

BAB II

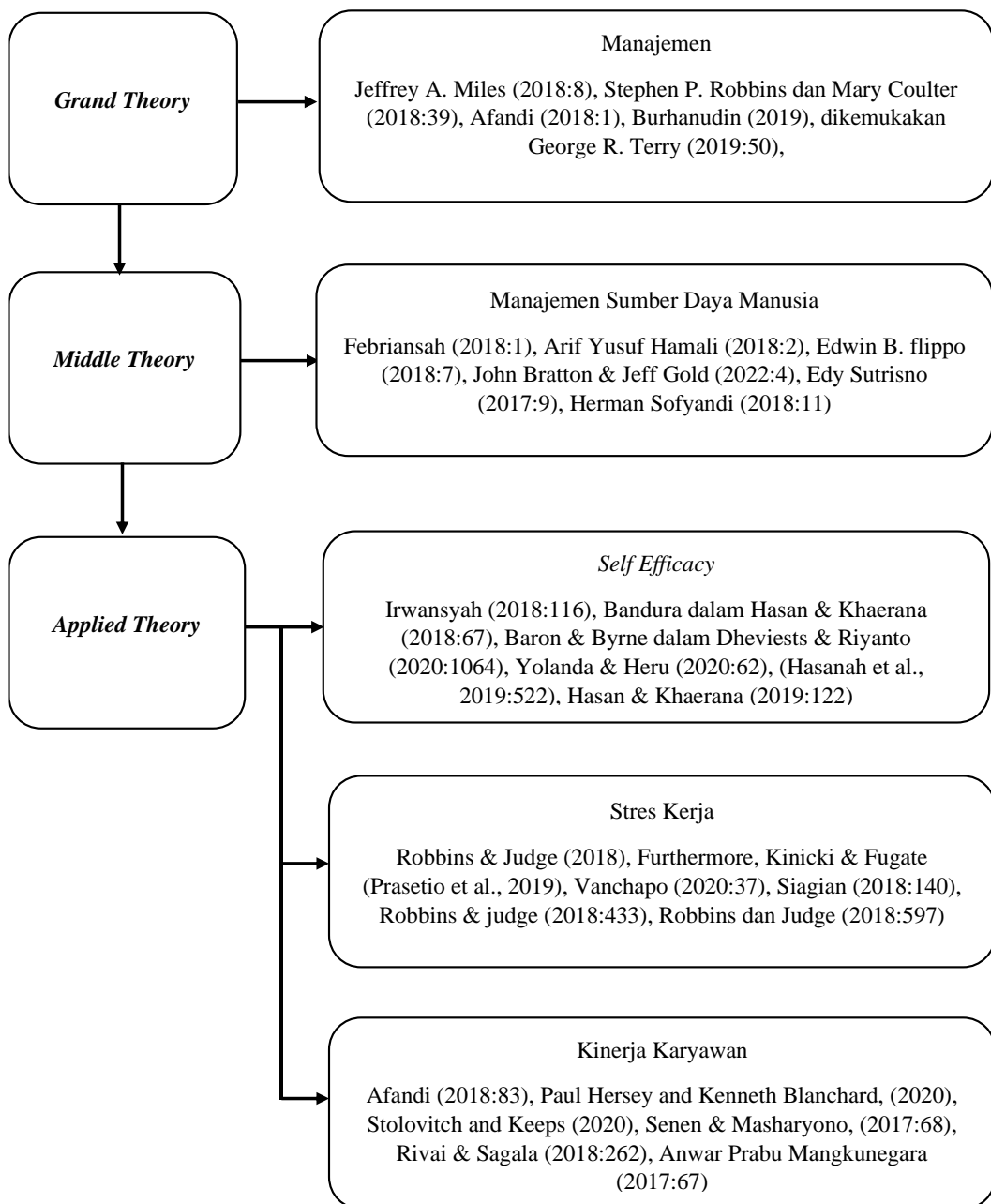
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka adalah bahasan atau bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Kajian Pustaka merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan. Kajian pustaka ini akan menguraikan sumber tujuan mengenai penjelasan variabel-variabel yang menjadi permasalahan yang ada dalam penelitian. Seperti yang penulis ini telah paparkan pada bab sebelumnya, pada dasarnya permasalahan yang akan dijelaskan pada penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan *self efficacy*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Teori- teori secara umum sampai pengertian secara khusus yang berfokuskan pada teori permasalahan yang peneliti akan teliti. Teori- teori yang digunakan dalam peneliatian ini memuat dari berbagai sumber buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu atau menggunakan beberapa teori yang relevan dengan variabel penelitian.

