

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sesuai dengan permasalahan yang ada pada penelitian ini, yaitu *self efficacy*, stress kerja, komitmen kerja dan kinerja Pegawai. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Selain itu juga penulis memuat sumber teori dari *text book*, jurnal, karya ilmiah, dan sebagainya.

2.1.1 Manajemen

Manajemen mempunyai definisi yang sangat luas, dapat diartikan sebagai ilmu, seni maupun proses. Manajemen dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan suatu kebiasaan secara sadar yang terus menerus dalam membentuk suatu organisasi. Manajemen merupakan unsur penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan menciptakan masa depan organisasi atau perusahaan yang lebih baik.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai Bahasa, yang pertama yaitu dari Bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam Bahasa Italia, yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur (Aditama, 2020). Oleh karena itu definisi manajemen secara etimologis dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan mengelola atau mengatur. Berikut beberapa definisi manajemen menurut para ahli di antaranya sebagai berikut:

Menurut G.R Terry (Suprihanto, 2018): *“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine accomplish stated objectives by use of human being and other resources”*.

Menurut John F. Mee (Agrawal dan Gupta, 2020): *“Management may be defined as the art of securing maximum result with a minimum of effort so as to secure maximum prosperity and happiness for both, the employer and the employee and give the public the best possible service”*.

Menurut M. Manullang (2018) :*“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”*

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam mengatur pemanfaatan

sumber daya manusia dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dan menjamin kemakmuran bagi atasan dan pegawai.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Adapun fungsi manajemen menurut Nickels, McHugh, dan McHugh (Sule dan Saeful, 2019:6), diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan atau *Planning*, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Diantara kecenderungan dunia bisnis sekarang, misalnya, bagaimana merencanakan bisnis yang ramah lingkungan, bagaimana merancang organisasi bisnis yang mampu bersaing dalam persaingan global, dan lain sebagainya.
2. Pengorganisasian atau *Organizing*, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah di rumuskan dalam perencanaan di 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 guna pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengimplementasian atau *Directing*, yaitu proses implementasi program

agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian dan pengawasan atau *Controlling*, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan di implementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Adapun fungsi manajemen menurut George R.Terry dan L.W. Rue yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu (2021) sebagai berikut:

1. *Planning*

Menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

2. *Organizing*

Mengelompokkan, menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.

3. *Staffing*

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan, dan pengembangan tenaga kerja.

4. *Motivating*

Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia ke arah tujuan-tujuan.

5. *Controlling*

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif yang diperlukan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-Unsur manajemen merupakan sumber daya yang berpengaruh terhadap berfungsinya manajemen di dalam mencapai tujuannya. Unsur-unsur manajemen yang utama biasa dinyatakan dalam 6 M (Arsana, 2016) yaitu:

1. *Men* yaitu sumber daya manusia. Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia. Manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada proses kerja, sebab pada prinsip dasarnya mereka adalah makhluk pekerja.
2. *Material* yaitu bahan baku atau material. Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual. Dibutuhkan tenaga ahli untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi atau setengah jadi. Sumber daya manusia dan bahan baku sangat berkaitan erat satu sama lain dan tidak bisa dipisahkan.
3. *Machines* yaitu mesin mesin dan peralatan. Untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin cepat dan efisien. Disamping efisien, tingkat kesalahan manusia atau *human error* dapat diminimalisir, namun dibutuhkan sumber

daya yang handal dan bahan baku yang berkualitas untuk memperoleh hasil yang maksimal.

4. *Money* yaitu uang. Organisasi dalam menjalankan seluruh aktivitas hari harinya tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan satuan sejumlah uang. Dengan ketersediaan uang atau dana yang memadai maka manajemen organisasi akan lebih leluasa dalam melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan.
5. *Methods* yaitu metode atau teknologi. Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur unsur yang lain dibutuhkan suatu metode atau *standar operasional prosedur* yang baku. Setiap divisi dalam perusahaan memiliki tugas pokok dan fungsi atau *job desk* terdiri tersendiri dan masing masing divisi tersebut saling berkaitan erat dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan.
6. *Market* yaitu pasar. Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktivitas perusahaan akan vakum. Agar dapat menguasai segmentasi pasar pihak manajemen harus memiliki strategi pemasaran yang handal dan dapat bersaing dengan *kompetitor market* sejenis baik dari sisi harga, kualitas maupun kuantitas.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu asset bagi sebuah perusahaan. Di mana sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk sebuah kemajuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana

perusahaan dapat memanfaatkan peluang untuk mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Dessler (2020): *“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”*

Menurut Mathis *et al* (2016): *“Human resource management is designing formal systems in an organization to manage human talent for accomplishing organizational goals.”*

Menurut Moses N.Kinggudu (Wiyati dan Pradana, 2022): *“Human resources management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national and international goals and objectives.”*

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas- aktivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen secara umum yang memandang individu sebagai investasi (*human capital*). Artinya MSDM memiliki fungsi manajemen dalam mengatur dan melaksanakan segala kegiatan yang ada dalam organisasi agar tujuan dari suatu organisasi tersebut dapat dicapai dengan keunggulan bersaing dari pesaing.

