

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengembangan dalam sektor pembangunan yang dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi dilihat dari kenaikan per kapita dan penciptaan lapangan pekerjaan. Untuk mempercepat kenaikan pendapatan per kapita penduduk dan penciptaan lapangan kerja maka pelaksanaannya dengan menetapkan sub-sektor yang paling menguntungkan bagi ekonomi daerah.

Pengembangan sektor perkebunan merupakan salah satu cara yang memungkinkan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan. Dengan adanya kegiatan perkebunan ini dapat mengembangkan dan meningkatkan kegiatan sumber daya manusia dan membuka lapangan kerja. Salah satu subsektor perkebunan yang memberikan andil yang besar dalam menghasilkan pendapatan asli daerah, produk domestik bruto dan kesejahteraan masyarakat yaitu kelapa sawit. Pembangunan perkebunan kelapa sawit di Indonesia diarahkan untuk meningkatkan kontribusi perkebunan dalam akselerasi pemulihan ekonomi seperti peningkatan pendapatan masyarakat, perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan perannya dalam memperbaiki indikator ekonomi makro.

Kelapa sawit merupakan komoditas nomor satu dan banyak dikembangkan di Indonesia, tidak hanya memonopoli perkebunan besar milik negara atau perkebunan besar swasta. Perkebunan kelapa sawit yang semua berada di Aceh dan Sumatera Utara kini telah tumbuh di beberapa provinsi antara lain: Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Riau dan Kalimantan Timur.

Tabel 1.1
5 Provinsi Penghasil Kelapa Sawit Terbesar Di Indonesia 2021

No	Provinsi	Jumlah (Juta Ton)
1	Riau	8,63
2	Kalimantan Tengah	8,60
3	Kalimantan Barat	5,83
4	Sumatera Utara	5,31
5	Kalimantan Timur	3,80

Sumber: databooks.katadata.co.id

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Provinsi Riau menjadi daerah penghasil kelapa sawit terbesar di Indonesia dengan kontribusi sebesar 8,63 Juta Ton. Produsen terbesar berikutnya adalah Kalimantan Tengah yang memproduksi kelapa sawit sebesar 8,60 Juta Ton. Selanjutnya Kalimantan Barat dengan produksi kelapa sawit sebesar 5,83 Juta Ton dan Sumatera Utara menghasilkan kelapa sawit sebesar 5,31 Juta Ton pada tahun 2021 serta Kalimantan Timur memproduksi kelapa sawit sebesar 3,81 Juta Ton.

Peranan sektor perkebunan dan sub sektornya dalam pembangunan di Indonesia tidak perlu diragukan lagi, demikian pula halnya di Provinsi Riau. Riau merupakan salah satu daerah yang menjadi penghasil kelapa sawit terbesar di Indonesia hal ini ditandai dengan peningkatan luas areal kebun kelapa sawit dari tahun ke tahun. Kondisi iklim dan tersedianya lahan yang sesuai untuk lahan perkebunan kelapa sawit turut mendukung Riau menjadi salah satu daerah pengembangan kelapa sawit.

Tabel 1.2
Produksi Perkebunan Komoditi Kelapa Sawit Di Provinsi Riau Berdasarkan
Kabupaten 2021

No	Kabupaten	Produksi (Ton)
1	Kuantan Singingi	689,382
2	Rokan Hulu	540,709
3	Kampar	450,082
4	Pelalawan	430,374
5	Siak	129,157

Sumber: disbun.riau.co.id

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat beberapa kabupaten dengan produksi perkebunan komoditi kelapa sawit di provinsi Riau. Kuantan Singingi sendiri berada di posisi puncak dengan produksi komoditi kelapa sawit sebesar 689,382 Ton. Selanjutnya Rokan hulu dengan produksi komoditi kelapa sawit sebesar 540,709 Ton. Dan Siak menjadi posisi paling rendah sebagai produsen komoditi kelapa sawit sebesar 129,157.