Grand theory dalam penelitian ini yaitu manajemen, dimana memuat pengertian manajemen, fungsi manajemen, dan unsur manajemen. *Middle theory* dalam penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia, yang meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya

manusia, dan tujuan manajemen sumber daya manusia. *Applied theory* yaitu, *Self efficacy*, stres kerja dan kinerja karyawan.



Sumber : Olah Data Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Gambar Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan apakah pengelolaan yang baik atau buruk adalah cara berpikir dan bertindak. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu disiplin ilmu dan proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya (termasuk manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dalam suatu organisasi atau entitas dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen melibatkan pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, perencanaan strategis, perancangan struktur organisasi, pengawasan operasional, serta evaluasi kinerja. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen yaitu:

Menurut Jeffrey A. Miles (2018:8) menyatakan bahwa: “*Management is a specific body of knowledge that examines various methods used by managers and organization*”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah

kumpulan pengetahuan khusus yang mengkaji berbagai metode yang di gunakan oleh manajer dan organisasi. Berbeda halnya dengan pendapat Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2018:39) menyatakan bahwa: “*Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively*”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisiensi dan efektif. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Afandi (2018:1) yang mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan definisi manajemen menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan personalia, pengarahan, dan pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah fondasi yang tak tergantikan dalam pengelolaan suatu perusahaan. Fungsi-fungsi utama dalam manajemen termasuk perencanaan, yang melibatkan penyusunan strategi dan tujuan; pengorganisasian, yang melibatkan strukturisasi sumber daya dan tugas; koordinasi, yang memastikan

kolaborasi yang efisien di antara anggota tim; dan pengendalian, yang berperan dalam pemantauan dan perbaikan berkelanjutan.. Burhanudin (2019) menjelaskan bahwa terdapat 5 (lima) fungsi utama manajemen yaitu

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan, kapan dilakukan, dimana akan dilakukan, bagaimana cara melaukannya, apa saja yang dibutuhkan agar tercapai tujuan dengan maksimal.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan terserbut untuk mencapai tujuan organisasi

3. Penempatan (*Staffing*)

Penempatan adalah proses yang melibatkan seleksi, perekrutan, penempatan, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk memastikan bahwa individu yang tepat ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi mereka, sehingga mencapai tujuan organisasi.

4. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok

berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha usaha organisasi. Jadi, ini berarti menggerakkan orang orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif

5. Pengawasan (*Controlling*)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Adapun unsur-unsur manajemen yang dikemukakan George R. Terry (2019:50) diantaranya yaitu:

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah mahluk kerja.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Uang adalah unsur yang menjadi landasan dari setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Uang sendiri menjadi salah satu hal yang sangat penting. Besar atau kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material material sebagai salah satu sarana.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan keuntungan dari hasil penjualan. Unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang berperan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penggunaan manusia dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia, manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang harus dijaga dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan praktik manajemen yang bertujuan untuk mendapatkan dan memelihara sumber daya manusia terbaik bagi kesuksesan bisnis, serta memastikan bahwa kualitas kerja mereka tetap konsisten atau meningkat seiring waktu. Berikut merupakan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Febriansah (2018:1) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur interaksi dan tanggung jawab tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Berbeda halnya dengan pendapat Arif Yusuf Hamali (2018:2) yang mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pendapat yang lain disampaikan oleh Edwin B. Flippo (2018:7) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati mengungkapkan bahwa Manajemen

sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Pendapat lain menurut John Bratton & Jeff Gold (2022:4) menyatakan bahwa: *“human resource management is concerned with managing work and the employment relationship”* yang artinya “Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan pekerjaan dan hubungan kerja”.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang menangani berbagai masalah di ruang lingkup karyawan atau tenaga kerja lainnya untuk mengatur dan merencanakan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program

kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

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

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan.

Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia. Karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka bisa terhindar dari stres kerja dan tetap

mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan normal sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dengan mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) mengemukakan tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dijabarkan ke dalam tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Fungsional

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

2. Tujuan Organisasi

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

3. Tujuan Fungsional

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

4. Tujuan Personal

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

2.1.3 Self Efficacy

Self efficacy pada diri seseorang dapat memengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka, termasuk perkiraan berbagai peristiwa yang akan mereka hadapi. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan diri individu.

2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu hal untuk berhasil pada situasi atau

suatu tugas kinerja tertentu. Seseorang dapat berpengaruh oleh tindakan yang menentukan keputusan yang perlu dibuat untuk mencapai tujuan mereka danantisipasi terhadap berbagai peristiwa yang akan datang ketika melakukan kegiatan kerja agar mendapat suatu keberhasilan.

Irwansyah (2018:116) menyatakan bahwa “*Self Efficacy* adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu.”. Berbeda halnya dengan pendapat Bandura dalam Hasan & Khaerana (2018:67), yang mengemukakan bahwa *Self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Pendapat lain dikemukakan oleh Baron & Byrne dalam Dheviests & Riyanto (2020:1064) yang mengatakan “*Self efficacy as an individual evaluation related to the ability or competence of themselves to do a task, achieve goals, and overcome obstacles*” yang artinya “Efikasi diri sebagai evaluasi individu terkait dengan kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah orientasi individu karyawan terhadap kinerja yang berhubungan dengan perusahaan. Perusahaan juga mengarahkan *Self efficacy* pada setiap karyawan untuk mengukur kemampuan kerja individu mereka. Oleh karena itu, pengarahannya *Self efficacy* akan sangat memengaruhi upaya karyawan dalam

menjalankan tugas mereka, membutuhkan waktu dan penilaian kinerja yang cermat. Hal ini bertujuan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul secara tiba-tiba, serta mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan perusahaan dalam mengembangkan karyawan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Jess Feist dalam Yolanda & Heru (2020:62) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Self-efficacy*, antara lain sebagai berikut:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *Self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*Self-regulatory-process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *Self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *Self-efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *Self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *Self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang di hadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Self-efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Self-efficacy* adalah *competent contingent incentives*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat control yang lebih besar sehingga *Self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki control yang lebih kecil sehingga *Self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6. Individu tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *Self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *Self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negative mengenai dirinya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy* ialah antara lain budaya, gender, sifat dari

tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Self Efficacy

Aspek-aspek *Self efficacy* menurut Bandura dalam (Hasanah et al., 2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Bandura dalam Hasan & Khaerana (2019:122) membagi dimensi *self efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

1. *Level*

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.

2. *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. Misalnya, seorang siswa yakin akan kemampuannya pada mata pelajaran kesenian tetapi tidak yakin akan kemampuannya pada mata pelajaran matematika.

3. *Strenght*

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.

2.1.4 Stres Kerja

Setiap individu pada dasarnya harus memiliki stres dalam manajerial kehidupannya begitu juga dalam hal produktivitas dalam sebuah perusahaan agar setiap individu memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatan produktivitasnya. Namun, tingkat stres yang dibebankan pada setiap individu haruslah sesuai kemampuannya agar mencapai tingkat produktivitas yang maksimal. Penentuan tingkat stres kerja setiap individu tentunya berbeda-beda. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengelola stres kerja setiap individu karyawannya agar terjaga kualitas produktivitasnya. Karena ketika tingkat stres seseorang tinggi akan membuatnya terganggu dalam produktivitasnya yang ditentukan oleh perusahaan.