Menurut Veithzal Rivai (2018) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua

karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

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

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisa jabatan
3. Penarikan pegawai
4. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*Training and Development*)
2. Pengembangan karir
3. Penilaian prestasi kerja
4. Sikap

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup :

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Keputusan kerja

4. Disiplin kerja

5. Prestasi kerja

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun, pemeliharaan mencakup :

1. Komunikasi kerja

2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja

3. Pengendalian konflik kerja

4. Konseling kerja

f. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mendapatkan pemahaman tentang fungsi manajemen sumber daya manusia bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai

tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara untuk memanfaatkan tenaga kerja manusia agar sesuai dan tepat sasaran dalam rangka mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Herman Sofyan (Supomo dan Nurhayati, 2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasi

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

2. Tujuan Fungsional

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

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

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

2.1.3 *Self-Efficacy*

Self-efficacy / Efikasi diri yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

2.1.3.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri bahwa seseorang memiliki kemampuan melakukan tindakan yang di harapkan. *Self-efficacy* tidak sama dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *self-efficacy* menggambarkan evaluasi kemampuan diri. Adapun beberapa definisi *self-efficacy* menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Pervin (Thamrin Benna et al., 2017): “*Self-efficacy is the perceived ability to shape the behavior relevant to the task or special circumstances.*” *Self-efficacy* adalah kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan dengan tugas atau keadaan khusus.

Menurut Bandura (Ismanto et al, 2021) : “*Self-efficacy is a person's belief in his ability to produce predetermined levels of performance, which affect activity in their lives.*” *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, yang mempengaruhi aktivitas dalam kehidupan mereka.

Menurut Baron dan Byrne (Dea Gayatri, 2020) “*Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan

tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

2.1.3.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Aspek-aspek *self-efficacy* menurut Bandura (Hasanah et al, 2019:552) 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 menngusahakan 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.

2.1.3.3 Peranan *Self-Efficacy*

Secara psikologis, persepsi tentang kemampuan diri akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Menurut Bandura (Lianto, 2019), *self-efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah. Kekuatan *self-efficacy* akan menjadi penentu perilaku. Berikut ini diuraikan beberapa peranan dari

terciptanya *self-efficacy*:

1. Menentukan pemilihan perilaku, individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.
2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan. Menurut Bandura, *self-efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self-efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.
3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk di atasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi
4. Prediksi perilaku yang akan muncul. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi.

Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk mengubah keadaan.

2.1.3.4 Sumber *Self-Efficacy*

Menurut S. P. Robbins & Judge (2017) sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self-efficacy* adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

Yaitu, memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.

2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*)

Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, *self-efficacy* dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan

orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*)

Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber *self-efficacy*. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.

4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan *self-efficacy*. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan *self-efficacy* yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

Bandura memberikan pemahaman teoritis yang komprehensif mengenai sumber utama *self-efficacy*. Menurut kepentingannya, sumber *self-efficacy* adalah sebagai berikut (Raden, 2019):

1. Pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja

Inilah yang paling kuat dalam membentuk keyakinan efikasi karena merupakan informasi langsung mengenai kesuksesan. Pengalaman yang diperoleh melalui usaha yang terus menerus dan kemampuan untuk belajar membentuk *efficacy* yang kuat dan fleksibel.

2. Pengalaman pribadi atau pemodelan

Sumber informasi pribadi ini penting untuk orang dengan pengalaman langsung (misalnya tugas baru) dan sebagai strategi praktek untuk meningkatkan *efficacy* seseorang melalui pelatihan dan pengembangan.

3. Persuasi Sosial

Keyakinan seseorang atas efikasi mereka dapat diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten dan dihormati sehingga mereka mendapatkan apa yang diperlukan dan memberikan umpan balik positif pada perkembangan yang terjadi dalam tugas

4. Peningkatan Fisik dan Psikologis

Orang sering mengandalkan perasaan mereka secara fisik dan emosi, untuk menilai kapabilitas mereka. Jika individu berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Self-efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu level, strength, dan generality. Bandura (Venna *et al*, 2017) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dilihat dari tiga dimensi yaitu:

1. Tingkat (*Level*)

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Keluasan (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self-efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Menurut (Kartika et al., 2018) terdapat tiga dimensi dalam *self-efficacy* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat Kesulitan (*Level*)

Dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self-efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self-efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

2. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai harapan seseorang. *Self-efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras,

bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

2.1.4 Stres Kerja

Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi individu karena adanya tekanan. Tekanan ini timbul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Sumber dari tekanan ini bisa dari dalam diri seseorang, atau dari luar. Stres bukanlah penyakit atau cedera namun bisa mengakibatkan kesehatan mental dan fisik

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), stres diartikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar. Stres juga diartikan sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu dan akan mengancam. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi stres kerja menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Wiliam dan Huber (Murali et al., 2017) : *“Stress is a reaction from both psychologically and physically and to internal and external factors of a situation in which the adaptiveness of an individual could be overextended.”*

Menurut Furthermore, Kinicki & Fugate (Prasetio et al., 2019) : *“Stress as an adaptive response to environmental demands, referred to as stressors, that produce adaptive responses that include physical, emotional, and behavioral reactions that are influenced by individual differences.”*

Menurut Robbins dan Judge (Affandi *et al*, 2021) : “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.”

Menurut Affandi (Rahimah *et al*, 2021): “Stres kerja merupakan tanggapan dari suatu proses, baik dari internal maupun eksternal yang berdampak pada tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai kepada batas atau melebihi batas kemampuan.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami kondisi ketegangan atau merefleksikan rasa tertekan yang mempengaruhi perasaan, cara berfikir serta kondisi fisik seseorang yang kemudian mempengaruhi kinerja atau kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang sedang dihadapinya.

