.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan kinerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja, , budaya organisasi, motivasi, *self-efficacy*, kepemimpinan dan kompensasi.

Tabel 1.6 adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 52 responden mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Panca Mitra Tani:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi**  
**Kinerja Karyawan Panca Mitra Tani.**

| No | Variabel             | Tingkat Kesesuaian |          |           |           |            |                |               |
|----|----------------------|--------------------|----------|-----------|-----------|------------|----------------|---------------|
|    |                      | SS<br>(5)          | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) | Jumlah<br>Skor | Rata-<br>rata |
| 1. | Stress kerja         | 10                 | 18       | 11        | 4         | 9          | 172            | 3,3           |
| 2. | Budaya organisasi    | 17                 | 15       | 7         | 7         | 6          | 186            | 3,6           |
| 3. | Motivasi             | 16                 | 17       | 7         | 5         | 7          | 186            | 3,6           |
| 4. | <i>Self efficacy</i> | 16                 | 11       | 11        | 6         | 8          | 177            | 3,4           |
| 5. | Kepemimpinan         | 18                 | 16       | 7         | 7         | 4          | 193            | 3,7           |
| 6. | Kompensasi           | 17                 | 16       | 6         | 7         | 6          | 187            | 3,6           |

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 Dapat dilihat bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan Panca Mitra Tani yang memiliki masalah didalam perusahaan adalah variabel stress kerja dan *self efficacy*. Stress kerja memiliki skor rata-rata rendah dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 3,3 yang disebabkan kurangnya peran pemimpin dalam bekerja dan *self efficacy* juga memiliki skor rata-rata rendah dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar 3,4 hal ini dikarenakan kurangnya kepercayaan diri

seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Untuk mengetahui stress kerja pada karyawan Panca Mitra Tani, peneliti memperlihatkan hasil kuesioner pendahuluan pada tabel 1.7 mengenai dimensi stress kerja.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survei Variabel Stress Kerja Pada Karyawan**  
**Panca Mitra Tani.**

| No                          | Dimensi              | Frekuensi |          |           |           |            | Jumlah<br>Skor | Rata<br>-rata |
|-----------------------------|----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|----------------|---------------|
|                             |                      | SS<br>(5) | S<br>(4) | KS<br>(3) | TS<br>(2) | STS<br>(1) |                |               |
| 1.                          | Kondisi pekerjaan    | 15        | 11       | 9         | 9         | 8          | 172            | 3,3           |
| 2.                          | Peran                | 15        | 10       | 9         | 8         | 10         | 168            | 3,2           |
| 3.                          | Faktor interpersonal | 16        | 10       | 9         | 9         | 8          | 173            | 3,3           |
| 4.                          | Perkembangan karir   | 18        | 11       | 8         | 8         | 7          | 181            | 3,5           |
| 5.                          | Struktur organisasi  | 15        | 12       | 9         | 10        | 6          | 176            | 3,4           |
| Skor Rata-rata Stress Kerja |                      |           |          |           |           |            |                | 3,3           |

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan hasil pra survei pendahuluan variabel stress kerja dengan memperoleh skor rata-rata 3,3. Adapun dimensi yang terendah yaitu dimensi peran dengan memperoleh rata-rata 3,2 yang menunjukkan kurangnya peran pemimpin dalam bekerja seperti kurangnya perhatian terhadap karyawannya.

Untuk itu perusahaan harus bisa membuat karyawan merasa nyaman dan terikat dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat meningkatkan kualitas

kinerjanya, hal ini didukung berdasarkan peneliti terdahulu Christina M, (2020) yang menyatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh rendahnya tingkat stres kerja. Selain stress kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self-efficacy*, salah satu keberhasilan bagi perusahaan dengan melihat sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan percaya terhadap diri sendiri bahwa bisa menyelesaikan tugas dengan baik meskipun banyaknya tekanan dan hambatan. Berikut data hasil pra survei kuesioner yang disebarkan kepada 52 responden untuk mengetahui *self efficacy* pada Panca Mitra Tani:

**Tabel 1.8**  
**Hasil Pra Survei Variabel *Self Efficacy* pada karyawan Panca Mitra Tani.**

| No                           | Dimensi      | Frekuensi |     |     |     |     | Total Skor | Rata-rata |
|------------------------------|--------------|-----------|-----|-----|-----|-----|------------|-----------|
|                              |              | SS        | S   | KS  | TS  | STS |            |           |
|                              |              | (5)       | (4) | (3) | (2) | (1) |            |           |
| 1.                           | Level        | 14        | 15  | 10  | 7   | 6   | 180        | 3,5       |
| 2.                           | Kekuatan     | 15        | 13  | 7   | 10  | 7   | 175        | 3,3       |
| 3.                           | Keadaan Umum | 16        | 15  | 7   | 7   | 7   | 182        | 3,5       |
| Skor Rata-rata self efficacy |              |           |     |     |     |     |            | 3,4       |

Sumber : Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan pada Tabel 1.8 hasil pra survei pendahuluan variabel *self efficacy* memperoleh skor rata-rata 3,4. Adapun dimensi yang terendah yaitu kekuatan dengan memperoleh rata-rata 3,3 yang menunjukkan kurangnya kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan berdampak pada kinerja yang menurun karena

karyawan tidak percaya diri terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka dari itu dapat dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stress Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panca Mitra Tani Pemasok Bawang Merah di Kabupaten Brebes”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan penelitian sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres kerja
  - a. Adanya beban kerja yang berlebihan.
  - b. Kurangnya peran pemimpin dalam menyelesaikan tugas.
  - c. Kurangnya perhatian manajemen terhadap hasil kerja.
  - d. Kurangnya keamanan dalam bekerja
  - e. Karyawan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan.
2. *Self efficacy*.
  - a. Kepercayaan diri yang rendah dalam menyelesaikan tugas.

- b. Kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki.
  - c. Kepercayaan diri yang rendah dalam menghadapi hambatan dan kesulitan dalam berbagai situasi.
3. Kinerja Karyawan
- a. Beban kerja yang berlebih.
  - b. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Kurangnya kerja sama yang terjalin dengan baik sesama rekan kerja.
  - d. Kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - e. Karyawan kurang memiliki inisiatif pribadi yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi stress kerja pada karyawan Panca Mitra Tani.
2. Bagaimana kondisi *self efficacy* pada karyawan Panca Mitra Tani.
3. Bagaimana kondisi kinerja pada karyawan Panca Mitra Tani.
4. Seberapa besar pengaruh stress kerja dan *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada Panca Mitra Tani.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Kondisi stress kerja pada karyawan Panca Mitra Tani.
2. Kondisi *self efficacy* pada karyawan Panca Mitra Tani.
3. Kondisi kinerja pada karyawan Panca Mitra Tani.
4. Besarnya pengaruh stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Panca Mitra Tani.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, tetapi tulisan ini juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada, informasi khususnya pengaruh stres kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Panca Mitra Tani.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai stres kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

#### 1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi kinerja karyawan pada Panca Mitra Tani.
- b. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi stress kerja pada Panca Mitra Tani.
- c. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi *self efficacy* pada Panca Mitra Tani.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai stress kerja, *self efficacy* serta kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Panca Mitra Tani.

