

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, dikemukakan teori-teori dan generalisasi generalisasi hasil penelitian yang ada hubungannya dengan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dalam organisasi. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian pustaka ini penelitian dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi..

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis karena menyangkut beberapa aspek yang saling berkaitan agar dapat memahami mengapa manusia dalam kehidupan sehari-harinya saling bekerjasama agar dapat menghasilkan suatu manfaat bagi golongan masyarakat dalam tercapainya suatu tujuan. Manajemen tidak akan terlepas dari kehidupan, semua orang mempelajari manajemen karena tidak terlepas dari hal tersebut.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam satu organisasi, melainkan mencakup tindakan- tindakan

mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerak pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsip manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga membentuk kerjasama yang sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama. Sehingga akan menghasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya :

Menurut Robbins Coulter (2017:8) mendefinisikan bahwa:

“Work activities that involving coordinating and supervising the work of others so that the work can be completed effective and efficient”

Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah memperkerjakan orang agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan dengan melaksanakan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia (staffing), pengarahan (leading), serta pengawasan (controlling).

Sedangkan Larasati (2018 : 3) mendefinisikan manajemen sebagai berikut : “Manajemen merupakan suatu alat, teknik, atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Manajemen adalah suatu cara mengelola sumberdaya organisasi, yaitu manusia, uang, sarana,

dan prasarana, material, dan metode secara efektif dan efisien”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan manajemen adalah aktivitas organisasi yang saling terhubung satu dengan yang lainnya, diawali dengan perencanaan dilakukanlah sebuah pengawasan agar dapat tercapainya suatu tujuan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Berdasarkan perkembangannya, fungsi manajemen ini oleh para pakar manajemen dikembangkan, ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Namun, pada prinsipnya setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Dessler (2017) dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management membagi Management Process* menjadi 5 bagian, yaitu :

- 1) *Planning* : menetapkan tujuan, standar, mengembangkan peraturan dan prosedur, dan mengembangkan rencana.
- 2) *Organizing* : mengkoordinasikan pekerjaan, wewenang, dan otoritas serta komunikasi kepada bawahan.
- 3) *Staffing* : menentukan dan memilih karyawan, memberi kompensasi, mengevaluasi, melatih dan mengembangkan karyawan.
- 4) *Leading* : membuat orang lain bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan menjaga moral dalam organisasi serta memotivasi karyawan.

- 5) *Controlling* : menetapkan standar, kualitas, dan memeriksa bagaimana kinerja yang dilakukan dan memberikan korektif sesuai dengan kebutuhan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu praktik dalam organisasi untuk menentukan aspek- aspek yang ada dalam organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Gary Dessler (2018:3), menyebutkan:

“The process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”.

John H.Jackson (2019:5), menyatakan:

“Designing formal systems in an organization to manage human talent for accomplishing organizational goals”.

Sama halnya dengan Robbins & Judge (2018:4) sebagai berikut: *“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees”*

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang ada dalam organisasi disesuaikan dan didesain aktivitasnya berdasarkan system dalam organisasi tersebut agar tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (2018:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods, dan markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

Methods adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain :

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*).
6. *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan hasil guna setiap unsur manajemen.

Berdasarkan uraian diatas mengenai unsur manajemen, penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dan tugas tertentu, fungsi itulah yang akan mengatur sumber daya manusia yang ada disebuah perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2017:9) fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk

bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

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

b. Pengembangan (*Development*)

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

c. Kompensasi (*Compensation*)

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

d. Pengintegrasian (*Integration*)

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

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

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

g. Pemberhentian (*Separation*)

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

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen

perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada manusia untuk mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa untuk mengoptimalkan kemampuan atau potensi yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dijabarkan ke dalam tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

3. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu perasaan stres yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, stres merupakan respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan pada setiap individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan, situasi atau peristiwa lingkungan yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah dimana seseorang merasa tertekan oleh suatu sifat yang mempengaruhi aspek fisik maupun mental yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Biasanya pegawai mendapatkan beban yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun beberapa definisi stres kerja menurut beberapa ahli diantaranya:

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

Menurut King (2017 : 17) mendefinisikan bahwa stress merupakan suatu ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan

Menurut Robins dan Coulter (2018:16) stress merupakan reaksi negative dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang diakibatkan tuntutan, hambatan dan peluang yang terlampaui banyak

Dari beberapa pengertian stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses berpikir karyawan akibat tekanan dan hambatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3.2 Sumber Stres Kerja

Stres kerja muncul dari berbagai sumber, oleh karenanya manajemen sumber daya manusia harus mengetahui sumber-sumber munculnya stres pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mengetahui sumber stres pada setidaknya akan dialami oleh pegawainya. Adapun menurut Sondang P. Siagian (2017 : 301) menggolongkan sumber - sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan :

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab

7. Ketidakjelasan peranan dan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

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

1. Masalah keuangan
2. Perilaku negatif anak-anak
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
4. Pindah tempat tinggal
5. Ada anggota keluarga yang meninggal
6. Kecelakaan
7. Mengidap penyakit berat

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sebagian besar stresor dalam kehidupan sehari-hari bersifat psikososial. Walaupun mobilisasi cepat sumber-sumber daya tubuh memang tepat untuk menghadapi cedera fisik baik yang bersifat ancaman atau yang sudah terjadi. Stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu atau karyawan akan sangat menentukan apakah stresor itu berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Selye dalam Waluyo, 2009: 160).

Ada peristiwa tertentu menimbulkan stres bagi seseorang, namun bagi orang lain hal tersebut merupakan sesuatu peristiwa yang biasa saja dan dapat dikendalikan dengan baik. Hal yang membedakan adalah persepsi. Bagaimana setiap orang dapat memiliki persepsi yang berbeda atas suatu peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Sutherland dkk (dalam Smet, 1994: 112) menyimpulkan konsep dasar dalam stres yaitu:

- a. penilaian kognitif (*cognitive appraisal*), stres adalah pengalaman subyektif yang (mungkin) didasarkan atas persepsi terhadap situasi yang tidak semata-mata tampak di lingkungan,
- b. pengalaman (*experience*) merupakan suatu situasi yang tergantung pada tingkat keakraban dengan situasi, keterbukaan semula (*previous exposure*), proses belajar, kemampuan nyata dan konsep reinforcement,
- c. tuntutan (*demand*), merupakan tekanan, tuntutan, keinginan atau rangsangan-rangsangan yang segera sifatnya yang mempengaruhi cara-cara tuntutan yang dapat diterima,
- d. pengaruh interpersonal (*interpersonal influence*) yaitu ada tidaknya seseorang, faktor situasional dan latar belakang mempengaruhi pengalaman subyektif, respon, dan perilaku coping. Hal ini dapat menimbulkan akibat positif dan negatif. Kehadiran orang lain dapat merupakan sumber kekacauan dan kegalauan yang tidak diinginkan, tetapi bisa juga merupakan sesuatu yang dapat memberikan dukungan, meningkatkan harga diri, memberikan konfirmasi nilai-nilai dan identitas personal
- e. keadaan stres (*a state of stress*) merupakan ketidakseimbangan antara tuntutan yang dirasakan dengan kemampuan yang dirasakan untuk menemukan tuntutan tersebut. Proses yang mengikuti merupakan proses coping serta konsekuensi dari

penerapan strategi coping

2.1.3.4 Manajemen Stres

Manajemen stress merupakan kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Adapun tujuan dari manajemen stress adalah mencegah timbulnya stress dari karyawan, menampung akibat fisiologikal dari stress, untuk memperbaiki kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik, serta untuk mencegah berkembangnya stress jangka pendek menjadi stress jangka panjang atau stress yang kronis. (Marliani, 2017: 281).

manajemen stress telah diperkenalkan oleh para pakar kesehatan kerja dan industry. Akan tetapi, masih banyak program yang memiliki kelemahan karena cakupan program tidak memuat aspek perbaikan kondisi kerja. Selain itu informasi-informasi mencakup mekanisme perubahan dalam tubuh yang diharapkan terjadi setelah diapkiasikannya program atau dampak dari stress kerja secara biologi akan member acuan untuk dapat mengukur dampak stress kerja melalui pengukuran secara objektif serta bermanfaat untuk dapat melakukan penanganan secara dini. Ketika individu berhadapan dengan tekanan, maka ada beberapa pilihan yang dapat dipilih yaitu: menyerah (keluar dari pekerjaan), bertahan dalam kondisi yang penuh dengan tekanan, serta bangkit atau bertumbuh. Oleh karena itu individu atau karyawan perlu melakukan manajemen stress. Berikut pendekatan dalam menangani stress:

1. Pendekatan Individu

Karyawan dapat melakukan tanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stress. Hal yang bisa dilakukan yaitu: manajemen waktu, meningkatkan

latihan fisik, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial. Olahraga teratur, makan makanan yang sehat, dan bersantai. Selain itu, bisa melakukan teknik penenangan melalui aktivitas fisik. Tujuannya menggunakan sampai habis stress oleh ketakutan dan ancaman serta mengubah sistem hormon ke dalam sikap mempertahankan

2. Pendekatan Organisasional

Strategi yang bisa dilakukan yaitu peningkatan seleksi karyawan, penempatan pekerjaan, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, merancang kembali pekerjaan untuk memberikan karyawan tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang lebih bermakna, lebih mandiri, meningkatkan umpan balik. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, melakukan pemberdayaan karyawan akan menurunkan ketegangan psikologis. Meningkatkan komunikasi organisasi secara formal dengan para karyawan dapat menurunkan ketidakpastian peranan dan konflik peranan. Komunikasi yang efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan, Cuti panjang karyawan, dan Program Kesehatan (*wellness program*) mendukung program yang menitikberatkan pada kondisi total fisik dan mental dari karyawan. Hal yang dilakukan yaitu: membantu orang-orang berhenti merokok, menghentikan pemakaian alkohol, kehilangan berat badan, makan dengan baik, dan mengembangkan program latihan secara teratur dengan menitikberatkan pada kondisi fisik dan mental karyawan

2.1.3.5 Pendekatan Stres

Ada lima pendekatan dalam mengelola stres kerja diantaranya pendekatan pertama yaitu meningkatkan komunikasi, pendekatan kedua sistem penilaian dan

ganjaran yang efektif, pendekatan ketiga meningkatkan partisipasi karyawan, pendekatan keempat memperkaya tugas dan pendekatan terakhir adalah mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

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

1. Stres Lingkungan

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

2. Stres Organisasi

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

3. Stres Individu

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

2.1.4 Efikasi Diri

Kemampuan individu jadi acuan perusahaan dalam menyaring sumber daya manusia. Efikasi diri adalah suatu keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Bila mana efikasi diri tinggi maka perusahaan dapat mempertimbangkan sumber daya manusia tersebut.

2.1.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Keyakinan diri terhadap suatu hal ataupun efikasi diri adalah suatu kemampuan yang untuk melakukan tindakan yang diharapkan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Efikasi diri mempengaruhi seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Schunk (2019:23) mengatakan bahwa *self efficacy* sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai

Menurut Anwar (2019:21) *self efficacy* merupakan penilaian seseorang berdasarkan apa yang ada terhadap dirinya sendiri dalam seberapa besar atau tingkat keyakinan dari seseorang mengenai kemampuannya dalam hal mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Gist dan Mitchell (2017:15) mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan keyakinan, pilihan, tujuan dalam menyelesaikan atau mencapai hasil tertentu

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (2018:202) Efikasi diri dapat diperoleh dari empat hal diantaranya:

1. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan Self Efficacy individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah self efficacy kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan Self Efficacy individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu

yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Keadaan fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri

Efikasi diri terbagi atas tiga dimensi yaitu *level*, *strenght* dan *generality*. Menurut Flora Puspitaningsih (2018:77), berikut adalah dimensi dari efikasi diri:

1. Dimensi *Level* (tingkat kesulitan tugas)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, Apabila dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan yang dibutuhkan masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar kemampuan yang di

rasaknya.

2. Dimensi Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi *Generality* (luas bidang perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi

Berdasarkan 3 dimensi dari efikasi diri dirumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi padadiri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang

- c. diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras, gigih dan tekun dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
- e. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu yang mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul
- f. serta mampu bangkit dari kegagalan, individu tersebut mempunyai efikasi diri yang tinggi.
- g. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan (eksternal factor). faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, pemberian gaji dan tunjangan. sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik, non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dari apa yang telah dikerjakan dalam mencapai suatu standar tertentu maupun tidak yang ada di perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

Menurut Robbin (2017:260) menyatakan bahwa :

kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan..”

Menurut Gibson (2017:182) mengemukakan bahwa :

“kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

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

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

Berdasarkan berbagai pengertian di atas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang atas suatu pekerjaannya dengan suatu kriteria tertentu dan dalam periode waktu tertentu.

2.1.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2017: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan

pangkat pada umumnya.

- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2017: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

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

3. Lingkungan Kerja

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

4. Semangat Kerja

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

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk

mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

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

1. Dimensi Kuantitas Kerja

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

2. Dimensi Kualitas dari hasil.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu : kerapihan, ketelitian, hasil kerja.

3. Dimensi Kerja Sama

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

4. Dimensi Tanggung Jawab

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

5. Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan

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

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

2.2 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Aprilia, Ananda, dan Anggia Sari Lubis (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerjadan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang.</p> <p>Sumber: Jurnal Mutiara Manajemen 6.1 (2021): 65-75.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel lingkungan kerja. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang</p>
2.	<p>Salma Halida Fadilah (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol.9 No.2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja Penelitian dilaksanakan pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk</p>
3.	<p>Erin Rismaya (2020)</p> <p>Pengaruh Lokus Pengendalian Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai negeri sipil IAIN Syekh Nurjati Cirebon</p> <p>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurnal Ecopreneur, Vol.1 No.1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial efikasi diri terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel lokus pengendalian Penelitian dilaksanakan di IAIN Syekh Nurjati Cirebon</p>
4.	<p>Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani (2021)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel disiplin kerja Penelitian dilakukan di Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang</p>

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pusat PT BPR BKK Kota Semarang Bangun Rekaprima, Vol.07			
5.	Chadek Novi C D, I Wayan Bagia dan Gede Putu (2018) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara Bisma : Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja Penelitian dilakukan pada UD Surya Raditya Negara
6.	Rachel Natalya M, William A, Wehelmina R(2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja	Penelitian dilakukan pada Kantor Pengelola ItCenter Manado
7.	Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, HENDY TANNADY (2018) Effect Of Self Efficacy, Job Satisfaction and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector South East Asia Journal of Contemporary Business, Economic and Law, Vol.16 No.5	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel efikasi diri dan variabel kinerja	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja, dan budaya kerja Penelitian dilakukan pada staff telemarketing sektor bank
8.	Nova Widyastuti, Edy Rahardja (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel kompensasi dan

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Employ Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang Dipenogoro Journal of Management, Vol.7 No.1	stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai		variabel employ engagement Penelitian dilakukan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang
9.	Octavia Nataria dkk (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari Cakrawala Management Business Journal, Vol.1 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel beban kerja Penelitian dilakukan pada pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari
10.	Lilis Sulastri dan Wisnu Uriawan(2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0 Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.1 No1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja Penelitian dilakukan terhadap pegawai di era industri 4.0
11.	Mukrodi (2018) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari Jurnal Kreatif, Vol.6 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja pegawai	Penelitian dilakukan pada PT. Express Kencana Lestari
12.	Sudarmi (2018) Self Efficacy, Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Provinsi Lampung Jurnal Manajemen, Vol.XIX No. 01	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh	Meneliti variabel self efikasi, stres kerja dan kinerja	Penelitian dilakukan terhadap dosen di Bandar Lampung

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		negatif dan signifikan terhadap kinerja		
13.	Arfan Wahyu S, Prayekti, Epsilandri S (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta Journal of Management and Bussiness, Vol.4 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan demokrasi dan lingkungan kerja Penelitian dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta
14.	Carter W R et al (2018) The affect of self efficacy and employee engagement on job performance : A longitudinal field study The international journal of human resource management, Vol. 29 No. 17	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Meneliti variabel efikasi diri dan kinerja	Penelitian dilakukan dengan studi lapangan longitudinal
15.	Nila Hotiana dkk (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.3, No.1	Hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel motivasi Penelitian dilakukan pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI
16.	Christina M L, William A A dan Sofia Sambul (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Self Efficacy	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan self efficacy	Meneliti variabel stres kerja, efikasi diri dan kinerja	Penelitian dilakukan pada PT. Manado Karya Anugrah

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Karya Anugrah <i>Productivity</i> , Vol.1No.3	berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai		

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2022)

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

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arab pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent yaitu Stres Kerja, Efikasi Diri, terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stres yang positif disebut eustress sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat

merugikan disebut distress. Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya, stres di sini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan atau instansi.

Keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Rachel Natalya Massie dkk (2018), mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada kantor pengelola It Center Manado. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Nila Hotiana dkk (2018), mengemukakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Octavia Nataria dkk (2019), mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop dan UMKM Manokwari. Dimana hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa stres kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri menuntut pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin besar pula potensi rasa puas yang didapat. Hal ini disebabkan semakin yakin individu terhadap apa yang ia kerjakan maka usaha yang ia berikan akan

semakin besar dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung akan tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Aprilia dkk (2021), Mukrodi (2018) dan Carter W et al (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

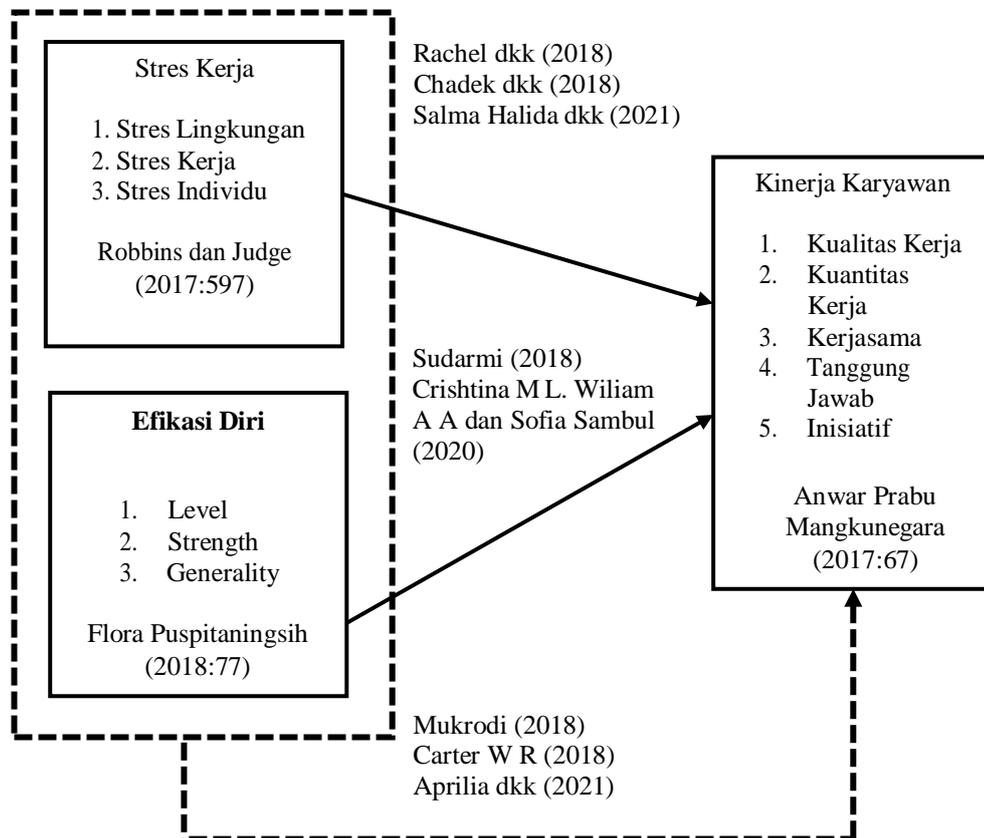
Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Arfan Wahyu S, Prayekti, Epsilandri S (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta” Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh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

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

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

2.4.1 Hipotesis Secara Simultan

Terdapat Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.2 Hipotesis Secara Parsial

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