2.1.4.2 Gejala-Gejala Stres Kerja

Individu yang mengalami stres memiliki beberapa gejala atau gambaran yang dapat diamati secara subjektif maupun objektif. Menurut Robbins dan Judge (Affandi *et al*, 2021) secara umum seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, yaitu:

a. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat

lagi terjadinya serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau di mana ada ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

c. Gejala perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkah keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Sedangkan menurut Hamali (2018 : 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu :

a. Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari :

1. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
2. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga,

merasa terasing.

3. Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
4. Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

b. Gejala Stres pada Tingkat Organisasi

Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres yang dialami seseorang tidak terjadi atau muncul begitu saja, tentu terdapat hal-hal yang melatarbelakangi stres tersebut untuk timbul. Menurut (Badu & Djafri, 2017) terdapat beberapa hal penyebab stres sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian ekonomi, misalnya ketika seorang individu merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Ketidakpastian politik, misalkan adanya konflik yang diakibatkan oleh perebutan kekuasaan. Perubahan teknologi, salah satunya ancaman teror bom yang disebarkan melalui media elektronik, serta pembuatan bom dari alat elektronik lainnya.

b. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas, di antaranya desain pekerjaan individual, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan. Tuntutan peran, yaitu beban yang terlalu

berlebih yang diemban seorang individu dalam suatu organisasi. Tuntutan interpersonal, contohnya hubungan relasi yang buruk atau tidak adanya dukungan dari pihak-pihak tertentu.

c. Faktor Personal

Persoalan keluarga, yaitu masalah finansial yang disebabkan karena tidak memiliki pekerjaan sehingga merusak hubungan keluarga. Persoalan ekonomi, yaitu adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita.

d. Berasal dari kepribadiannya sendiri

Berbagai masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, baik dari masalah personal, organisasi, dan lingkungan, keseluruhan persoalan ini sangat tidak diharapkan oleh setiap orang dalam situasi apapun, utamanya dalam konteks pekerjaan. Di samping itu, organisasi juga tidak mengharapkan setiap anggotanya mengalami problematika yang demikian. Karenanya, seorang pemimpin atau manajer memiliki andil dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dialami para anak buahnya sehingga tidak mengganggu kinerja mereka dan organisasi.

Menurut Robbins (Usailan & Leo, 2017), ada beberapa faktor penyebab stress kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar

1. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber

daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersamasama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

3. Waktu Kerja

Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4. Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian Teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2. Faktor Organisasi

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaanseseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepataannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b. Tuntutan Peran

Berhubungana dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang.sebagai.salahsatu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan

dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Hubungan Antarpribadi

Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3. Faktor Individu

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

Menurut Milbern (Prawita, 2022) menyatakan bahwa terdapat enam indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebingungan Peran (*role ambiguity*)

Kebingungan peran dirasakan jika seseorang pegawai tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti dan tidak dapat merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kebingungan peran berupa:

- a. Kesamaran tentang tanggung jawab.
- b. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- c. Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

2. Konflik Peran (*role conflict*)

Suatu situasi dimana pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani.

- a. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- b. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

3. Ketersediaan Waktu (*time avability*)

Merupakan suatu kondisi dimana ketika pegawai mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Faktor-faktornya antara lain :

- a. Pekerjaan banyak dan waktu mengerjakannya sedikit.
- b. Sedikit waktu untuk kegiatan lainnya.

4. Kelebihan Beban Peran (*role overload-quantitative*)

Merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat. Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Faktor-faktornya antara lain :

- a. Pekerjaan terlalu rumit
 - b. Atasan terlalu menuntut
 - c. Pekerjaan yang tidak biasanya dikerjakan
5. Pengembangan Karir (*career development*)

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi pegawai terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Faktor-faktor pengembangan karir meliputi :

- a. Peluang mengembangkan keterampilan sepenuhnya.
 - b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
6. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Merupakan kondisi dimana pegawai memiliki tanggung jawab yang berlebihan dalam proses bekerja, memproduksi, maupun untuk orang lain dengan kurangnya bantuan pegawai lain maupun material.

2.1.5 Komitmen Kerja

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut beberapa definisi komitmen organisasi menurut para ahli:

Menurut Robbins dan Judge (Susilo & Satrya, 2019): “Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Menurut Durkin (Yusuf dan Syarif, 2018): “Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.”

Menurut Meyer dan Allen (Sahir *et al*, 2022): “Komitmen organisasi adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi, dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di organisasi.”

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai komitmen organisasi dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan yang kuat terhadap

mempertahankan keanggotaannya pada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja dan menjalankan tujuan organisasi dengan penuh suka rela tanpa adanya paksaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Kusumaputri (2018) adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Peran pekerjaan yang tidak jelas cenderung akan mengurangi komitmen pada organisasi dan kesempatan promosi yang tidak jelas pun dapat menurunkan komitmen. Faktor-faktor yang berdampak pada komitmen adalah tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang diberikan pada anggota. Semakin tinggi tanggung jawab dan kemandirian pada suatu pekerjaan, semakin dikit tingkat jenis pekerjaan yang monoton, berulang-ulang, atau semakin menarik pekerjaan tersebut, semakin tinggi komitmen yang diekspresikan oleh anggota.

2. Kesempatan pada anggota (*employee opportunities*)

Individu yang memiliki persepsi kuat (akan) memiliki kesempatan yang cukup banyak untuk mendapatkan pekerjaan lain mungkin cenderung berkurang komitmennya terhadap organisasi. Anggota organisasi yang memiliki peluang sedikit untuk mendapatkan kesempatan bekerja di tempat lain cenderung akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hasilnya adalah keanggotaan dalam organisasi didasarkan pada komitmen berkelanjutan, yakni anggota akan selalu memperhitungkan risiko untuk

tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

3. Karakteristik personal (*personal characteristic*)

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai faktor lain yang berdampak pada komitmen kerja. Satu dari kondisi lingkungan kerja umum yang berdampak pada komitmen kerja secara positif adalah rasa memiliki organisasi. Rasa memiliki terhadap organisasi memberikan makna bahwa anggota merasa dipentingkan dan mereka merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

5. Hubungan Positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memainkan peran penting dalam komitmen kerja.

Struktur birokratis cenderung berdampak negatif pada komitmen kerja. Zeffane (1994) mengindikasikan bahwa hilangnya hambatan-hambatan birokrasi dan perancangan struktur yang lebih fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggota. Manajemen dapat meningkatkan tingkat komitmen dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik.

7. Gaya Manajemen

Gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan anggota dapat membantu untuk memuaskan Hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi. Organisasi perlu meyakinkan bahwa strategi manajemen ditujukan dalam rangka memperbaiki komitmen anggota daripada sekedar pemenuhan karena sebenarnya setiap anggota sudah memiliki komitmen yang harus selalu ditingkatkan.

Menurut Allen & Meyer (Ras Muis Muhammad et al., 2018), mengatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah:

a. Karakteristik Pribadi Individu

Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu

mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi

Hal-hal yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Kerja

Allen & Meyer (Ridho & Syamsuri, 2018) menjelaskan terdapat tiga dimensi dari komitmen kerja, yaitu :

1. *Affective Commitment*

Affective Commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki affective commitment yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.

2. *Continuance Commitment*

Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan continuancecommitment yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi

anggota organisasi tersebut.

3. *Normative Commitment*

Karyawan dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Robbins & Judge (Yosep dan Indriasih, 2020:21) membagi komitmen kerja menjadi tiga dimensi, diantaranya:

1. Komitmen afektif, yaitu kedekatan emosional dengan organisasi dengan mempercayai nilai-nilai yang dianutnya.
2. Komitmen berkelanjutan adalah penilaian antara ekonomi tetap dengan organisasi dan mempertimbangkannya untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasinya.
3. Komitmen normatif, kewajiban seseorang karena alasan moral dan etika mereka akan tetap bertahan dalam suatu organisasi.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja organisasi atau perusahaan sangat terpengaruh dan bahkan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang karyawan merupakan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Banyak pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mengerti akan pentingnya kinerja seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka pihak manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerjanya dari masing-masing karyawan.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tujuan, yaitu meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai suatu kegiatan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya,, semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Rivai (Busro,2018) :“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Menurut Affandi : “Kinerja merupakan pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Sinambela (Daenuri dan Pitri, 2020) : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.”

Dilihat dari pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.1.6.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, karyawan akan mendapatkan evaluasi melalui beberapa perangkat standar yang telah ditentukan dalam suatu periode.

Mondy mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja seringkali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan (Paramita dan Handayani, 2022).

Sedangkan menurut Dessler (Rahman, 2022) penilaian kinerja merupakan kegiatan mengevaluasi kinerja karyawan di saat ini atau masa lalu yang berhubungan dengan standar kinerja. Dibutuhkan penetapan standar kinerja dalam memberikan penilaian kinerja dan mengasumsikan dalam menghilangkan kekurangan kinerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan dalam pengukuran atas pegawai di saat ini atau masa lalu, baik individu maupun tim yang berhubungan dengan standar kinerja. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari pegawai tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai bersangkutan.

2.1.6.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja yaitu untuk menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.. Menurut Sinambela (2019) tujuan dari kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

Menurut Marwansyah (2017:332) terdapat beberapa tujuan dari adanya manajemen kinerja adalah sebagai berikut :

1. Menambah rasa saling mengerti antara karyawan mengenai persyaratan-persyaratan kinerja.
2. Untuk mengakui dan mencatat hasil pekerjaan dari seorang karyawan, sehingga membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, dan dapat berprestasi lebih tinggi.
3. Memberi peluang untuk karyawan untuk menyampaikan keinginan dan

aspirasinya serta menambah kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang mereka lakukan pada saat ini.

4. Mendeskripsikan kembali tujuan atau sasaran untuk masa depan, agar karyawan berkeinginan untuk mengembangkan kemampuannya

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi kinerja pegawai adalah pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Menurut Sinambela (2019) dimensi kinerja pegawai antara lain adalah:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

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

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dilakukan berkaitan dengan pengaruh *self-efficacy* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Adi Yuli Prasetyo , Aziz Fathoni, Djamaludin Malik (2018)</p> <p>Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, <i>Hardiness</i>, <i>Self- Efficacy</i> Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasinya (Studi Pada Guru Demak)</p> <p>Journal of Management Vol. 4, No.4 (2018)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24036/005443ijaccs</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada guru SMAN Kabupaten Demak</p>	<p>- Variabel Stres Kerja</p> <p>- Variabel <i>Self-Efficacy</i></p>	<p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>
2.	<p>Andi Nur Umayya, Hasmin Tamsah, Ikhsan Kadir (2018)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya Dan Prinsip Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng</p> <p>Jurnal Mirai Management Vol.3, No.1 (2018)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37531/mirai.v3i1.214</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Variabel Komitmen</p> <p>- Variabel Kinerja Pegawai</p> <p>- Tempat Penelitian</p>	<p>- Waktu Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>Atty Tri Juniarti, Bayu Indra Setia (2022)</p> <p><i>The Effect of Employee Performance Through Motivation and Commitment on Government Tax Officers</i></p> <p>Accounting (2022)</p> <p>doi: https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.6.006</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Variabel Komitmen - Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>Waktu dan Tempat Penelitian</p>
4.	<p>Ayu Erawati, Wahyono (2019)</p> <p>Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>Economic Education Analysis Journal Vol.8, No 1 (2019)</p> <p>DOI https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i1.29777</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>	<p>- Variabel Komitmen - Variabel <i>Self Efficacy</i> - Variabel Kinerja Pegawai - Tempat Penelitian</p>	<p>- Waktu Penelitian</p>
5.	<p>Bagas Kristian W, Agatha Ferijani (2020)</p> <p><i>The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim D</i></p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Variabel Komitmen - Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu dan Tempat Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Distributor Company)</i></p> <p>Journal Of Management and Business Environment Vol.2 (1) July 2020</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i1.2464</p>			
6.	<p>Fatmah Bagis, Lana Dianti, Akhmad Darmawan, Dwi Vina Rahmawati (2021)</p> <p><i>The Effect of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Work Stress on Organizational Commitment to Civil Servants at The Regional Secretariat of Pematang Regency</i></p> <p>International Journal Of Economics, Business And Accounting Research Vol.5, No.3 (2021)</p> <p>DOI : 10.29040/ijebar.v5i3.3360</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<p>- Variabel Stress Kerja - Variabel Komitmen</p>	<p>- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian</p>
7.	<p>Gunawan Eko Nurtjahjono , Umar Nimran , Muh. Al Musadieg and Hamidah Nayati Utami (2020)</p> <p><i>The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance</i></p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Variabel Komitmen - Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu dan Tempat Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>(Study of East Java BPJS Employees)</i></p> <p>Journal of Public Administration Studies, Vol.5, No.1, 2020</p> <p>DOI: https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2020.005.01.2</p>			
8.	<p>I Gusti Agung Gede Krisna Divara, Agoes Ganesha Rahyuda (2016)</p> <p>Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud Vol.5, No.11 (2016)</p> <p>ISSN : 2302-8912</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Stres Kerja - Variabel Komitmen - Tempat Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu dan Tempat Penelitian
9.	<p>Ketut Metria, I Gede Riana (2018)</p> <p>Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai.</p> <p>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol.7, No.9 (2018)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i09.p02</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Komitmen - Variabel Kinerja Pegawai - Tempat Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu dan Tempat Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	<p>Ketut Metria, I Gede Riana (2018)</p> <p>Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai.</p> <p>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol.7, No.9 (2018)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i09.p02</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Komitmen - Variabel Kinerja Pegawai - Tempat Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu dan Tempat Penelitian
10.	<p>Legowo, Amin Wahyudi, Suprayitno (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo.</p> <p>Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.13, No.2 (2019)</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Stres Kerja - Variabel Komitmen - Tempat Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu dan Tempat Penelitian
11.	<p>Lukmanul Hakim, Agi Syarif Hidayat (2018)</p> <p><i>The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment</i></p> <p><i>Indonesian Journal Of Business And</i></p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Stres Kerja - Variabel komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu dan Tempat Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Economics</i>, Vol.1 Issue.1, June 2018</p> <p>DOI: https://doi.org/10.25134/ijbe.v1i1.1363</p>			
12.	<p>Mahmud Fatoni , Dewi Prihatini, Ika Barokah Suryaningsih (2018)</p> <p><i>The Role of OCB in Mediating the Effect of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance: Contract vs Permanent Employees.</i></p> <p>International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), Volume 06 Issue 08, 2018</p> <p>DOI: 10.18535/ijprm/v6i8.e103</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Komitmen - Variabel Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu dan Tempat Penelitian
13.	<p>Mohd. Ahamar Khan (2017)</p> <p>The Moderation Effect of Teaching Experience on the Relationship between Self- Efficacy and Organizational Commitment</p> <p>Economics and Commerce,ISSN 2250-057X, Impact Factor: 6.384, Volume 07 Issue 12, December 2017, Page 45-49</p> <p>http://indusedu.org</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>self- efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Self- Efficacy</i> - Variabel Komitmen 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu dan Tempat Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	<p>Monica Fransisca Lengkey, Olivia S. Nelwan, Victor P.K. Lengkong (2020)</p> <p><i>Analisis Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut</i> Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol.8, No.3 (2020)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31517</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<p>- Variabel Stres Kerja</p> <p>- Variabel Komitmen Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>Tempat Penelitian Waktu Penelitian</p>
15.	<p>Mustain, Endah Winarti HS, Harnoto (2020)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Empirik Pada Guru SMK Negeri 4 Kendal)</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No.49, 2017</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (<i>Self- Efficacy</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.</p>	<p>- Variabel <i>Self-Efficacy</i></p> <p>- Variabel Komitmen</p>	<p>- Tempat Penelitian</p> <p>- Waktu Penelitian</p>
16.	<p>Nyoman Suardhita, Ahmad Rafik, Otto Siregar (2021)</p> <p><i>The effect of organizational culture and organizational commitment on employee performance at Bank CIMB Niaga Tbk Branch Pondok</i></p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>- Variabel Komitmen</p> <p>- Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu dan Tempat Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Gede Bekasi</i></p> <p>Journal of Economics and Business Letters, 2021, 1(1), 13-19</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32479/ijefi.11346</p>			
17.	<p>Pradifta Ngurah Bagus Hendra, Subudi Made (2019)</p> <p><i>Effect of Work- Family Conflict, Job Stress, and Organizational Commitment of Employee Performance on Government Employees in The DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia</i></p> <p>Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 5(89), May 2019</p> <p>DOI:https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-05.23</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif</p>	<p>- Variabel Stres Kerja</p> <p>- Variabel Komitmen Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>Tempat Penelitian Waktu Penelitian</p>
	<p><i>on Government Employees in The DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia</i></p> <p>Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 5(89), May 2019</p> <p>DOI:https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-05.23</p>	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai</p>		