#### 3. Bagi Pihak Lain.

- a. Memberi tambahan informasi mengenai stress kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan.
- b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam menurunkan stress kerja dan meningkatkan *self efficacy* dan kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab II ini berisi tentang pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia dan pengertian, karakteristik, tujuan, faktor yang mempengaruhi serta dimensi dan indikator dari setiap variabel stres kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

#### 2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka pada dasarnya akan membahas mengenai teori-teori, konsep, dan generalisasi hasil dari penelitian yang nantinya akan menjadi landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian sesuai permasalahan yang sedang dihadapi. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yaitu : *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* yaitu manajemen, *middle theory* yaitu manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* yaitu stress kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen

Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut para ahli Menurut Sarinah dan Mardelena, (2017:7), menyatakan bahwa “Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”. Sedangkan Bob Foster dan Iwan Sidharta, (2019) menyatakan bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Dan menurut Melayu S.P, (2017:1) “Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, kenapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya. Serta manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Dari beberapa definisi manajemen di atas dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan kegiatan perusahaan atau organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia karyawan merupakan asset utama bagi perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik dan faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Melayu S.P, (2017:10), menyatakan bahwa “ 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”. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto, (2017:15), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal

sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dan menurut Kasmir, (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan karyawan”. Dari ketiga pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

#### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Menurut Melayu S.P, (2017:21), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti fungsi manajemen pada umumnya yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sama sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

#### 11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

### **2.1.3 Stress kerja**

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri.

#### **2.1.3.1 Pengertian Stress kerja.**

Menurut Cooper dalam Moh Heru Budi Santoso, (2019) menyatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola berpikir dan kondisi seseorang. Sementara Melayu S.P, Hasibuan (2017), berpendapat bahwa Stres Kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis,

Sedangkan menurut Muhammad Nusran dan Lantara, (2019:72) definisi stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Dari beberapa definisi di atas menurut para ahli bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang.

### **2.1.3.2 Jenis Jenis Stress Kerja.**

Dalam dunia yang serba cepat dan kompetitif, stres tidak bisa kita hindari, Stres merupakan respon alami tubuh kita terhadap situasi tertentu. Stres bisa datang dari berbagai sumber, seperti jadwal kerja yang sibuk, hilangnya orang yang dicintai atau hubungan yang bermasalah. Terlepas dari sumber stres, stres selalu dapat dikelola dengan perubahan gaya hidup, dan perubahan dalam cara kita memandang stressor tertentu. Jenis Stres Kerja :

1. *Eustress* adalah stres dalam bentuk positif. Ini adalah stres yang baik yang dapat merangsang seseorang untuk melakukan berbagai hal dengan lebih baik. Seseorang dapat merasakan situasi tertentu, seperti pekerjaan baru, atau bertemu dengan idolanya.
2. *Distress*, atau apa yang biasa kita sebut sebagai stres, adalah jenis stres yang memiliki efek negatif pada kesehatan fisik dan emosional. Distress sering menghasilkan emosi yang intens, seperti kemarahan, rasa takut, dan kecemasan atau panic.
3. *Distress akut* adalah jenis yang paling umum dari stres yang datang tiba-tiba, menjadikan kita ketakutan dan bingung. Meskipun stres akut hanya

berlangsung untuk jangka waktu pendek. Stres akut sering menghasilkan reaksi lari atau melawan.

4. *Distress episode akut*. Istilah “stres akut episodik” biasanya digunakan untuk situasi ketika stres akan menjadi normal. Jadi, gangguan episodik akut ditandai dengan sering mengalami stres akut. Orang-orang memiliki jenis stres ini sering menemukan diri mereka berjuang untuk mengatur kehidupan mereka dan sering menempatkan tuntutan yang tidak perlu dan tekanan pada diri mereka sendiri, yang akhirnya dapat menyebabkan kegelisahan dan lekas marah.
5. *Distress kronis* adalah stres yang bertahan untuk waktu yang lama. Stres kronis biasanya berasal keadaan yang tidak dapat dikontrol. Kemiskinan, perasaan terperangkap dalam karir menjijikkan, hubungan yang bermasalah, dan pengalaman trauma masa kecil adalah beberapa contoh peristiwa atau keadaan yang dapat menyebabkan stres kronis.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.**

Menurut Muhammad Nusran dan Lantara, (2019:77) ada dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu:

1. Faktor lingkungan.
  - a. Kondisi fisik.
  - b. Hubungan dalam lingkungan pekerjaan.
2. Faktor personal.
  - a. Tipikal kepribadian.

- b. Peristiwa pribadi maupun kondisi individu. berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Stress Kerja.**

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator stres kerja menurut Cooper dalam Moh Heru Budi Santoso, (2019), yaitu:

1. Kondisi pekerjaan.
  - a. Beban kerja dalam faktor internal.
  - b. Beban kerja dalam faktor eksternal.
  - c. Jadwal kerja.
2. Peran.
  - a. Ketidak jelasan peran.
  - b. Peran pemimpin.
3. Faktor interpersonal.
  - a. Hasil kerja dan system dukungan sosial yang baik.
  - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan.
4. Perkembangan karier.
  - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.
  - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.

- c. Keamanan pekerjaan.
5. Struktur organisasi.
- a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja.
  - b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi.
  - c. Keterlibatan dalam membuat keputusan.

#### **2.1.4 *Self Efficacy.***

*Self-Efficacy* merupakan salah satu variabel yang diteliti oleh peneliti karena *self-efficacy* merupakan salah satu masalah yang dihadapi perusahaan. Dibawah ini dijelaskan mengenai hal-hal yang mendasari pengertian *self-efficacy* menurut para ahli, sumber *self efficacy*, fungsi *self efficacy* dan dimensi dan indikator *self-efficacy*.

##### **2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy.***

Menurut Krietner Dan Kinicki dalam Erly Suandy (2017) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan..

Sedangkan menurut Bandura dalam Farida Agustin R.P, (2018) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal. Dan menurut Alwisol,

(2018) menyatakan bahwa efikasi diri adalah persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam mengatasi masalah dan hambatan dalam situasi tertentu.

Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, serta mampu memobilisasi energy yang lebih besar dalam menghadapi setiap tantangan. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah mudah menyerah dan putus asa bila menghadapi kesulitan dan permasalahan. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana cara seseorang bertindak dan mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.