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.

Menurut Robbins & Judge (2018), Stres Kerja merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan pekerjaan. Pendapat lain 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.”*. Sedangkan Vanchapo (2020:37) mendefinisikan stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Penyebab stres individu seringkali disebabkan oleh tekanan, konflik, atau tuntutan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi situasi tersebut. Faktor-faktor stres kerja yang dikemukakan oleh Siagian (2018:140) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor-faktor lingkungan yang meliputi: ketidakpastian bidang ekonomi, ketidakpastian bidang politik, dampak perkembangan teknologi.
2. Faktor-faktor organisasional, meliputi: tuntutan tugas, tuntutan peranan, tuntutan hubungan interpersonal, struktur organisasi, kepemimpinan.
3. Faktor-Faktor individual, meliputi: masalah-masalah keluarga, masalahmasalah ekonomi, perbedaan-perbedaan individu.

2.1.4.3 Jenis Stres Kerja

Stres kerja memiliki berbagai ragam jenis, yang melibatkan tipe stres yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan semangat mereka dalam bekerja, di mana tantangan dianggap sebagai dorongan untuk berkinerja lebih baik. Namun, ada juga jenis stres yang dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja, terutama ketika pegawai merasa pekerjaan yang dihadapinya melebihi kemampuannya, rutinitas yang membosankan, dan interaksi dengan rekan kerja yang dianggap kurang kompeten.

Robbins & Judge (2018:433) mengungkapkan ada 4 jenis stres yaitu:

1. Eustress (*good stress*), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
2. Distress, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
3. Hyperstress, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.

4. Hypostress, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi dan Indikator Stres Kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2018:597) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

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

2. Stres Organisasi

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

3. Stres Individu

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

2.1.5 Kinerja Karayawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari seorang karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan sejumlah faktor, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja sama tim, dan kemampuan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

Afandi (2018:83), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pendapat lain diungkapkan oleh Paul Hersey and Kenneth Blanchard, (2020) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya.”. Berbeda halnya dengan pendapat Stolovitch and Keeps (2020) “Kinerja atau performance, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuan berbasis kompetensi,

dimana kinerjanya dapat diukur berdasarkan kemampuan, keahlian, dan attitude-nya pada saat pelaksanaan tugasnya.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, dengan penerapan tanggung jawab yang sesuai, mencerminkan kemampuan, produktivitas, dan motivasi individu atau kelompok untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan organisasi, dan tetap menjaga integritas moral dan etika dalam setiap tindakan, serta mematuhi hukum yang berlaku, semuanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam Senen & Masharyono, (2017:68) faktor yang mempengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Efektif dan Efisien

Efektivitas dari kelompok organisasi bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Kejelasan Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antar perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas, dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Rivai & Sagala (2018:262) adalah sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan. Dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini. Atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh Z yang bertindak sebagai peninjau yang independen. Misalnya membawa satu pikiran yang tetap ke dalam suatu penilaian lintas sektor.
4. Penilaian oleh bawahan dan sejawat. Mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) dimensi kinerja karyawan dibagi menjadi lima kategori. Kategori-kategori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

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.

Indikator dari dimensi kualitas kerja adalah:

- a. Kerapihan
- b. Hasil Kerja
- c. Ketelitian.

2. Kuantitas

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.

Indikator dari kuantitas kerja adalah:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan.

3. Tanggung Jawab

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Indikator dari tanggung jawab adalah:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- b. Tanggung jawab terhadap pengambilan keputusan

4. Kerjasama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator dari dimensi kerjasama adalah:

- a. Jalinan Kerja sama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator kinerja karyawan itu memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya.

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan berhubungan dengan *Self Efficacy*, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu juga digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai dasar perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian.

Berikut ini Tabel 2.1 mengenai perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Yogi Muhamad Dani, Rusman Frendika (2022) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Cimahi Amir Machmud <i>Bandung Conference Series: Business and Management</i> Vol.2 No.1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	-Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel <i>self esteem</i>
2.	Marcelyno Vallery, Anita	Hasil penelitian ini menunjukkan	Penelitian ini sama-sama	-Objek penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Silvianita (2023) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Persero, Tbk Cabang Rengat Vol. 10 No. 3	bahwa Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	- Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel stres kerja
3.	Nadhila Adelfrini Mansyur (2023) <i>The Influence Of Empowerment and Self Efficacy on Employee Performance of BPD Bank Jateng Employees in Temanggung City</i> <i>Human Resources Management and Business Journal</i> Vol. 1 No. 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	- Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel pembedayaan
4.	Agus Prasetyono, Dewi Indriasih, Ahmad Hanfan (2023) <i>The Effect of Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance (Case Study at PT. Bank Syariah</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	- Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel <i>self esteem</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Indonesia Tbk in Tegal City)</i></p> <p><i>Journal Information System & Business Management</i> Vol.1 No. 1</p>			
5.	<p>Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani (2021)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang</p> <p>Bangun Rekaprima, Vol.07 No.1</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>- Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel disiplin kerja</p>
6.	<p>K.S. Wirya, N.D. Andiani (2020)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. BPR Sedana Murni</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 2 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel Stres kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>- Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel kepuasan kerja</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Fylia Pebiyanti, Alex Winarno (2021) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya) <i>e-Proceeding of Management</i> Vol.8, No.4	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel Stres kerja dan kinerja karyawan	- Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel <i>work life balance</i>
8	Cokorda Isri (2018) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud E-Jurnal Manajemen Vol 5 No 12	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel Stres kerja dan kinerja karyawan	- Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel motivasi kerja
9.	Karunanithy & Ponnampalam (2013). “A study on the effect of Stres on performance of employees in Commercial Bank of Ceylon in the Eastern Province”.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel Stres kerja dan kinerja karyawan	- Objek penelitian - Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>self efficacy</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>(European Journal of Business and Management)</i> Vol.5, No.27			
10.	Ahmed and Ramzan (2013). <i>Effect of Job Stres on Employee Job Performance (Study Case on Banking Sector in Pakistan) IOSR</i> <i>Journal of Business and Management, Vol. 11, Issue. 6,</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Penelitian ini sama-sama membahas variabel Stres kerja dan kinerja karyawan	- Objek penelitian - Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>self efficacy</i>
11.	Fransiska Saferia Moi, Siti Munajah (2023) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa JURMA: Jurnal Riset Manajemen Vol.1No.3	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja dan <i>Self Efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> , stres kerja dan kinerja karyawan	- Objek Penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel <i>Job Insecurity</i>
12.	Laily Rozanna Lubis, Chablullah Wibisono, Adnan Suhardis (2021) Pengaruh Stres Kerja, <i>Self</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan stres kerja secara simultan berpengaruh	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> , stres kerja dan	- Objek Penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Efficacy</i> Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Dana Nusantara Kota Batam Zona Manejerial Vol.11 No.3	terhadap kinerja pegawai	kinerja karyawan	variabel Tanggung Jawab
13.	Sudarmi (2018) Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari Jurnal Kreatif Vol 6 No 1	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> , stres kerja dan kinerja karyawan	- Objek Penelitian
14.	Octavia (2019) Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Disperindagkop Manokwari Jurnal Manajemen Bisnis Vol 1 No 1	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> , stres kerja dan kinerja karyawan	- Objek Penelitian
15.	Salma (2020) Pengaruh Stres Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Negeri IAIN Syekh Nurjati Cirebon	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> , stres kerja dan kinerja karyawan	- Objek Penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 1 No 1			

Sumber: hasil olah data oleh peneliti (2023) dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada di tabel 2.1 dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel *self efficacy*, stres kerja, dan kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan yang dilakukan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi lainnya antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintetiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan, kerangka pemikiran memuat kerangka konseptual atau teoritis dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy berkaitan dengan keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun. Semakin tinggi keyakinan yang

dimiliki karyawan akan mendorong pegawai mampu menuntaskan pekerjaannya sehingga hal itu pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi pula. *Self efficacy* menuntut pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin besar pula potensi rasa puas yang didapat. Hal ini disebabkan semakin yakin individu terhadap apa yang ia kerjakan maka usaha yang ia berikan akan semakin besar dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung akan tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Yogi Muhamad Dani, Rusman Frendika (2022), Marcelyno Vallery, Anita Silvianita (2023), dan Nadhila Adelfrini Mansyur (2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

menjalankan pekerjaannya. Stres disini merupakan cara agar karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh K.S. Wirya, N.D. Andiani (2020), Fyilia Pebiyanti, Alex Winarno (2021), dan Cokorda Isri (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

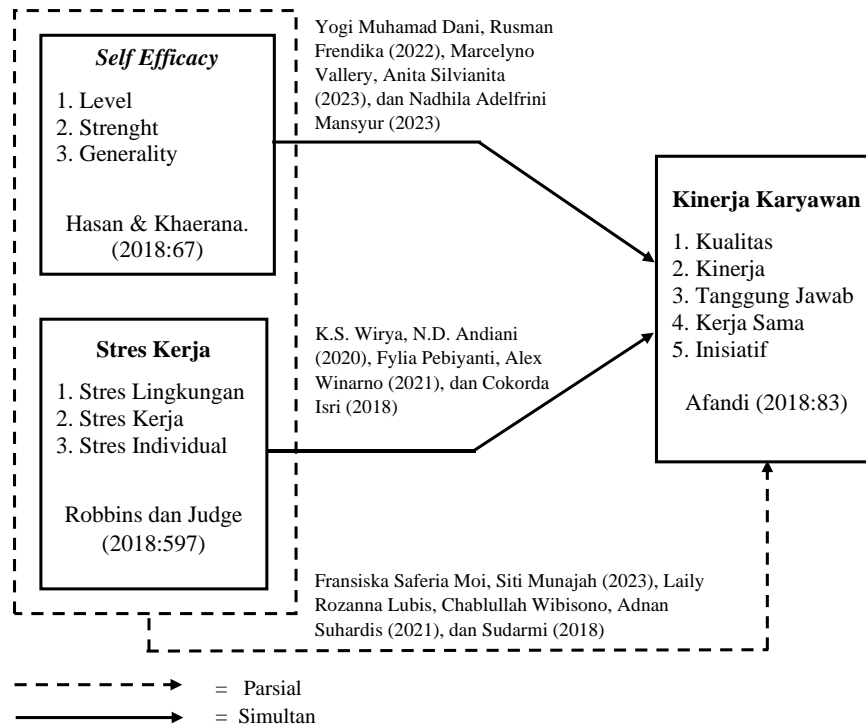
2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Perubahan *selfefficacy* pada seseorang, akan menyebabkan perubahan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga itu bisa mempengaruhi kinerjanya. 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 kinerja. Keterkaitan antara *self efficacy* dan stress kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Fransiska Saferia Moi, Siti Munajah (2023), Laily Rozanna Lubis, Chablullah Wibisono, Adnan Suhardis (2021), dan Sudarmi (2018) yang dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa terdapat hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut peneliti sajikan paradigma yang menggambarkan hubungan antar variabel tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa terdapat hubungan antara variabel

keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut peneliti sajikan paradigma yang menggambarkan hubungan antar variabel tersebut.



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018) mengatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Secara Simultan

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

2. Secara parsial
 - a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan