

## **BAB II**

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

### **HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan konsep dan landasan teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu stres kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian. Landasan teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dan para ahli. Pada uraian selanjutnya peneliti akan menyajikan kerangka landasan teori yang digunakan untuk mengetahui *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory* pada penelitian ini.

##### **2.1.1 Manajemen**

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

##### **2.1.2 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan suatu proses penyelesaian pekerjaan melalui sumber daya yang dimiliki perusahaan, maka dari itu manajemen sangat penting bagi kehidupan manusia karena dapat mempermudah pekerjaan manusia dengan spesialisasi pekerjaan melalui fungsi-fungsi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Secara etimologi manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Bila dilihat dari literatur-literatur yang ada,

pengertian manajemen sebagai suatu proses, ilmu dan seni. Hal tersebut diperkuat oleh landasan teori menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Hal tersebut mengartikan manajemen mempunyai arti yang sangat luas. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Sedangkan dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan, dimana penerapannya serta penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer. Hal tersebut selaras dengan teori yang dikatakan oleh Anang dan Budi (2018:4) yang mengatakan bahwa “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan terlebih dahulu”.

Pengertian diatas berbeda halnya dengan yang dikemukakan oleh Nurdiansyah dan Rahman (2019:3) yang menyatakan bahwa “Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditargetkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”. pengertian manajemen tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Pratama (2020:8) bahwa “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan,

personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Efisien berarti dapat menggunakan sumber daya yang ada sebaik-baiknya dengan cara hemat biaya. Sedangkan efektif berarti keputusan yang dibuat harus tepat dan dapat diimplementasikan dengan baik.

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen yang dikenal sebagai 6M yang terdiri dari *man* (manusia), *money* (uang), *materials* (bahan baku), *machine* (mesin), *methode* (metode) dan *market* (pasar). Unsur-unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Anang dan Budi (2018:5) menyatakan bahwa”

1. *Man* (Manusia)

Yakni sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. *Money* (Uang)

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang menandai kegiatan perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan sebagaimana

mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*Budget*), upah karyawan (gaji) dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Materials* (Bahan-bahan)

Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. *Machine* (Mesin)

Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. *Method* (Metode)

Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. *Market* (Pasar)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Berdasarkan definisi diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa segala aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen saling berhubungan

dengan faktor-faktor produksi yang disebut 6M. Unsur manajemen tersebut sangat menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen**

Setiap perusahaan dalam menjalankan perusahaannya harus berpegang teguh pada fungsi manajemen. Fungsi manajemen merupakan bagian terpenting bagi perusahaan karena dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang benar maka tujuan dari organisasi pun akan tercapai dengan mudah. Menurut Erni dan Kurniawan (2017:8) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dirumuskan dalam perencanaan desain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

#### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diarahkan bisa berjalan sesuai dengan target.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Erni dan Kurniawan (2017:8) diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen diantaranya *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Fungsi-fungsi manajemen tersebut dapat dijadikan acuan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih baik di masa depan.

#### **2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik publik maupun swasta serta *profit oriented* ataupun *non profit oriented*. Sumber daya manusia adalah satu hal yang paling penting dan sangat menentukan dalam tercapainya tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi perusahaan atau organisasi karena memiliki peran penting dalam organisasi untuk mengerjakan semua aktivitas jalannya sebuah perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Stephen P. Robbins (2017:4) menyatakan bahwa “*human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate and maintain employess*”. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan Sedarmayanti (2017:3) yang menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memotivasi dan memelihara karyawan”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah praktik menentukan aspek manusia dengan cara merekrut, mempekerjakan, melatih, memotivasi dan memelihara karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

#### **2.1.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen sumber daya manusia yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi

pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional dengan penerapan dibidang sumber daya manusia.

Menurut Edy Sutrisno (2019:9) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yang lebih lengkap dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengadaan SDM

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

3. Pengembangan SDM

Fungsi ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada tahap ini terdapat proses penilaian kinerja dalam rangka peningkatan kinerja untuk mengembangkan para anggota organisasi antara lain dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikah kepada karyawan baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam



menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

5. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagai kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

6. Pemeliharaan

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya biasanya memiliki kinerja yang baik.

7. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

8. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiunan atau sebab lainnya.

Berdasarkan uraian fungsi-fungsi MSDM diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7) meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan MSDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:11) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

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

### **2.1.5 Stres Kerja**

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

#### **2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Mangkunegara (2017:157) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak simptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Cooper dalam Moh Heru Budi Santoso (2019:07) yang menyatakan bahwa “Stres kerja merupakan

kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Dari beberapa pengertian diatas berdasarkan para ahli maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah situasi tertekan yang dialami oleh seorang karyawan ketika menghadapi pekerjaan dan ditandai dengan gejala-gejala tertentu. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

#### **2.1.5.2 Sumber Stres Kerja**

Stres kerja muncul dari berbagai sumber. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus mengetahui sumber-sumber munculnya stres pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mengetahui sumber stres setidaknya dapat mengatasi stres yang akan dialami oleh karyawannya. Adapun menurut Sondang P. Siagian (2017:301) menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan sumbernya. Pertama bisa berasal dari pekerjaan dan yang kedua bisa berasal dari luar pekerjaan. Berikut beberapa hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyelesaian yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidak aman

5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan peranan dan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi
7. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan diuar kelompok kerjanya
8. Perbedaan nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh organisasi
9. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab
10. Perubahan yang terjadi yang apada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres 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

### **2.1.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

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

1. Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

## 2. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat dengan tugas yang banyak.

## 3. Faktor Individual

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

### **2.1.5.4 Manajemen Stres**

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

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

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

#### **2.1.5.5 Dimensi Stres Kerja**

Menurut Cooper dalam Moh Heru Budi Santoso (2019:10) terdapat 5 dimensi stres kerja antara lain:

1. Kondisi pekerjaan
  - a. Beban kerja dalam faktor internal.



- b. Beban kerja dalam faktor eksternal.
  - c. Jadwal kerja.
2. Peran
    - a. Adanya ketidakjelasan peran.
    - b. Peran pemimpin.
  3. Faktor interpersonal
    - a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik.
    - b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan.
  4. Perkembangan karir
    - a. Adanya promosi jabatan menjadi lebih tinggi berdasarkan kemampuan karyawan.
    - b. Keamanan pekerjaan.
  5. Struktur Organisasi
    - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja.
    - b. Pengawasan jelas dan sesuai dengan standar organisasi.
    - c. Adanya keterlibatan dalam membuat keputusan.

#### **2.1.6 Self efficacy**

*Self efficacy* merupakan suatu keyakinan pada kemampuan diri sendiri. Seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sukses karena dia melihat kesempatan dengan beberapa tindakannya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap

keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik.

#### **2.1.6.1 Pengertian *Self efficacy***

Menurut Kreithner dan Kinicki (2017:02) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Kata *efficacy* sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia.

Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif dan memaksimalkan peluang serta terus menerus belajar memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. *Self efficacy* juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Mereka yakin bahwa mempunyai energi, sumber daya, memahami tindakan yang benar dan kompetensi dalam mengerjakan tugas.

Sedangkan menurut Bandura (2017:09) mengungkapkan bahwa *self efficacy* merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah serta mampu memobilisasi energi yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dimana hal ini

sangat diperlukan di dalam organisasi dan menentukan kepuasan kerja. Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah mudah menyerah dan putus asa bila menghadapi kesulitan dan permasalahan.

*Self efficacy* mempengaruhi bagaimana cara seseorang bertindak dan mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Serta *self efficacy* membuat seseorang bisa tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan ketika masalah masalah muncul, perasaan *self efficacy* yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung ketidakmampuannya.

Berdasarkan teori dari beberapa ahli diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beranekaragaman situasi yang muncul dalam hidupnya dengan mengatasi kesulitan-kesulitan dan mencari solusi yang dapat mengatasi masalahnya dalam pekerjaan.

#### **2.1.6.2 Sumber *Self efficacy***

Menurut Bandura dalam Farida Agustin (2018:91) terdapat 4 sumber *self efficacy* antara lain:

##### **1. *Fast 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 *self efficacy* dari 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, stres yang dapat mengurangi *self efficacy*. Namun bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self efficacy*.

#### **2.1.6.3 Dimensi *Self efficacy***

Menurut Bandura dalam Farida Agustin (2018:101) terdapat tiga dimensi *self efficacy* yang 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 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 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 siapaperilaku itu ditujukan.

### **2.1.7 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan singkatan dari kinetikan energi kerja yang dalam bahasa inggrisnya yaitu *performance*. Istilah *performance* pada umumnya merujuk sebagai kinerja pekerjaan atau kinerja sebenarnya yang artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang selama menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan untuk menunjang keberhasilan bagi suatu lembaga, tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan bergerak maju. Dalam hali ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan.

#### **2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. 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 menurut Triastuti (2018:204) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari sebuah perusahaan. Semakin barik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan

mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan karena kinerja adalah suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan”.

Dari beberapa penjelasan menurut para ahli diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil baik kualitas maupun kuantitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengemban tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan.

#### **2.1.7.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017:67) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas

### **2.1.7.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Human\ Performance = Ability + Motivation}$$

$$\mathbf{Ability = Knowlegde + Skill}$$

$$\mathbf{Motivation = Attitude + Situation}$$

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowlegde+skill*). Artinya karyawan yang memiliki *iq* diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)



Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi suatu (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan ada dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan menacu pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sedangkan faktor motivasi membuat diri karyawan terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.7.4 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:76) dimensi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

##### **1. Kuantitas Kerja**

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait seperti memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output dan memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

##### **2. Kualitas Kerja**

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait seperti

memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar, memiliki kemampuan dalam hal ketelitian dan juga keterampilan dalam bekerja.

3. **Tanggungjawab**

Kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya seperti menerima pekerjaan yang telah ditentukan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.

4. **Kerjasama**

Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait seperti kemampuan dalam menjaga hubungan kerjasama dalam bekerja dan kemampuan dalam menjalin kerjasama dalam pekerjaan.

5. **Inisiatif**

Bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator-indikator yang terkait seperti memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah dan memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk melihat

seberapa besar hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian sekaligus sebagai bahan acuan. Kajian yang akan digunakan yaitu mengenai stres kerja dan *self efficacy* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini beberapa jurnal penelitian terdahulu

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

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Akila, 2017 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Duta Karya Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol 14 No 1 (2017)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Duta Karya	Stres kerja sebagai variabel independen Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat, objek dan waktu penelitian 2. Tidak ada variabel <i>self efficacy</i>
2	Amih Sugihanawati, 2019 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Kebidanan SEAJOM : <i>The Southeast Asia Journal Of Midwifery</i> Vol 5 No 2 (2019)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Akademi Kebidanan	Stres kerja sebagai variabel independen Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat, objek dan waktu penelitian 2. Tidak ada variabel <i>self efficacy</i>
3	Christian Sahat, 2021 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol 3 No 4 (2021)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. INTI	Stres kerja sebagai variabel independen Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat, objek dan waktu penelitian 2. Tidak ada variabel <i>self efficacy</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Cokorda Isri, 2018  Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud  E-Jurnal Manajemen Vol 5 No 12 (2018)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud	Stres kerja sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat, objek dan waktu penelitian 2. Tidak ada variabel <i>self efficacy</i>
5	Gabriela Kartika, 2018  Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta  Telaah Bisnis Vol 19 No 1 (2018)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta	Stres kerja sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat, objek dan waktu penelitian 2. Tidak ada variabel <i>self efficacy</i>
6	Dwi Utami, 2020  Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo  Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 6 No 2 (2018)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo	<i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat, objek dan waktu penelitian 2. Tidak ada variabel stres kerja
7	Masrurul, 2017  Pengaruh Konflik Peran dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Surya  Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 7 No 2 (2017)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Surya	<i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat, objek dan waktu penelitian 2. Tidak ada variabel stres kerja

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Putri Dirgantara, 2020  Pengaruh Pengembangan Diri dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari <i>Departement Store Manado Town Square</i>  Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No 4 (2020)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari <i>Departement Store Manado Town Square</i>	<i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat,objek dan waktu penelitian 2.Tidak ada variabel stres kerja
9	Aprilia, 2021  Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang  Jurnal Mutiara Manajemen Vol 6 No 1 (2021)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang	<i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat,objek dan waktu penelitian 2.Tidak ada variabel stres kerja
10	Erin, 2020  Pengaruh Lokus Pengendalian dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat BT BPR BKK Kota Semarang  Jurnal Ecopreneur Vol 1 No 1 (2020)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Pusat BT BPR BKK Kota Semarang	<i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	1. Tempat,objek dan waktu penelitian 2.Tidak ada variabel stres kerja
11	Sudarmi, 2018  Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari  Jurnal Kreatif Vol 6 No 1 (2018)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Tempat, Objek dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Octavia, 2019 Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Disperindagkop Manokwari  Jurnal Manajemen Bisnis Vol 1 No 1 (2019)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Disperindagkop Manokwari	Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Tempat, Objek dan Waktu Penelitian
13	Mukrodi, 2018 Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta  Jurnal Kreatif Vol 4 No 1 (2018)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta	Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Tempat, Objek dan Waktu Penelitian
14	Rachel, 2019 Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Centre Manado  Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6 No 2 (2019)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Pengelola It Centre Manado	Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Tempat, Objek dan Waktu Penelitian
15	Salma, 2020 Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Negeri IAIN Syekh Nurjati Cirebon  Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 1 No 1 (2020)	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Negeri IAIN Syekh Nurjati Cirebon	Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen  Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Tempat, Objek dan Waktu Penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

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

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan diatas telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independen yaitu stres kerja dan *self efficacy* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

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

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stres yang positif disebut eustres sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distres. Dalam suatu pekerjaan karyawan yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya mereka akan mengalami

stres dalam menjalankan pekerjaannya. Stres disini merupakan cara agar karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan atau instansi. Hal tersebut selaras dengan pendapat Chi dalam Akhtar (2017) bahwa pekerjaan yang telalu berlebihan merupakan sumber stres yang dialami oleh seorang karyawan yang mengakibatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan menjadi kurang maksimal.

Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Akila (2017), Amih Sugihanawati (2019) dan Christian Sahat (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Self efficacy* menuntut pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas, semakin tinggi *self efficacy* 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 *self efficacy* rendah yang cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gabriela Kartika (2018), Dwi Utami (2020) dan Masrurul (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian yang dilakuak oleh Putri Dirgantara (2017), Aprilia (2021) dan

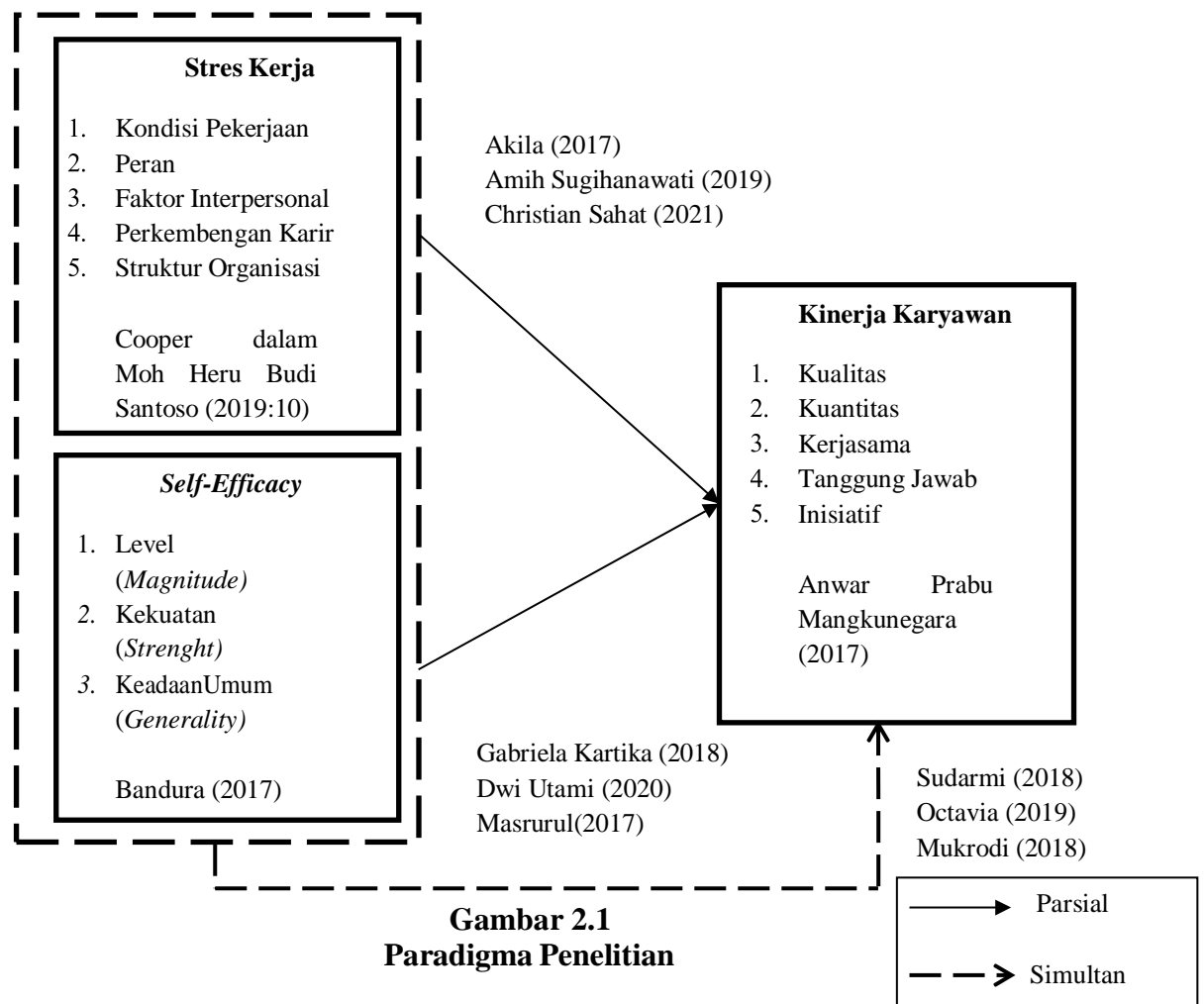


Erin (2020) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

### 2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan tentang pengaruh stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang diantaranya oleh Sudarmi (2018), Octavia (2019) dan Mukrodi (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:43) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

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

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