Serta efikasi diri membuat seseorang bisa tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung ketidakmampuannya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya.

#### **2.1.4.2 Sumber *Self-Efficacy*.**

Menurut Bandura dalam Farida Agustin R.P, (2018) terdapat 4 sumber *self efficacy* meliputi:

1. *Past Performance*.

Meliputi hal-hal baru yang diterima karyawan sebagai hasil akumulasi kinerja sebelumnya seperti tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

2. *Vicarious Experience.*

Meliputi kesuksesan yang dirasakan baik kesuksesan rekan kerja maupun kesuksesan perusahaan. Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama .

3. *Verbal Persuasion*

Meliputi sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

4. *Emotional Cues*

Meliputi sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun, bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri.

#### **2.1.4.3 Fungsi Self-efficacy.**

Fungsi-fungsi dari *self efficacy* yang akan berpengaruh bagi karyawan yaitu:

1. Pemilihan aktivitas

Dalam kehidupan sehari-hari individu dituntut untuk membuat keputusan mengenai aktivitas-aktivitas yang akan dijalani dan berapa lama waktu yang di butuhkan untuk menjalaninya. Pengambilan keputusan tersebut dipengaruhi oleh penilaian diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Apabila individu tersebut dihadapkan pada aktivitas atau situasi yang dianggap melampaui kemampuannya, maka akan terjadi kecenderungan untuk menghindari situasi tersebut dan akan memilih aktivitas yang dinilai mampu untuk dilakukan. Pengaruh *self efficacy* yang baik adalah ketika keyakinan yang dimiliki seorang individu dapat mendorongnya untuk memilih aktivitas yang realitis dan menantang, serta memotivasi perkembangan kemampuan yang dimilikinya.

2. Besarnya usaha dan daya tahan dalam menghadapi rintangan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Penilaian *self efficacy* juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dikeluarkan dan berapa lama seseorang akan kuat dalam menghadapi kesulitan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin giat usaha yang dilakukan saat menghadapi situasi yang tidak menyenangkan. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* rendah akan mengurangi usahanya atau menyerah pada situasi yang tidak menyenangkan.

3. Pola berpikir dan reaksi emosional.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih berpacu pada rintangan yang dihadapinya dan menganggap kegagalan yang didapatnya adalah hasil dari kurangnya usaha yang dilakukan. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* rendah cenderung memandang kesulitan lebih berat dari yang sebenarnya. Pola pikir inilah yang menciptakan stres dan menghambat penggunaan kemampuan diri secara optimal sehingga kegagalan yang didapat adalah hasil dari rendahnya kemampuan yang dimiliki.

4. Sebagai peramal tingkah laku selanjutnya.

Orang yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki keterlibatan yang lebih banyak dengan lingkungan sekitarnya. Demikian pula dalam mengerjakan tugas dimasa yang akan datang dia akan menjadi lebih terlibat dan tidak mudah menyerah karena menurut mereka usaha yang dihasilkan disebabkan karena kerja keras dan kemampuan mereka. Sebaliknya bagi orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah ia akan menghindari keterlibatan mengerjakan tugas bahkan cenderung lebih pemalu dan pasrah dalam menerima hasil.

5. Sebagai penentu performansi selanjutnya.

Banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja yang ditampilkan seseorang.

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*.**

Menurut Bandura dalam Farida Agustin R.P, (2018) terdapat 3 dimensi *self efficacy* meliputi:

1. Level (*Magnitude*).

Dimensi level atau magnitude mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self-efficacy* seseorang berbeda satu sama lain, tingkatan kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau mudah akan menentukan *self-efficacy*. Pada suatu tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai *self-efficacy* yang tinggi pada permasalahan ini.

2. Kekuatan (*Strength*).

Terkait dengan kekuatan dari *self-efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tak terhingga, dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kemantapan inilah yang menentukan ketahanan dan keuletan individu

3. Keadaan Umum (*Generality*).

Sejauh mana individu yakin dengan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan sampai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi yang sulit dan bervariasi. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah

dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditujukan.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan.**

Salah satu penentu kemajuan kinerja pada organisasi tentu saja harus bisa mengelola kinerja pada karyawannya. Dalam mengelola kinerja karyawan dengan tepat pasti akan mempermudah jalannya organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya jika dalam pengelolaan kinerja karyawan tidak baik, akan berakibat fatal dan membawa organisasi menuju kegagalan

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.**

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa definisi kinerja menurut para ahli, yaitu: Menurut Mangkunegara, (2017:9), menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Neni Triastuti, (2018) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan

mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan”. Dan menurut Benarin dan Russel dalam Priansa, (2018) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi kinerja dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

#### **2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.**

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar. Menurut Mangkunegara, (2017:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

2. Faktor Motivasi.

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi.

Sedangkan menurut Widayati, (2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Sikap Mental.

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan.

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan.

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan.

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya, Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat Penghasilan.

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan.

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 7. Komunikasi.

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas instansi.

#### 8. Sarana Pra Sarana.

Instansi harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

#### 9. Kesempatan Berprestasi.

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

### **2.1.5.3 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan.**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara, (2017:10) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa.
2. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja,
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Penilaian Kinerja.**

Indikator penilaian kinerja adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap pegawai dan digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Irham Fahmi, (2017:12), mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas kerja.

Untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, pegawai perlu dibekali dengan persyaratan tertentu yang digunakan sebagai dasar melaksanakan pekerjaan.

### 3. Kerjasama.

Merupakan suatu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 4. Tanggung Jawab.

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

### 5. Inisiatif.

Kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.

#### **2.1.6 Penelitian Terdahulu.**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan berhubungan dengan Stress kerja, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk

hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai dasar perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut ini Tabel 2.1 mengenai perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian :

**Tabel 2.1**  
**Peneliti Terdahulu.**

| No | Nama Peneliti dan Judul   | Hasil Penelitian  | Variabel   |                              |
|----|---|---|--|------------------------------|
|    |   |   | Persamaan  | Perbedaan                    |
| 1. | Christina M. Lengkong (2020)<br>Stress Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Karya Anugrah Vol .1 No. 3                       | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan self efficacy memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stress kerja dan <i>self-efficacy</i><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan. | Tempat dan Objek penelitian. |
| 2. | Sutrisno, Desyella Arifa Suhendi (2019)<br><br>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta<br><br>Vol.1 No. 2 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.                 | a. Variabel independen stress kerja<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan.                          | Tempat dan Objek penelitian. |
| 3. | Regina Gledy Kaseger (2017)   | Hasil penelitian menunjukkan  | a. Variabel independen Pengembangan  | Tempat dan Objek penelitian  |

| No | Nama Peneliti dan Judul   | Hasil Penelitian   | Variabel  |   |
|----|---|--|---|---|
|    |   |  | Persamaan   | Perbedaan   |
|    | Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square<br><br>Vol.1 No. 4   | bahwa pengembangan karir dan self efficacy memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  | Karir dan <i>self-efficacy</i><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan                     |   |
| 4. | Stevani Sembayang, S.Kom,Mm, Dr.Jafar Sembiring M.Ed.M. (2017)<br><br>Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia.<br><br>Vol.4 No.1         | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan                           | a. Variabel independen <i>self-efficacy</i><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan        | a. Variabel independen <i>self esteem</i><br>b. Tempat dan Objek penelitian                     |
| 5. | Rian Salangka, Lucky Dotulong (2018)<br><br>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo.<br><br>Vol. 3 No. 3 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan | a. Variabel independen <i>self efficacy</i><br>b. Variabel dependen kepuasan kerja karyawan | a. Variabel independen <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja<br>b.Tempat dan Objek penelitian |
| 6. | Putri Dirgantara  | Hasil  | a. Variabel   | a. Variabel   |

| No | Nama Peneliti dan Judul   | Hasil Penelitian  | Variabel  |  |
|----|---|---|---|--|
|    |   |   | Persamaan   | Perbedaan  |
|    | Sakti, Putut Hariwibowo, Makmum Riyanto (2020)<br><br><i>The Influence Of Organization Communication, Work Motivation, And Self Efficacy On Employee Performance In Pt Angkasa Pura Logistik Semarang.</i><br><br>Vol.6 No. 1 | penelitian menunjukkan bahwa organisasi komunikasi, motivasi kerja dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | independen <i>self-efficacy</i><br><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan                          | independen motivasi kerja dan organisasi komunikasi<br><br>b.Tempat dan Objek penelitian |
| 7  | Prahara, S.A, Indriani, N (2019)<br><br><i>Employees: Occupational Self Efficacy And Work Stress</i><br><br>Vol.3 No.3  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.                    | a. Variabel independen <i>self efficacy</i> dan stress kerja<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan | Tempat dan Objek penelitian  |
| 8. | Cokorda, I Made Artha Wibawa (2018)<br><br>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.<br><br>Vol. 5 No. 12   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan                           | a. Variabel independen stres kerja<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan                           | a. Variabel independen motivasi kerja<br><br>b. Tempat dan Objek penelitian              |

| No  | Nama Peneliti dan Judul  | Hasil Penelitian  | Variabel  |  |
|-----|--|---|---|--|
|     |  |   | Persamaan   | Perbedaan  |
| 9.  | Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2018)<br><br>Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses.<br><br>Vol. 5 No. 2 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja, stress kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stress kerja<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan  | a. Variabel independen konflik kerja dan beban kerja<br><br>b. Tempat dan Objek penelitian |
| 10  | Novi Susanti, Mardiana, Heriyanto (2018)<br><br>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda<br><br>Vol. 2 No.1      | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan               | a. Variabel independen stress kerja.<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Variabel independen motivasi kerja<br><br>b. Tempat dan Objek penelitian                |
| 11  | Mitri Nelsi (2021)<br><br>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan<br><br>Vol. 3 No.3                                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan                                  | a. Variabel independen stress kerja.<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan | Tempat dan Objek penelitian  |
| 12. | Susi Handayani,Raihan  | Hasil penelitian  | a. Variabel independen  | a. Variabel independen   |

| No  | Nama Peneliti dan Judul   | Hasil Penelitian  | Variabel  |   |
|-----|---|---|---|---|
|     |   |   | Persamaan   | Perbedaan   |
|     | ah Daulay (2021)<br><br>Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan<br><br>Vol.1 No.1   | menunjukkan bahwa stres kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan                        | stress kerja.<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan                        | lingkungan kerja<br><br>b. Tempat dan Objek penelitian                              |
| 13. | Rizq Rafi Firdaus (2019)<br><br>Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komite Organisasi Sebagai Variabel Intervening<br><br>Vol.1 No.1 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan <i>work engagement</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stress kerja.<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Variabel independen <i>work engagement</i><br><br>b. Tempat dan Objek penelitian |
| 14. | Santi Puspita (2021)<br><br>Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan<br><br>Vol.10 No. 2  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan         | a. Variabel independen stress kerja.<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Variabel independen Motivasi<br><br>b. Tempat dan Objek penelitian               |
| 15. | Rista Shabrina Muthi A(2021)<br><br><i>Correlation</i>  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres  | a. Variabel independen stress kerja dan <i>self efficacy</i>                  | Tempat dan Objek penelitian   |

| No  | Nama Peneliti dan Judul   | Hasil Penelitian  | Variabel   |  |
|-----|---|---|--|--|
|     |   |   | Persamaan  | Perbedaan  |
|     | <i>Between Self Efficacy And Job Stress In CV. Berdikari</i><br><br>Vol.12 No.2   | kerja dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan  | b. Variabel dependen kinerja karyawan  |  |
| 16. | Masrurul Muallifah & Isthofaina Astuty (2017)<br><br>Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Dengan <i>Self-Efficacy</i> Sebagai Variabel Moderasi<br><br>Vol. 7 No.2 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Peran dan <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan   | a. Variabel independen Konflik Peran dan <i>Self Efficacy</i><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan | Tempat dan Objek penelitian  |
| 17. | Anah Sugihanawati (2019)<br><br>Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan<br><br>Vol. 5 no.2                         | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stress kerja.<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan                          | a. Variabel independen <i>locus of control</i><br><br>b. Tempat dan Objek penelitian |
| 18. | Enjang Suherman, Citra Savitri (2018)<br><br>Analisis Peran <i>Self Efficacy</i> Dan  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> Dan Motivasi  | a. Variabel independen <i>Self Efficacy</i><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan                   | a. Variabel independen Motivasi Kerja<br><br>b. Tempat dan Objek penelitian          |

| No  | Nama Peneliti dan Judul  | Hasil Penelitian   | Variabel   |   |
|-----|--|--|--|---|
|     |  |  | Persamaan  | Perbedaan   |
|     | Motivasi Kerja Terhadap Kinerja <i>Marketing Dealer</i> Wijaya Toyota Bandung Vol. 3 no.1  | Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan  |  |   |
| 19. | Arnaz Anggoro Saputro (2021)<br><br>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stress Mahasiswa Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi Vol. 4 No. 2                                      | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress mahasiswa.                       | a. Variabel independen <i>Self Efficacy</i><br><br>b. Variabel dependen Stress Mahasiswa.  | Tempat dan Objek penelitian   |
| 20. | Nyoman Widhiartha Adi Putra (2021)<br><br>Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung Vol.1 No.3 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen <i>Self Efficacy</i> .<br><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Variabel independen <i>Self Esteem</i> .<br><br>b. Tempat dan Objek penelitian |
| 21. | Herlina Amrianah (2019)<br><br>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang   | a. Variabel independen stres kerja.<br><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan           | a. Tempat dan Objek penelitian  |

| No  | Nama Peneliti dan Judul   | Hasil Penelitian  | Variabel   |   |
|-----|---|---|--|---|
|     |   |   | Persamaan  | Perbedaan                                     |
|     | Barru<br>Vol. 2 No. 1   | signifikan terhadap kinerja karyawan  |  |   |
| 22. | Fauzan Ali (2021)<br><br>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultrajaya Milk Industri, TBK Surabaya<br><br>Vol. 9 no.1                           | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen <i>Self Efficacy</i> .<br><br>b. Variabel dependen kinerja karyawan | Tempat dan Objek penelitian                   |
| 23. | Khaerana (2020)<br><br>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur<br>Vol. 5 no. 1 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen <i>Self Efficacy</i> .<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan     | Tempat dan Objek penelitian                   |
| 24. | Triwartono (2017)<br><br>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)<br><br>Vol. 4 no. 2                               | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan         | a. Variabel independen stress kerja.<br>b. Variabel dependen kinerja karyawan              | Tempat dan Objek penelitian                   |
| 25. | K.S. Wirya, N.D Andiani,<br>N.L.W.S.<br>Telagawathi   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress   | a. Variabel independen stress kerja.<br>b. Variabel  | a. Tempat dan Objek penelitian<br>b. Variabel |

| No | Nama Peneliti dan Judul  | Hasil Penelitian   | Variabel                  |                            |
|----|--|--|---------------------------|----------------------------|
|    |  |  | Persamaan                 | Perbedaan                  |
|    | (2020)<br>Pengaruh Stres Kerja dan Keputusan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BPR Sedana Murni<br>Vol. 2 no. 1 | kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | dependen kinerja karyawan | independent kepuasan kerja |

Berdasarkan Tabel 2.1 dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya keterikatan antara variable yang memfokuskan pada aspek kinerja meskipun terdapat perbedaan antara variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu stress kerja dan *self-efficacy* sebagai perbandingan dengan peneliti sebelumnya. Selain perbedaan antara variabel, tempat penelitianpun berbeda dengan penelitian terdahulu penelitian ini dilakukan pada Panca Mitra Tani.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintetiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan, kerangka pemikiran memuat kerangka konseptual atau teoritis dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara Stress Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

### **2.2.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Desyella Arifa Suhendi (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. Temuan ini didukung oleh teori Suprihanto, (2018) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas yang lebih baik.

### **2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.**

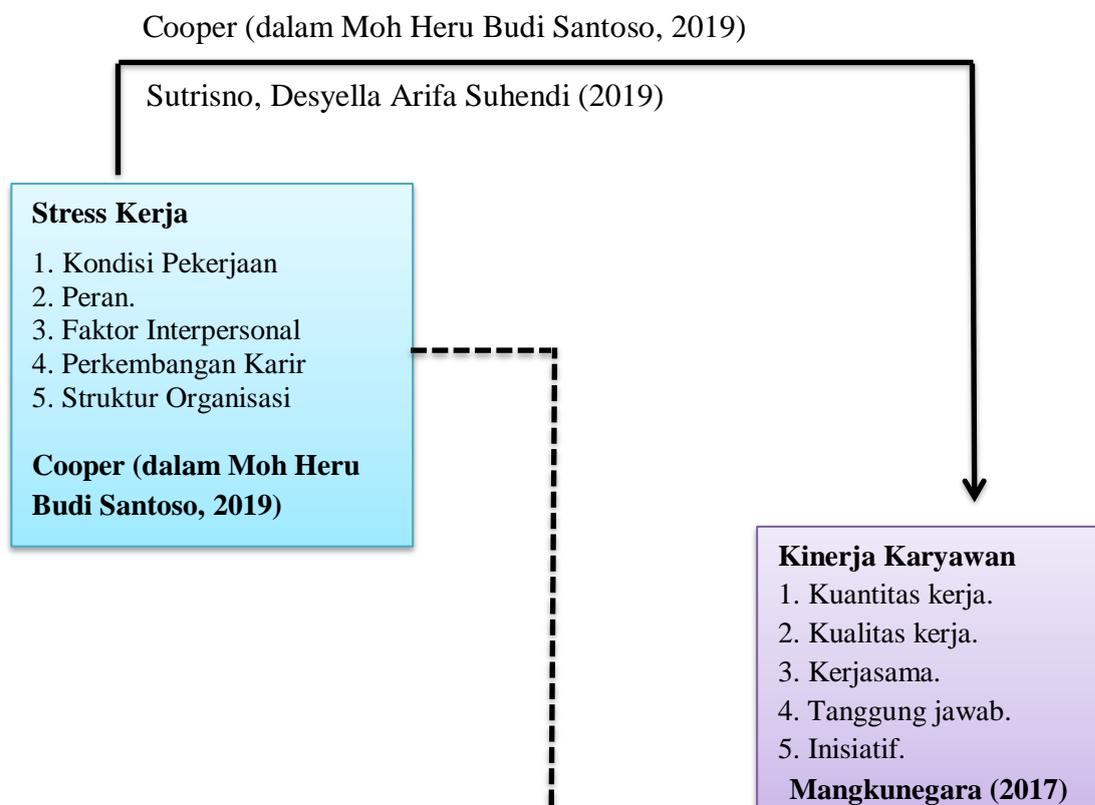
Pada penelitian yang dilakukan oleh Regina Gledy Kaseger (2017) Menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Temuan ini didukung oleh teori Krietner Dan Kinicki dalam Erly Suandy (2017) yang menyatakan bahwa Kemampuan seseorang untuk dapat memanfaatkan peluang yang dimilikinya dan berhasil mencapai tugas tertentu sangat dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy* yang dimilikinya.

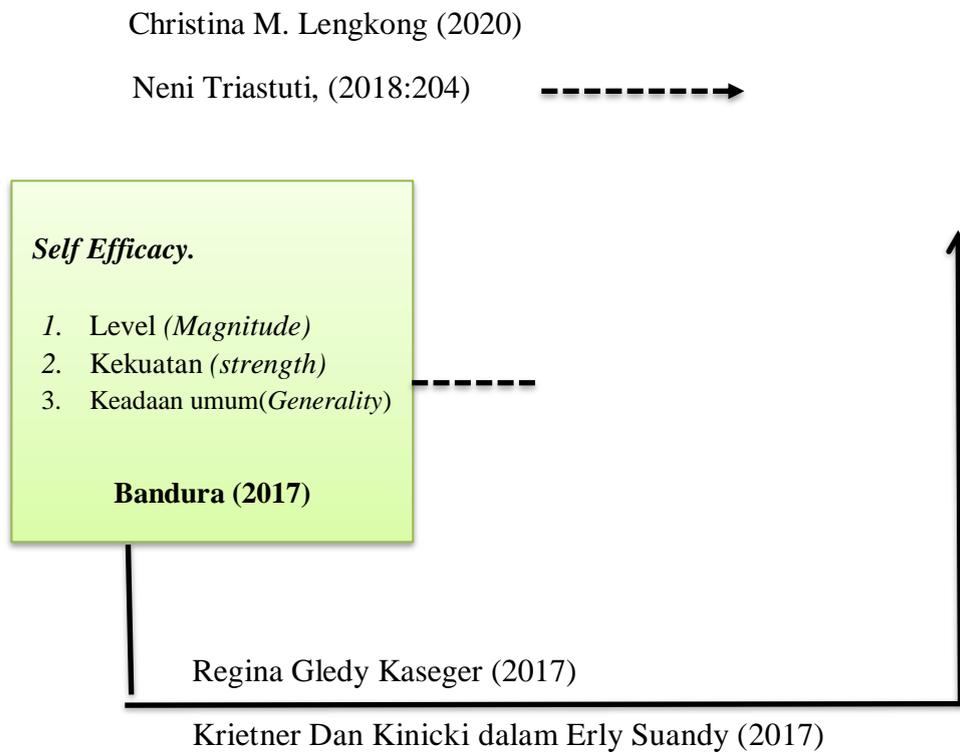
### **2.2.3 Pengaruh Stress Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.**

Penelitian yang dilakukan oleh Christina M. Lengkong (2020) menunjukan bahwa stress kerja dan *self efficacy* adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Penelitian ini didukung oleh teori Neni Triastuti, (2018) menyatakan bahwa Kinerja karyawan

adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas makasecara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar di bawah ini:





**Gambar 2.1**  
**Paradigma Peneliti**

### 2.3 Hipotesis.

Menurut Sugiyono, (2018), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan.

Terdapat pengaruh stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial.

- a. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan .

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab III ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan, definisi variabel penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, metode analisis dan uji hipotesis, rancangan kuisioner, serta lokasi dan waktu penelitian.

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode untuk menguji kebenaran, menentukan data penelitian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian.

Menurut Sugiyono, (2018:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Metode Deskriptif menurut Sugiyono, (2018:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode deskriptif ini dipergunakan untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana kondisi stress kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan pada Panca Mitra Tani.

Metode Verifikatif menurut Sugiyono, (2017:20) adalah penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Penelitian verifikatif ini digunakan untuk menjawab perumusan masalah mengenai besarnya pengaruh stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018:15) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2 Definisi variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi variabel merupakan penjabaran variabel mengenai makna batasan sejauh mana penelitian tersebut akan dilakukan. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti berupa variabel. Dengan variabel-variabel inilah penulis bisa mengolah sehingga dapat diketahui cara memecahkan masalah.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Definisi variabel merupakan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, (2018) mengemukakan variabel penelitian

adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu stress kerja dan *self efficacy* dan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Variabel - variabel tersebut adalah sebagai berikut :

### **3.2.1.1 Variabel Bebas (*independent variable*)**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah stress kerja dan *self efficacy*. Pengertian masing-masing variabel berikut:

1. Stress kerja sebagai variabel *Independent* (X1), stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Cooper dalam Moh Heru Budi Santoso, 2019).
2. *Self efficacy* sebagai variabel *Independent* (X2), *self efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. (Krietner Dan Kinicki dalam Erly Suandy, 2017)

### **3.2.1.2 Variabel Terikat (*dependent variabel*)**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan.

1. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2017).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.

Operasionalisasi variabel untuk menentukan variabel, dimensi, indikator serta skala dari variabel-variabel yang sedang diteliti. Sehingga dengan menggunakan pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan sesuai dengan judul yang diteliti mengenai Pengaruh Stress Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Agar lebih jelas disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel.**

| Variabel dan Definisi   | Dimensi                 | Indikator                                    | Ukuran                                  | Skala   | No |
|---|-------------------------|--|---|---------|----|
| <b>Stress kerja</b> suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan<br><b>Cooper dalam Moh</b> | 1. Kondisi Pekerjaan    | a. Beban kerja dalam faktor internal.        | Tingkat beban kerja faktor internal     | Ordinal | 1  |
|   |                         | b. Beban kerja dalam faktor eksternal.       | Tingkat beban kerja faktor eksternal    | Ordinal | 2  |
|   |                         | c. Jadwal kerja                              | Tingkat jadwal kerja                    | Ordinal | 3  |
|   | 2. Peran                | a. Ketidak jelasan peran                     | Tingkat kejelasan peran                 | Ordinal | 4  |
|   | 3. faktor interpersonal | a. Hasil kerja dan dukungan sosial yang baik | Tingkat hasil kerja dan dukungan sosial | Ordinal | 5  |

| Variabel dan Definisi | Dimensi               | Indikator   | Ukuran   | Skala   | No |
|-----------------------|-----------------------|---|--|---------|----|
| Budi Santoso (2019),  |                       | a. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan.   | Tingkat perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan. | Ordinal | 6  |
|                       | 4. Perkembangan karir | a. Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya. | Tingkat Promosi yang diberikan                             | Ordinal | 7  |
|                       |                       | b. promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya. | Tingkat promosi yang diberikan                             | Ordinal | 8  |
|                       |                       | c. keamanan pekerjaan                                   | Tingkat keamanan pekerjaan                                 | Ordinal | 9  |

|  |                                       |  |  |         |    |
|--|---------------------------------------|--|--|---------|----|
|  | 5. struktur organisasi                | a. struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja.    | Tingkat struktur organisasi                            | Ordinal | 10 |
|  |                                       | b. pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi                      | Tingkat pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi | Ordinal | 11 |
|  |                                       | c. keterlibatan dalam pengambilan keputusan.                           | Tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan.      | Ordinal | 12 |
| <b>Self Efficacy</b><br>efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif.<br><b>Bandura 2017</b>            | 1. Level ( <i>Magnitude</i> )         | a. Tugas yang menantang  | Tingkat tugas yang diberikan                           | Ordinal | 13 |
|  | 2. Kekuatan ( <i>Strength</i> )       | a. kekuatan individu dalam menyelesaikan masalah.                      | Tingkat kekuatan individu                              | Ordinal | 14 |
|  | 3. Keadaan Umum ( <i>Generality</i> ) | a. Kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dalam berbagai situasi | Tingkat kemampuan individu                             | Ordinal | 15 |
| <b>Kinerja karyawan</b><br>“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan | 1. Kuantitas Kerja                    | a. Kecepatan   | Tingkat kecepatan                                      | Ordinal | 16 |
|  |                                       | b. hasil kerja   | Tingkat hasil kerja                                    | ordinal | 17 |
|  |                                       | c. Kepuasan kerja  | Tingkat kepuasan                                       | Ordinal | 18 |
|  | 2. Kualitas Pekerjaan                 | a. Kerapihan   | Tingkat kerapihan dalam bekerja                        | Ordinal | 19 |
|  |                                       | b. Ketelitian  | Tingkat ketelitian dalam bekerja                       | Ordinal | 20 |
|  |                                       | c. kehandalan  | Tingkat  | Ordinal | 21 |

|  |                   |  |  |         |    |
|--|-------------------|--|--|---------|----|
| tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.<br><b>Mangkunegara, (2017:9)</b> |                   |  | kehandalan                               |         |    |
|  | 3. Kerjasama      | a. Jalin kerjasama                               | Tingkat kerjasama                        | Ordinal | 22 |
|  |                   | b. Kekompakan                                    | Tingkat kekompakan dalam bekerjasama     | Ordinal | 23 |
|  | 4. Tanggung jawab | a. rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan | Tingkat tanggung jawab                   | Ordinal | 24 |
|  |                   | b. Memanfaatkan sarana dan prasarana             | Tingkat pemanfaatan sarana dan prasarana | Ordinal | 25 |
|  | 5. Inisiatif      | a. kemandirian                                   | Tingkat kemandirian                      | Ordinal | 26 |

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

### 3.3 Populasi dan Sampel

Kegiatan Penelitian membutuhkan metode yang tepat dan juga harus memiliki objek yang jelas untuk dapat mengetahui pokok permasalahannya sehingga bisa ditemukan pemecahan sebuah masalah-masalah yang terjadi untuk diteliti. Dalam sub bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai pengertian populasi dan ukuran sampel yang akan digunakan untuk penelitian ini. Maka dari itu, Penelitian ini penulis harus mengetahui populasi, sampel serta teknik sampling yang akan digunakan.

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018:80) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Panca Mitra Tani yang berjumlah 52 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk bisa diamati, sampel memiliki ukuran yang kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk memudahkan dalam pengolahan data penelitian. Menurut Sugiyono, (2018:131) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh sehingga semua populasi dijadikan sampel yaitu 52 orang karyawan Panca Mitra Tani.

### **3.3.3 Teknik Sampling.**

Menurut Sugiyono, (2018:133) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *non probability sampling*.

*Nonprobability sampling* menurut Sugiyono, (2018:136) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, insidental, purposive, jenuh, snowball*.

Teknik *non probability sampling* yang digunakan yaitu dengan *incidental sampling*.

Menurut Sugiyono, (2018:138) menjelaskan bahwa *incidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Didalam penelitian ini peneliti turun langsung untuk menyerahkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan pada Panca Mitra Tani.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dan instrumen pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Prosedur ini sangat penting agar data yang diperoleh dalam suatu penelitian adalah data valid, sehingga kesimpulan yang valid juga bisa diambil. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan alat apa yang digunakan. Teknik pengumpulan data merujuk pada suatu cara sehingga dapat diperhatikan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

Instrumen pengumpulan data merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena itu disebut variabel. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa tes, angket / kuesioner, pedoman wawancara, lembar observasi, ceklis dan lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2018:137). Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.4.1 Data Primer.

Sebuah metode untuk mengumpulkan data primer dengan cara melakukan survei lapangan. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian terdiri dari :

#### 1. Wawancara .

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018:214). Wawancara dilakukan guna untuk mendapatkan data yang diperoleh secara langsung melalui tanya jawab dengan pihak perusahaan Panca Mitra Tani.

#### a. Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:219). Penyebaran data yang berisi pernyataan yang akan dijawab oleh sejumlah responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai stress kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan pada Panca Mitra Tani.

#### b. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2018:223).. Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan

mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti di Panca Mitra Tani.

### **3.4.2 Data Sekunder.**

Data sekunder secara teori yang digunakan sebagai pendukung dalam pembahasan penelitian kepustakaan dengan cara membaca dan mempelajari literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1. Studi kepustakaan (*Library Research*).

Yaitu mengumpulkan informasi dan data melalui buku-buku, karya ilmiah disertai yang berkaitan dengan masalah penelitian.

2. Jurnal.

Yaitu data pendukung yang berasal dari penelitian terdahulu dan berhubungan dengan variabel yang sedang diteliti.

3. Internet.

Yaitu mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan permasalahan penelitian baik seperti jurnal dan karya ilmiah.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

Uji instrumen diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validasi dan reliabilitas. Yang dimaksud dari uji validasi yaitu suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan, sedangkan penggunaan uji reliabilitas yaitu untuk mengukur konsisten obyek dan data. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

### 3.5.1 Uji Validitas.

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121).

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Menurut Sugiyono, (2017:134) rumus korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2) - (\sum x^2)\}\{(n\sum y^2) - (\sum y^2)\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

$n$  = Jumlah sampel

$\Sigma x$  = Jumlah skor item (X)

$\Sigma y$  = Jumlah total skor jawaban (Y)

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat skor item (X)

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban (Y)

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor.

Dasar keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Sugiyono, (2017:204) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Maka dari itu, semua pernyataannya yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, dan konsistensi meskipun digunakan dua kali atau lebih pada lain waktu. Menurut Sugiyono, (2017:209) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pernyataan tersebut. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang nanti akan dibuat dalam penelitian. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > 0,7 maka dapat dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya jika *Alpha* < 0,7 maka tidak reliable.

Selain itu dapat di lihat dengan nilai reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) dibandingkan dengan ( $r_{kritis}$ ) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

$r_{hitung} > r_{kritis}$  : Instrument tersebut dikatakan reliabel.

$r_{hitung} < r_{kritis}$ : Instrument tersebut dikatakan tidak reliable.

Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasi dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{(n(\sum A^2) - (\sum A)^2)(n(\sum B^2) - (\sum B)^2)}}$$

Dimana :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

A = Variabel ganjil

B = Variabel genap

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan genap

$\Sigma AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Spearman Brown*.

Adapun rumus *Spearman Brown* menurut Sugiyono, (2017:187) yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Dimana :

$r$  = Nilai reliabilitas

$rb$  = Korelasi product momen antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument ( $rb$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata.

Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument tersebut dikatakan reliabel,

$r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Sugiyono, (2017:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Sugiyono, (2017:132) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunya

gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala Likert sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Bobot Nilai</b> |
|---------------------------|--------------------|
| Sangat Setuju             | 5                  |
| Setuju                    | 4                  |
| Kurang Setuju             | 3                  |
| Tidak Setuju              | 2                  |
| Sangat Tidak Setuju       | 1                  |

Sumber : Sugiyono, (2017:133)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen yang diajukan pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Ketika data tersebut telah terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang dibuat dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan.

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan mengenai situasi dan kejadian atas variabel yang diteliti. Analisis statistik deskripsi adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147).

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden.

Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\text{Nilai Rata - Rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} * \sum \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana :

$$\text{Skor Minimum} = 1$$

$$\text{Skor Maksimum} = 5$$

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

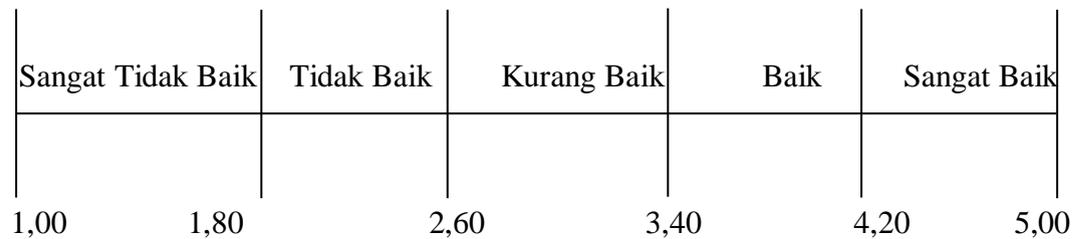
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala**

| Skala       | Kategori          |
|-------------|-------------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Tidak Baik        |
| 2,61 – 3,40 | Kurang Baik       |
| 3,41 – 4,20 | Baik              |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik       |

Sumber : Sugiyono, (2018:134).

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut :



**Gambar 3.1 Garis Kontinum**  
**Sumber : Sugiyono, (2018:134)**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif.

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian yang akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, (2017:55). Penelitian ini memiliki beberapa metode statistik yang akan digunakan seperti Analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda (simultan) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) :

### 3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ini analisis yang digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Stress Kerja ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono, (2017:210) rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi variable independen

$X_1$  = Variabel bebas (Stress Kerja)

$X_2$  = Variabel bebas (*Self Efficacy*)

e = Error atau gangguan faktor lain yang mempengaruhi

### 3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

- $R_{y.x_1x_2}$  = korelasi antara variabel  $x_1$  dengan  $x_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y
- $r_{yx_1}$  = korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y
- $r_{yx_2}$  = korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y
- $r_{x_1x_2}$  = korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

2. Berdasarkan nilai r yang diperoleh, maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$ , yaitu :
- Apabila  $r = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y positif
  - Apabila  $r = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y negative
  - Apabila  $r = 0$ , artinya tidak terdapat Hubungan antara X dan Y

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah Tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Interprestasi Terhadap Hubungan Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,19        | Sangat Rendah    |
| 0,20 – 0,39        | Rendah           |
| 0,40 – 0,59        | Sedang           |
| 0,60 – 0,79        | Kuat             |
| 0,80 – 1,00        | Sangat Kuat      |

Sumber : Sugiyono, (2017:184)

### 3.6.3 Uji Hipotesis.

Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh stress kerja, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_1$ ).

#### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan

dengan menggunakan uji statistic F. Uji statistic F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1 ; \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh stress kerja dan *selfefficacy* terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_1 = \beta_1 ; \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh stress kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

$R^2$  = Kuadrat koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan)
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan).

### 3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
4.  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n} - 2}{1 - r_p}$$

Dimana :

$n$  = Jumlah sampel

$r_p$  = Nilai korelasi parsial

$t$  = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan *t* tabel

Selanjutnya hasil hipotesis  $t$  hitung dibandingkan  $t$  tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan)

### 3.6.3.3 Analisis Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi adalah pengolahan data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai  $R^2$  adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama). Besarnya presentase variabel mampu dijelaskan oleh variabel bebas dapat ditunjukkan dengan nilai R Square ( $R^2$ ). jika  $R^2$  hitung makin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Untuk melihat seberapa besar pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$\mathbf{Kd = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien ganda

#### 3. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$\mathbf{Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%}$$

Keterangan :

$\beta$  = Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

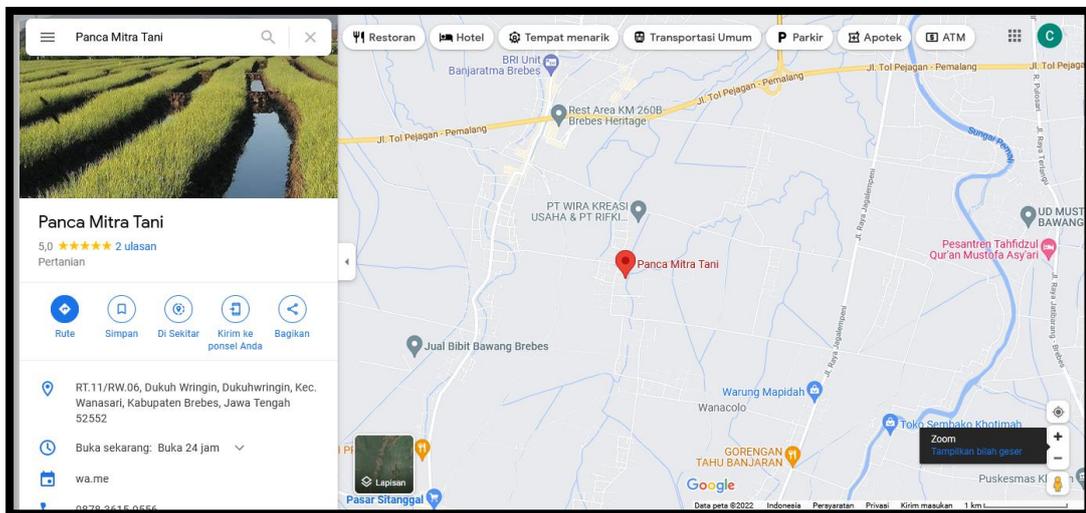
### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel stress kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan sebagaimana tercantum pada operasionalisasi variabel.

Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden kejawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Dalam kuesioner penulis memilih skala ordinal agar penulis mendapatkan hasil yang lebih mudah dibandingkan dengan skala lainnya.

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penulis melakukan penelitian ini pada Panca Mitra Tani yang beralamatkan di RT.11/RW.06, Dukuh Wringin, Dukuhwringin, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52552. Data dalam penelitian ini juga diperoleh melalui *browsing website* dari berbagai situs. Untuk waktu penelitiannya dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan selesai



Sumber : <https://g.co/kgs/1bFeuH> , 2022

**Gambar 3.2 Lokasi Panca Mitra Tani**