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18.	<p>Rizky Budi Kurniawan, R Andi Sularso, Purnamie Titisari (2018)</p> <p><i>The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable.</i></p> <p>Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK), Vol.6 No.1, 2018</p> <p>DOI:https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.1985</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi,</p>	<p>- Variabel Stres Kerja - Variabel Komitmen Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>Waktu dan Tempat Penelitian</p>
19.	<p>Siti Hadijah (2016)</p> <p>Analisis Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Stres Kerja Staf Pendamping Di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok</p> <p>Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Vol.5, No. 1 (2016)</p> <p>DOI:https://doi.org/10.29303/jmm.v5i1.77</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>Self- efficacy</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.</p>	<p>- Variabel <i>Self-Efficacy</i> Variabel Stres Kerja</p>	<p>- Tempat Penelitian Waktu Penelitian</p>
20.	<p>Siti Maria, Digra Lestari, dkk (2021)</p> <p><i>Self-Efficacy, Organizational</i></p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel <i>self- efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>- Variabel <i>Self-Efficacy</i> - Variabel Komitmen - Variabel</p>	<p>- Waktu Penelitian</p>

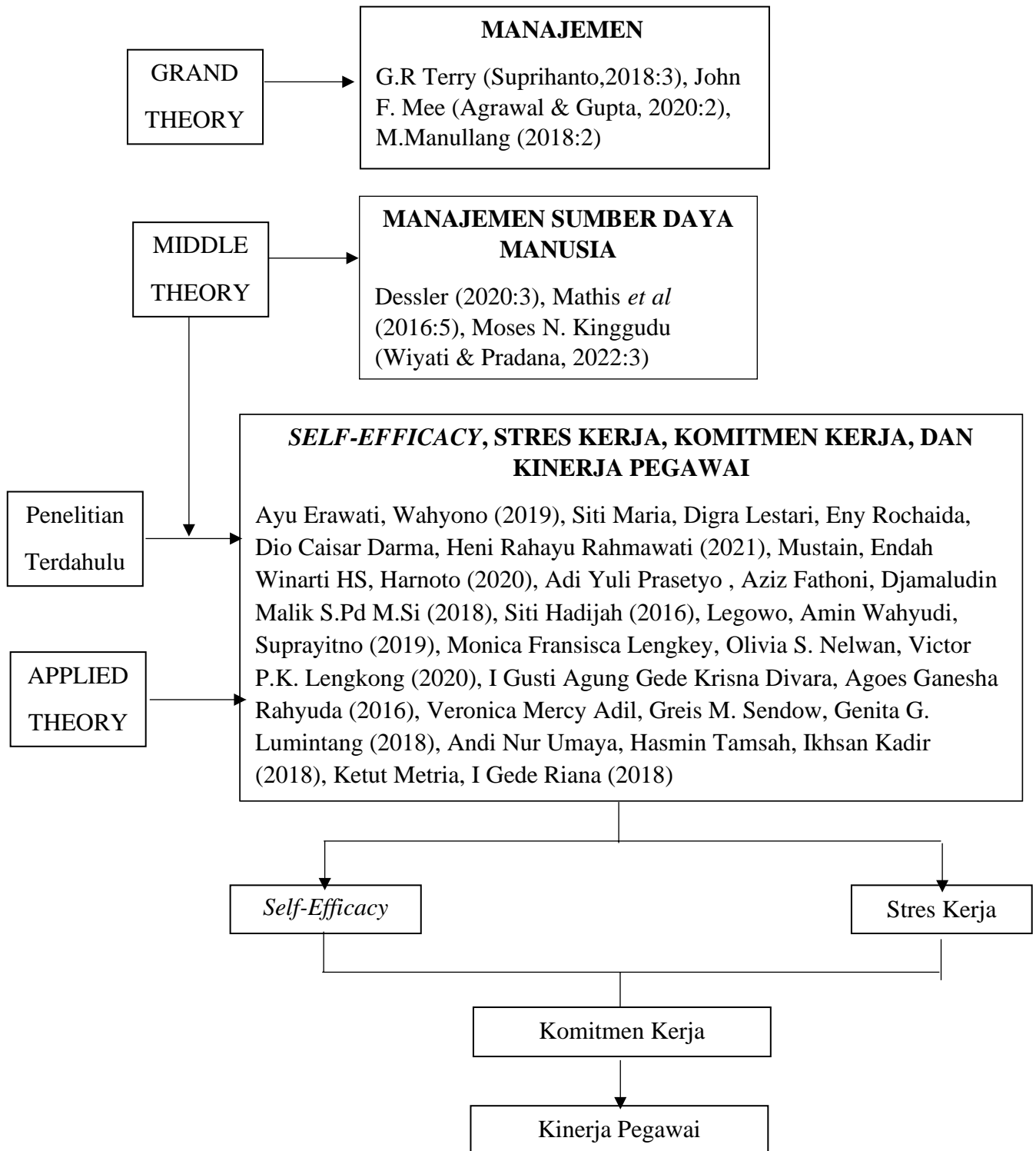
No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Commitment, And Employee Performance-From Public Office.</i></p> <p><i>Cactus Tourism Journal</i> Vol.1, No.3 (2021)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.24818/CTS/3/2021/1.01</p>	<p>komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur.</p>	<p>- Kinerja Pegawai Tempat Penelitian</p>	
21.	<p>Veronica Mercy Adil, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang (2018)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov.Sulawesi Utara.</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.6, No.4 (2018)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21899</p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.</p>	<p>- Variabel Komitmen - Variabel Kinerja Pegawai - Tempat Penelitian</p>	<p>- Waktu Penelitian</p>
22.	<p>Vivi Gusnia Ningsih, Rini Sarianti (2022)</p> <p><i>The Mediating Effect of Work Stress on the Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment</i></p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi</p>	<p>- Variabel Stres - Variabel Kerja - Variabel Komitmen</p>	<p>- Waktu dan Tempat Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Human Resources Management Studies, 2 (1), 2022 DOI: https://doi.org/10.24036/hrms.v2i1.77			
23.	Yulina Eliza, Desi Masrisal, Dewi Insani, Yanti Jasvia (2020) <i>Effect of Employee Competency, Organizational Commitment and Workload on Employee Performance of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Service of West Sumatra Province</i> Asian Journal of Social Science and Management Technology, Volume 2 Issue 5, October, 2020 www.ajssmt.com	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai	- Variabel Komitmen - Variabel Kinerja Pegawai	- Waktu dan Tempat Penelitian
24.	Zahra Chegini, Ali Janati, Mohammad Asghari-Jafarabadi, Omid Khosravizadeh (2019) <i>Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and selfefficacy among nurses</i> Journal of Nursing Practice Today Vol.6, No.2 (2019) https://doi.org/10.18502/npt.v6i2.913	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	- Variabel <i>Self-Efficacy</i> - Variabel Komitmen	- Tempat Penelitian - Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25.	Zaini Fadhli, Abdul Rahman Lubis, Masri Annur Salmi, Sofyan Idris (2020) <i>Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance (A Case Study of Work Unit of Aceh Jaya District, Aceh Province, Indonesia)</i> East African Scholars Journal of Economics, Business and Management, Volume-3, Issue-2, Feb-2020 DOI: 10.36349/EASJEBM.2020.v03i02.21	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	- Variabel Komitmen Variabel Kinerja Pegawai	Waktu dan Tempat Penelitian

Sumber : Penelitian Terdahulu

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang *self efficacy*, stres kerja terhadap komitmen organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* dan komitmen organisasi, serta terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stress kerja dengan komitmen organisasi. Dan selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini di mana waktu, tempat atau objek yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian saat ini.



Gambar 2.1

Landasan Teori Keseluruhan

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung.

2.2.1 Hubungan *Self Efficacy* dan Stres Kerja

Hubungan antara *self-efficacy* dan stress kerja dilakukan oleh prasetyo, dkk (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “analisis pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, hardiness, *self-efficacy* terhadap stres kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasinya (Studi Pada Guru Demak).” hasil dari penelitiannya itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja pada guru SMAN Kabupaten Demak. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hadijah (2016), dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan *Self-Efficacy* Terhadap Stres Kerja Staf Pendamping Di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten/Kota Se Pulau Lombok”. Dari penelitiannya didapatkan bahwa hipotesis observasi (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja, maka apabila *self efficacy* seseorang rendah maka stress kerja akan tinggi, sebaliknya jika *self-efficacy* seseorang tinggi maka stress kerjanya rendah.

2.2.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Komitmen Kerja

Self-Efficacy adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya. Keterkaitan antara *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Erawati dan Wahyono (2019) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, dengan judul “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai.” dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Maria, dkk (2020) dengan judul “*Self-Efficacy, Organizational Commitment, And Employee Performance – From Public Office.*” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian selanjutnya dikemukakan oleh Mustain, dkk (2020) dengan judul penelitian “ Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Empirik Pada Guru SMK Negeri 4 Kendal).” ditemukan bahwa hasil analisis menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang artinya jika *self efficacy* yang dimiliki seorang pegawai tinggi maka komitmen organisasinya pun akan tinggi, dan sebaliknya jika *self-efficacy*

seorang pegawai rendah maka komitmen organisasinya juga rendah.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami kondisi ketegangan atau merefleksikan rasa tertekan yang mempengaruhi perasaan, cara berfikir serta kondisi fisik seseorang yang kemudian mempengaruhi kinerja atau kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang sedang dihadapinya. Penelitian yang berkaitan tentang stres kerja terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Legowo, Amin W., Suprayitno (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo.” dari hasil penelitiannya diperoleh bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Lengkey, Nelwan, dan Lengkong (2020) dengan judul “Analisis *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut.” dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi Penelitian lainnya dikemukakan oleh Divara dan Rahyuda (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.” didapatkan bahwa hasil penelitian bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh seseorang, maka akan menurunkan komitmen organisasi.

2.2.4 Pengaruh *Self-Efficacy* dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Self-efficacy memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang. Perubahan *self-efficacy* pada seseorang, akan menyebabkan perubahan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga itu bisa mempengaruhi kinerjanya dan juga mempengaruhi komitmennya. Sama halnya dengan stress kerja, apabila stres kerja yang dimiliki seorang individu tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kesehatan fisik dan mentalnya, dimana itu dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Keterkaitan antara *self-efficacy* dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Kyeong-Jin Lee dan Young-im Kim dengan judul “*Effect of Self-Efficacy dan Job Stress on Organizational Commitment among Clinic Dental Hygienists*”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan yang kuat terhadap mempertahankan keanggotaannya pada organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja dan menjalankan tujuan organisasi dengan penuh suka rela tanpa adanya paksaan. Keterkaitan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Adil, Sendow, dan Lumintang (2018), dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan

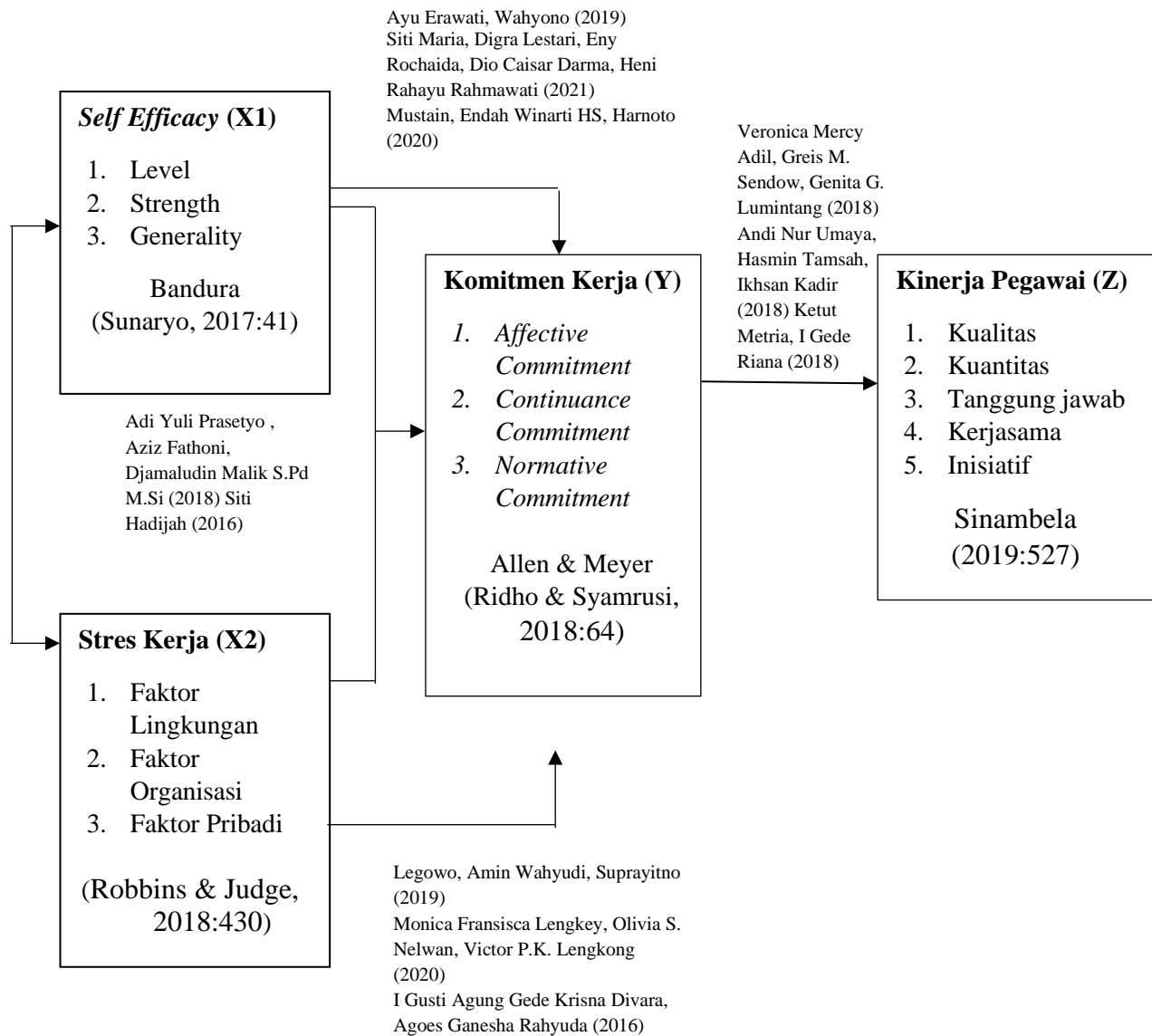
Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov.Sulawesi Utara”. Dari penelitiannya didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Umaya, Tamsah, dan Kadir (2018), dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya Dan Prinsip Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyusun anggaran. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Metria dan Riana (2018) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai”. Dari penelitiannya didapatkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa, semakin tinggi komitmen organisasional pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai stres kerja, self efficacy, komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, dalam gambar 2.2 menunjukkan alat ukur pada variabel yang diteliti serta panah yang menunjukkan arah hubungan antar variabel baik parsial maupun

simultan. Demikian model kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono,2017). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

1. Secara Simultan
 - a. Terdapat pengaruh dari *self-efficacy* dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai.
2. Secara Parsial
 - a. Terdapat pengaruh dari *self efficacy* terhadap komitmen kerja
 - b. Terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen kerja.
 - c. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai