

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, *Self-efficacy* dan Kinerja. Karangan ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni, diantara keduanya tidak bisa dipisahkan. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain.

Menurut Sarinah dan Mardelena (2017:7) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”.

Menurut Bob Foster dan Iwan Sidharta (2019:7) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Menurut Malayu S.P (2017:1) mengatakan bahwa:

“Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, kenapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya. Serta manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Dari beberapa definisi manajemen di atas dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan kegiatan perusahaan atau organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Malayu S.P (2017:10) menyatakan bahwa:

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

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Kasmir (2017) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Dari ketiga pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Perencanaan (*Planning*)

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

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

3. Pengarahan (*Directing*)

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

2. Pengendalian (*Controlling*)

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

3. Pengadaan (*Procedurement*)

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

4. Pengembangan (*Development*)

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

5. Kompensasi (*Compensation*)

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

6. Pengintegrasian (*Integration*)

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

7. Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

8. Kedisiplinan (*Discipline*)

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

9. Pemberhentian (*Separation*)

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

2.1.3 Pengertian Stres Kerja

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar ia beradaptasi atau menyesuaikan diri. Setiap karyawan merasakan tingkat stres yang berbeda-beda tergantung pada bagaimana karyawan tersebut merespons masalah yang dihadapi. Salah satu kondisi

timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga di sini timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya.

Menurut Charles D. Spielberger dalam Sinambela (2018:472) menyatakan bahwa:

“Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan-gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.”

Menurut Malayu S.P (2017) menyatakan bahwa:

“Stres Kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis,”

Menurut Muhammad Nusran dan Lantara (2019:72) menyatakan bahwa:

“Stres Kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.”

Dari beberapa definisi diatas menurut para ahli bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Stres Kerja

Dalam dunia yang serba cepat dan kompetitif, stres tidak bisa kita hindari, Stres merupakan respon alami tubuh kita terhadap situasi tertentu. Stres bisa datang dari berbagai sumber, seperti jadwal kerja yang sibuk, hilangnya orang yang

dicintai atau hubungan yang bermasalah. Terlepas dari sumber stres, stres selalu dapat dikelola dengan perubahan gaya hidup, dan perubahan dalam cara kita memandang stressor tertentu. Menurut Berney dan Selye dalam Asih, Widhiastuti dan Dewi (2018:4-5), mengungkapkan ada empat jenis stres, yaitu sebagai berikut:

a. *Eustres atau good stress*

Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

b. *Distres*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstres*

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja membuat individu dibatasi dengan kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

d. *Hypostres*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.3.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Ganyag (2018:254-256) stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor tertentu yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja

Beban kerja setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing di perusahaan. Jika seorang karyawan merasakan beban kerja yang diterimanya di luar batas kemampuannya dapat menimbulkan stres kepada karyawan yang bersangkutan.

2. Waktu penyelesaian kerja

Waktu penyelesaian pekerjaan yang terlalu singkat, dapat menimbulkan pikiran, sikap, dan perilaku karyawan menjadi tidak fokus. Semakin lebih mendekati pada jatuh tempo, maka akan semakin stres karyawan tersebut.

3. Pengawasan kerja

Jenis pengawasan yang terlalu ketat dari atasan terhadap bawahan dapat menimbulkan karyawan tersebut menjadi tertekan, sehingga merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya tanpa adanya pengawasan juga dapat menimbulkan stres kerja karena karyawan merasa tidak diperhatikan oleh atasannya.

4. Suasana kerja yang tidak nyaman

Suasana di tempat kerja yang tidak nyaman terutama yang menyangkut hubungan atasan dengan bawahan, atau hubungan antar karyawan, termasuk hubungan pihak manajemen dengan pemilik perusahaan dapat

menimbulkan stres bagi karyawan yang harus melaksanakan berbagai tugas sehari-hari di tengah-tengah suasana yang tidak harmonis tersebut.

5. Perbedaan nilai

Nilai-nilai yang diakui dan dipaksakan oleh pimpinan kepada karyawan akan memicu stres bagi karyawan yang memiliki nilai-nilai yang berbedadengan pimpinan.

6. Tidak tersedianya staf atau media konsultasi

Saat karyawan merasakan stres ada baiknya untuk berkonsultasi kepada ahlinya. Jika di perusahaan tidak ada tenaga ahli tersebut atau tidak adanya media untuk berbagi rasa stres dan mencari solusi atas kondisi yang dihadapi maka tingkat stres karyawan dapat memuncak menjadi suatu depresi berat.

7. Sanksi dari perusahaan

Sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memicu stres karyawan yang bersangkutan. Sanksi yang dirasakan terlalu berat oleh karyawan atau sanksi yang diberikan tanpa alasan yang jelas atau dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh karyawan yang menerima sanksi tersebut akan menimbulkan stres. Demikian juga sanksi yang diberikan secara berbeda kepada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan yang sama.

8. Lingkungan kerja di perusahaan

Banyak lingkungan kerja yang dapat membuat stres karyawan antara lain tempat kerja terlalu bising, suhu udara terlalu dingin atau panas,

lingkungan yang terlalu kotor sehingga berbau tidak sedap dan kondisi kerja yang berbahaya.

9. Kondisi fisik dan kesehatan karyawan

Kondisi fisik karyawan yang terlalu lelah, merasa haus atau lapar, atau sedang kurang sehat dapat mempermudah terjadinya stres kerja.

2.1.3.3 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres bisa positif dan bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Muhammad Nusran dan Lantara (2019:77) ada dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu:

1. Faktor lingkungan.
 - a. Kondisi fisik.
 - b. Hubungan dalam lingkungan pekerjaan.
2. Faktor personal.
 - a. Tipikal kepribadian.
 - b. Peristiwa pribadi maupun kondisi individu. berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan, menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui stres kerja pada karyawannya yaitu dengan menggunakan dimensi-dimensi yang ada, hal tersebut untuk mengukur tingkatan stres kerja yang sedang dialami oleh karyawan.

Menurut Charles D. Spielbreg dalam Sinambela (2018:474), tolak ukur pada stres kerja dikelompokkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Stres Individu, merupakan stres yang berhubungan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan karena berhubungan dengan keadaan lingkungan kerja, yaitu meliputi: konflik peran, beban karier dan hubungan dalam pekerjaan.
2. Stres organisasi, merupakan stres yang berhubungan dengan semua aktivitas yang ada dalam organisasi yang di mana aktivitas itu berpengaruh terhadap pekerjaan individu yang meliputi: struktur organisasi, dan kepemimpinan.

2.1.4 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan

individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dia miliki seberapapun besarnya.

Menurut Krietner dan Kinicki dalam Erly Suandy (2017) menyatakan bahwa:

“Efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.”

Menurut Bandura dalam Farida Agustin R.P (2018) menyatakan bahwa:

“Efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal.”

Menurut Alwisol (2018) menyatakan bahwa:

“Efikasi diri adalah persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam mengatasi masalah dan hambatan dalam situasi tertentu.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa self-efficacy adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu atau menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2.1.4.1 Sumber *Self-Efficacy*

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

1. *Past Performance.*

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

2. *Vicarious Experience.*

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

3. *Verbal Persuasion*

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

4. *Emotional Cues*

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

2.1.4.2 Aspek-Aspek *Self-Efficacy*

Aspek-aspek *self-efficacy* menurut Bandura dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

- a. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. *Self-efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
- b. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self-efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
- c. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi

beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

- d. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (2018) terdapat 3 dimensi *self-efficacy* meliputi:

1. Level (*Magnitude*).

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Biasanya individu akan terlebih dahulu mencoba tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tugas yang berada di

luar batas kemampuannya. Indikatornya adalah yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan dan yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

2. Kekuatan (*Strength*).

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Indikatornya adalah yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dan yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas.

3. Keadaan Umum (*Generality*).

Generality merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya

memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya. Indikatornya adalah yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas/sempit dan yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Berikut ini

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”.

Menurut Neni Triastuti (2018) menyatakan bahwa:

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

Menurut Benarin dan Russel dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.”.

Menurut Armstrong dalam Edison (2021) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

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

2.1.5.1 Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja, yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

2.1.5.2 Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) manfaat dari penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan, yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan/instansi pemerintahan.
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 pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.5.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

$$\begin{aligned} \textit{Human Performance} &= \textit{Ability} + \textit{Motivation} \\ \textit{Ability} &= \textit{Knowledge} + \textit{Skill} \\ \textit{Motivation} &= \textit{Attitude} + \textit{Situation} \end{aligned}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas 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 pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada 2 yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi membuat diri pegawai terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*): 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. Indikatornya adalah kecepatan dan kemampuan
2. Kualitas Kerja (*Quality*): 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. Indikatornya adalah kerapian dan ketelitian.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*): menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Indikatornya adalah mengambil keputusan dan hasil kerja.
4. Kerja Sama (*Team Working*): menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikatornya adalah jalinan kerja dan kekompakan.
5. Inisiatif (*Initiative*): yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Indikatornya adalah kemandirian.

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 pengaruh 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 | Peneliti, Judul, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|
| 1 | Akila (2017) Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Duta Karya (Jasa Parkir). Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.14. No. 1 https://doi.org/10.31851/jmwe.v14i1.1719 | Hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan objek penelitian b. Konflik Kerja |
| 2 | Anah Sugihanawati (2019) Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Kebidanan SEAJOM: <i>The Southeast Asia Journal of Midwifery</i> , Vol. 5, No.2 https://doi.org/10.36749/seajom.v5i2.71 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian b. <i>Locus of Control</i> |

| No | Peneliti, Judul, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|--|
| 3 | <p>Christina. M. Lengkong, William A. Areros dan Sofia Sambul (2020)</p> <p>Stres Kerja dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah.</p> <p>Productivity, Vol. 1, No. 3 https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>a. Variabel independen stres kerja dan <i>self-efficacy</i></p> <p>b. Variabel dependen kinerja karyawan</p> | <p>Tempat dan Objek penelitian</p> |
| 4 | <p>Christian Sahat Parasian dan I Gede Adiputra (2021)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 4 https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433</p> | <p>Hasil penelitian bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>a. Variabel independen stres kerja</p> <p>b. Variabel dependen kinerja karyawan</p> | <p>a. Tempat dan Objek penelitian</p> <p>b. Kepuasan Kerja</p> |
| 5 | <p>Cokorda Isri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2018)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 5, No. 12 https://dx.doi.org/10.33080/mrj.v2i1.23</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</p> | <p>a. Variabel independen stres kerja</p> <p>b. Variabel dependen kinerja karyawan</p> | <p>a. Tempat dan Objek penelitian</p> <p>b. Motivasi Kerja</p> |
| 6 | <p>Dwi Utami Hasan dan Khaerana (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Pegawai ada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo</p> <p>Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 6, No. 2 http://dx.doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604</p> | <p>Hasil penelitian bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> | <p>a. Variabel independen stres kerja</p> <p>b. Variabel dependen kinerja karyawan</p> | <p>a. Tempat dan Objek penelitian</p> <p>b. <i>Self-esteem</i></p> |
| 7 | <p>Gabriela Kartika Y.S.A dan Sri Haryani (2018)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta.</p> | <p>Hasil penelitian bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap</p> | <p>a. Variabel independen stres kerja</p> <p>b. Variabel dependen</p> | <p>a. Tempat dan objek penelitian</p> <p>b. Beban kerja</p> |

| No | Peneliti, Judul, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|--|---|
| | Telaah Bisnis, Vol. 19, No. 1 https://doi.org/10.37888/telbns.v1i2.90 | kinerja karyawan | kinerja karyawan | c. Motivasi |
| 8 | Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian IPTEK, Vol. 5, No. 1 https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022 | Hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian b. kepuasan kerja |
| 9 | I Nyoman Mustika dan Sapta Rini Widyawati (2020) <i>The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy on Employee Performance in Small Business</i> <i>International Journal of Contemporary Research and Review</i> , Vol. 11. No. 4 https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i04.799 | Hasil penelitian bahwa <i>self-efficacy</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen <i>self-efficacy</i> b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek Penelitian b. Keterlibatan karyawan c. <i>Self-esteem</i> |
| 10 | Langi, C. M., Tawal, B., dan Datulong, L. O. H. (2022) <i>The influence Self-esteem, self-efficacy and work environment on employee performance at PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Sonder Branch</i> Jurnal EMBA, Vol. 10, No. 1 http://dx.doi.org/10.29210/020221305 | Hasil penelitian bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen <i>self-efficacy</i> b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian b. <i>Self-esteem</i> c. Lingkungan Kerja |
| 11 | Masrurul Muallifah & Isthofaina Astuty (2017) Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Dengan <i>Self-Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 7, No.2 https://dx.doi.org/10.33087/jmb.v6i1.459 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Peran dan <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen Konflik Peran dan <i>Self Efficacy</i> b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian b. Konflik Peran |
| 12 | Mitri Nelsi (2021) | Hasil penelitian menunjukkan | a. Variabel independen stres kerja | Tempat dan Objek penelitian |

| No | Peneliti, Judul, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| | <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan</p> <p>Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.3 https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935</p> | <p>bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>b. Variabel dependen kinerja karyawan</p> | |
| 13 | <p>Putri Dirgantara Sakti, Putut Hariwibowo, Makmum Riyanto (2020)</p> <p><i>The Influence of Organization Communication, Work Motivation, And Self Efficacy on Employe Performance In Pt Angkasa Pura Logistik Semarang.</i></p> <p>Journal of Business Studies, Vol. 6, No. 1 http://dx.doi.org/10.32497/jobs.v6i1.2529</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi komunikasi, motivasi kerja dan <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p> | <p>a. Variabel independen <i>self-efficacy</i></p> <p>b. Variabel dependen kinerja karyawan</p> | <p>a. Tempat dan Objek penelitian</p> <p>b. Motivasi Kerja</p> <p>c. Komunikasi Organisasi</p> |
| 14 | <p>Regina Gledy Kaseger (2017)</p> <p>Pengembangan Karir Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square</p> <p>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol.1, No. 4 https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2827</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan .</p> | <p>a. Variabel independen Pengembangan Karir dan <i>self-efficacy</i></p> <p>b. Variabel dependen kinerja karyawan</p> | <p>a. Tempat dan Objek penelitian</p> <p>b. Pengembangan Karir</p> |
| 15 | <p>Rian Salangka dan Lucky Dotulong (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, <i>Self Esteem</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i>, <i>self-esteem</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap</p> | <p>a. Variabel independen <i>self-efficacy</i></p> <p>b. Variabel dependen kepuasan kerja karyawan</p> | <p>a. Tempat dan Objek penelitian\</p> <p>b. <i>Self-esteem</i></p> <p>c. Lingkungan Kerja</p> <p>d. Kepuasan Kerja</p> |

| No | Peneliti, Judul, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|--|--|
| | Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 3, No. 3 https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9494 | kepuasan kerja karyawan | | |
| 16 | Rizq Rafi Firdaus (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komite Organisasi Sebagai Variabel Intervening Jurnal Publikasi, Vol.1, No.1 https://doi.org/10.26740/jim.v9n1 | Hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian b. Keterlibatan kerja |
| 17 | Rista Shabrina Muthi A (2021) <i>Correlation Between Self Efficacy and Job Stress in CV. Berdikari</i> Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, Vol.12, No.2 https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34094 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | Tempat dan Objek penelitian |
| 18 | Sapta Rini Widyawati, I Wayan Sujana dan I Wayan Sukadana (2018) <i>The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV.Alam Tanpaka, Denpasar Bali</i> <i>International Journal of Contemporary Research and Reviewan Open Access Publication</i> , Vol. 9, No. 11 https://doi.org/10.15520/ijcrr.v9i11.624 | Hasil penelitian bahwa <i>self-efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. | a. Variabel independen <i>Self-efficacy</i> b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian b. Motivasi Kerja c. <i>Self-esteem</i> |
| 19 | Santi Puspita dan Okariansyah (2021) Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian b. motivasi |

| No | Peneliti, Judul, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|---|
| | Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.10, No. 2 https://doi.org/10.32502/jimn.v10i2.3473 | kinerja karyawan | | |
| 20 | Sinta Sundari Heriyanti dan Rahma Putri (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. NT Cikarang. Jurnal Ekonomi & Syariah, Vol. 4, No. 2 https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.459 | Hasil penelitian bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | Tempat dan Objek penelitian |
| 21 | Sowanya A. Praha dan Novi Indriani (2019) <i>Employees: Occupational Self Efficacy And Work Stress</i> Journal of Psychology and Instruction, Vol. 3, No. 3 https://doi.org/10.23887/jpai.v3i3.23178 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja . | a. Variabel independen <i>self-efficacy</i> dan stress kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | Tempat dan objek penelitian |
| 22 | Stevani Sembayang dan Jafar Sembiring (2017) <i>Effect of Self Esteem and Self Efficacy of Employee Performance Case Study at PT. Finnet Indonesia</i> e-Proceeding of Management, Vol.4, No.1 https://doi.org/10.35794/.v10i2.40812 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen <i>self-efficacy</i> b. Variabel dependen kinerja karyawan . | a. Tempat dan objek penelitian b. <i>Self-esteem</i> |
| 23 | Sutrisno dan Desyella Arifa Suhendi (2019) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. Jurnal Ilmu Efektif, Vol. 1, No. 2 http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v1i2.3447 | Hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen Kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian |
| 24 | Winner Clinton Purba dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik | a. Variabel independen stres kerja | a. Tempat dan Objek penelitian |

| No | Peneliti, Judul, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|---|
| | Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. Jurnal Bening, Vol. 5, No. 2 https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540 | kerja, stres kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan | b. Variabel dependen kinerja karyawan . | b. Konflik Kerja c. Beban Kerja |
| 25 | Yosa Valendra, Syahrudin Agung dan Muhamad Azis Firdaus (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Syariah, Vol. 2. No. 4 https://doi.org/10.36694/.v12i2.349 | Hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja | a. Variabel independen stres kerja b. Variabel dependen kinerja karyawan | a. Tempat dan Objek penelitian b. Lingkungan kerja |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2022) dari berbagai sumber.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel stres kerja dan *self-efficacy* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel independen yaitu stres kerja dan *self-efficacy* yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen kinerja karyawan. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

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. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Stres Kerja dan *Self-efficacy* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut kerangka penelitian untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel dan konsep teori sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan sementara (hipotesis sementara).

2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Desyella Arifa Suhendi (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Akila (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Karya (Iasa Parkir).

Temuan ini didukung oleh teori Suprihanto (2018) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas yang lebih baik.

2.3.2 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Reginla Gledy Kaseger (2017) Menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Sedangkan, pada penelitian Dwi Utami Hasan dan Khaerana (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.

Temuan ini didukung oleh teori Krietner dan Kinicki dalam Erly Suandy (2017) yang menyatakan bahwa Kemampuan seseorang untuk dapat memanfaatkan peluang yang dimilikinya dan berhasil mencapai tugas tertentu sangat dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy* yang dimilikinya.

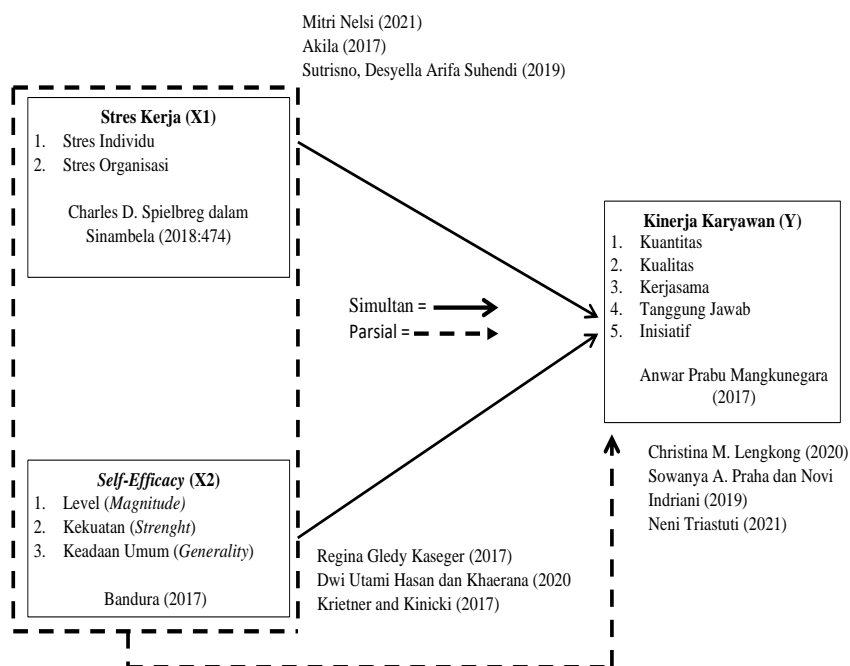
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Christina M. Lengkong (2020) menunjukkan bahwa stress kerja dan *self efficacy* adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. Sedangkan, pada penelitian

yang dilakukan oleh Sowanya A. Praha dan Novi Indriani (2019) menunjukkan bahwa *self efficacy* dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bagian produksi.

Penelitian ini didukung oleh teori Neni Triastuti (2018) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan.

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



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

2.4 Hipotesis Penelitian

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

1. Hipotesis Simultan.

Terdapat pengaruh 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 .