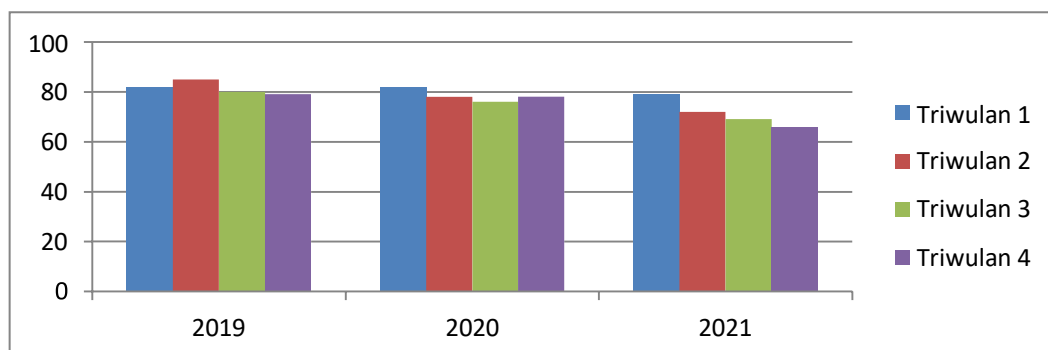
Perkembangan luas areal perkebunan kelapa sawit tersebut tentu akan diikuti oleh peningkatan produksi tandan buah segar (TBS). Pengolahan TBS harus didukung oleh pabrik kelapa sawit (PKS). Pabrik kelapa sawit didirikan atas dasar persetujuan pemerintah daerah untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit dikawasan transmigrasi. Perizinan mengenai pengadaan lahan pabrik dan perkebunan kelapa sawit diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2014 tentang perkebunan.

Tabel 1.3
Pabrik Kelapa Sawit Di Kabupaten Kuantan Singingi dan Jumlah
Produksinya 2019-2021

No	Nama Pabrik	Jumlah Produksi (Ton)			Rata-rata Produksi (Ton)
		2019	2020	2021	
1	PT. Gemilang Sawit Lestari	2,925	2,628	3,032	2,861
2	PT. Sinar Utama Nabati	2,943	3,207	3,504	3,218
3	PT. Tri Bakti Sarimas	3,122	2,809	3,281	3,070
4	PT. Cerenti Mill	2,852	2,964	3,212	3,009
5	PT. Surya Agrolika Reksa II	3,000	2,616	2,309	2,641

Sumber: Kemenperin.go.id

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa PT. Sinar Utama Nabati memperoleh rata-rata produksi sebesar 3,218 Ton dengan jumlah produksi selama tiga tahun terakhir selalu meningkat, tahun 2019 sebesar 2,943 selanjutnya pada tahun 2020 sebesar 3,207 dan tahun terakhir sebesar 3,504. Sedangkan diposisi terendah terdapat PT. Surya Agrolika Reksa II dengan rata-rata produksi sebesar 2,641 dengan jumlah produksi selama tiga tahun terakhir yang cenderung menurun, pada tahun 2019 jumlah produksi sebesar 3,000 selanjutnya tahun 2020 sebesar 2,616 dan di tahun terakhir sebesar 2,309.



Gambar 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau

Sumber: Bagian SDM PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau, 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau pada tahun 2019-2021 menunjukkan bahwa pada tahun 2019 penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan, pada triwulan ke 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 82%, pada triwulan ke 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 85% pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 80% dan 79%. Pada tahun 2020 pencapaian kinerja karyawan pada triwulan ke 1 sebesar 82%, Pada triwulan ke 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 82%, pada triwulan ke 2 pencapaian penilaian kinerja sebesar 78% dan pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 76% dan 78% serta pada tahun 2021 pencapaian kinerja karyawan pada triwulan ke 1 sebesar 79%, pada triwulan ke 2 pencapaian kinerja karyawan sebesar 72% dan pada triwulan ke 3 dan ke 4 pencapaian kinerja karyawan sebesar 69% dan 66%.

Berdasarkan dari informasi yang diberikan oleh pihak perusahaan diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal dan cenderung menurun selama 3 tahun terakhir. Ketercapaian target 100% artinya karyawan mampu memenuhi pekerjaan yang diberikan.

Pada pembahasan yang telah dijelaskan diatas, peneliti telah melakukan kegiatan praktek kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa II pada tahun 2021. Pada pengamatan sebelumnya, karyawan memiliki beberapa masalah antara lain gaji yang rendah, konflik antar karyawan dan beban kerja yang menyebabkan stres kerja. Selain itu, karyawan PT. Surya Agrolika juga mengeluhkan kurangnya dukungan lingkungan kerja dan kemampuan karyawan untuk mengambil pekerjaan baru atau meningkatkan kualitas kinerja individu mereka. Kinerja

adalah tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan atau organisasi memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Untuk mengetahui kinerja karyawan peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada 30 karyawan. Berikut peneliti sajikan penelitian pendahuluan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika
Reksa II Provinsi Riau

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kuantitas	Memiliki kemampuan yang baik dalam menghasilkan target kerja	-	5	14	10	1	83	2,76
2	Kualitas	Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil kerja yang baik	-	6	7	15	2	77	2,56
3	Tanggung Jawab	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan	-	2	16	11	1	79	2,63
4	Kerjasama	Memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan kerjasama dengan rekan kerja	-	2	15	12	1	78	2,60
5	Inisiatif	Memiliki kemampuan dalam memunculkan inisiatif tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	1	2	9	18	-	76	2,53
Jumlah Skor Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan									2,61

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa II mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 2,61. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa II belum optimal. Adapun dimensi yang paling rendah dengan skor 2,53 yaitu dimensi kualitas yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja yang bermasalah dan dimensi tanggung jawab yang memperoleh sebesar 2,56 yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat membaik dan mendapatkan predikat yang lebih baik lagi.

Selain itu dari hasil wawancara yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Surya Agrolika menyebutkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya, karyawan yang belum memiliki rasa inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu karyawan harus lebih diperhatikan oleh atasan atau pengelola SDM agar mampu mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja terhadap karyawan. Dengan kinerja yang baik yang dihasilkan oleh para karyawannya, instansi atau perusahaan akan mampu bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga karyawan akan mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing karyawan itu sendiri.

Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Ada baiknya pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku. Menurut Mangkunegara (2019:65) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja dan *self efficacy*.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau peneliti melakukan pra survei lanjutan kepada 30 karyawan dari total 60 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi. Berikut hasil pra survei mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	2	11	14	3	-	102	3,4
		Atasan yang peduli	-	15	9	3	3	96	3,2
		Suasana kerja yang baik	5	21	4	-	-	121	4,03
Jumlah Skor Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja									3,54

No	Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
2	Kepemimpinan	Memberi teladan	1	7	11	10	1	87	2,9
		Memberikan motivasi kerja	3	5	7	15	-	86	2,9
		Tidak membedakan	1	3	10	16	-	79	2,6
Jumlah Skor Rata-rata Variabel Kepemimpinan								2,8	
3	Stres Kerja	Kondisi Pekerjaan	4	17	7	2	0	113	3,76
		Peran	8	16	6	-	-	122	4,06
		Faktor Interpersonal	1	18	9	2	-	108	3,6
		Beban Kerja	4	25	1	-	-	120	4,0
Jumlah Skor Rata-rata Variabel Stres Kerja								3,85	
4	Lingkungan Kerja	Keamanan	5	25	-	-	-	125	4,2
		Fasilitas yang baik	9	12	9	-	-	120	4,0
Jumlah Skor Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja								4,1	
5	<i>Self efficacy</i>	Rasa mampu melakukan pekerjaan	4	10	9	4	3	98	3,26
		Kemampuan yang lebih baik	3	6	8	8	5	84	2,80
		Senang pekerjaan yang menantang	2	6	10	7	5	83	2,77
		Melakukan pekerjaan dengan teliti	-	3	15	11	1	85	2,66
Jumlah Skor Rata-rata Variabel <i>Self efficacy</i>								2,87	

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa terdapat lima variabel tentang kondisi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa II yaitu dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja di perusahaan cukup tinggi dan variabel *self efficacy* dengan skor rata-rata sebesar 2,87 yang menunjukkan ada permasalahan yang harus diselesaikan di perusahaan yang diindikasikan adanya pengaruh penurunan kepada hasil kinerja karyawan, maka harus adanya penyelesaian masalah agar perusahaan dapat beraktivitas secara optimal sertatujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil pra survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai Stres Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa II
Provinsi Riau

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Stres Kerja	Kondisi Pekerjaan	4	17	7	2	0	113	3,76
	Ketidakjelasan Peran	8	16	6	-	-	122	4,06
	Faktor Interpersonal	1	18	9	2	-	108	3,6
	Beban Kerja	4	25	1	-	-	120	4,0
Jumlah Skor Rata-rata Variabel Stres Kerja								3,85

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 stres kerja pada perusahaan PT. Surya AgrolikaReksa II Provinsi Riau mempunyai skor rata-rata 3,85 yang artinya menunjukkan

bahwa masih ada permasalahan karyawan terutama dimensi peran karyawan yang tidak jelas sehingga menimbulkan permasalahan disaat bekerja dengan rata-rata 4,06. Kemudian dari dimensi beban pekerjaan yang tinggi membuat karyawan merasa stres dalam bekerja dengan rata-rata 4,0. Diindikasikan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa adanya peran yang tidak jelas dan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang cukup berat membuat karyawan merasa stres dalam bekerja, serta karyawan yang diharuskan bekerja *multitasking* yang membuat karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi yaitu *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra survei dengan menggunakan kuesioner kepada 30 karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau. Adapun hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Mengenai *Self efficacy* Pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
<i>Self efficacy</i>	Rasa mampu melakukan pekerjaan	4	10	9	4	3	98	3,26
	Kemampuan yang lebih baik	3	6	8	8	5	84	2,80
	Senang pekerjaan yang menantang	2	6	10	7	5	83	2,77
	Melakukan pekerjaan dengan teliti	-	3	15	11	1	85	2,66
Jumlah Skor Rata-rata Variabel <i>Self efficacy</i>								2,87

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.7 *self efficacy* pada perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau mempunyai skor rata-rata 2,87 yang artinya masih ada permasalahan karyawan terutama pada dimensi senang pekerjaan yang menantang dengan skor sebesar 2,77 dan melakukan pekerjaan dengan teliti dengan skor sebesar 2,66.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa karyawan kurang menyukai pekerjaan yang menantang yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan kurang teliti dan diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan. Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Pada sub bab ini peneliti akan membuat identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian mengenai stres kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Identifikasi masalah ini diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi diantaranya sebagai berikut:

1. Stres Kerja
 - a. Peran yang kurang jelas membuat karyawan bingung dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mengakibatkan stres kerja.
2. *Self efficacy*
 - a. Karyawan yang kurang menyukai pekerjaan yang menantang di PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.
 - b. Rendahnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Jumlah produksi kelapa sawit pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau cenderung menurun selama tiga tahun terakhir.
 - b. Rata-rata produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau dibandingkan dengan perusahaan lainnya.
 - c. Pencapaian penilaian kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau selama tiga tahun terakhir masih belum optimal dan cenderung menurun

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.
2. Bagaimana *self efficacy* karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Stres kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.
2. *Self efficacy* pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.
3. Kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang SDM terkait hasil penelitian yang peneliti selesaikan serta membantu informasi dan wawasan mengenai penelitian selanjutnya dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri dan kepada pihak-pihak yang terkait ataupun bagi para pembacanya secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini diungkapkan lebih spesifik yaitu terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk dapat membantu menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia. Adapun kegunaan secara teoritis adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh-pengaruh stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan diskusiserta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan kegunaan informasi bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan kuliah kerja atau kenyataan dan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa II Provinsi Riau.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku positif bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

