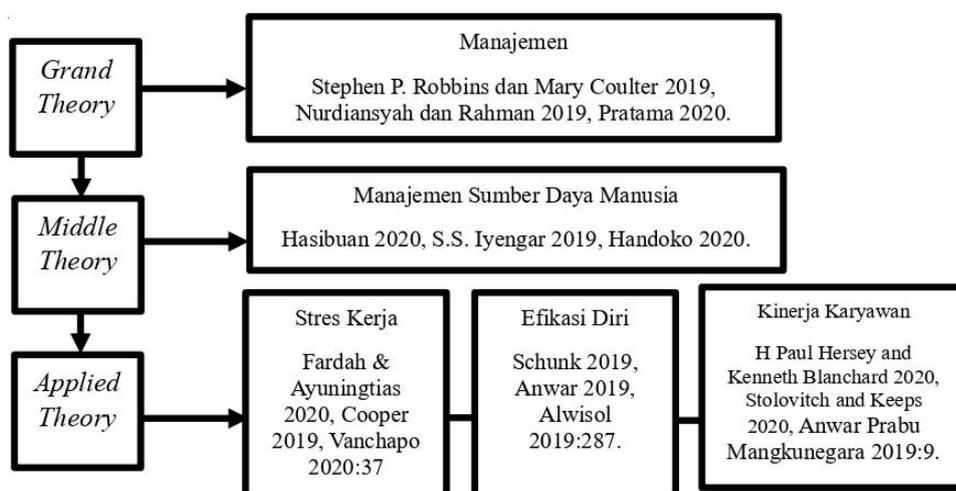


BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan konsep dan landasan teori, dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian. Landasan teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dan para ahli. Penelitian ini menyajikan kerangka landasan teori yang digunakan untuk mengetahui *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory* pada penelitian ini. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LIE LING INDONESIA. Berikut peneliti sajikan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini.



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

Gambar 2.1
Kerangka Landasan Teori

Berdasarkan gambar 2.1 pada halaman sebelumnya menunjukkan bahwa dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga kajian landasan teori yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. Kerangka landasan teori yang digunakan dalam *grand theory* yaitu landasan teori mengenai manajemen, selanjutnya landasan teori yang digunakan dalam *middle theory* yaitu teori mengenai manajemen sumber daya manusia, serta landasan teori yang digunakan dalam *applied theory* yaitu mengenai variabel stres kerja, efikasi diri dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik apabila seseorang saling bekerja sama dengan baik serta berkelanjutan, karena pada dasarnya manajemen merupakan kegiatan yang di mana tercapainya suatu tujuan dihasilkan oleh adanya kerja sama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam satu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerak pengendalian yang dilakukan untuk

menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Hal tersebut diperkuat oleh landasan teori menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2019), yang mengatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran yang ditetapkan secara efisien dan efektif.

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

Selanjutnya pengertian manajemen menurut Cooper (2019) yang menyatakan bahwa “Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien yang melibatkan koordinasi dan pengoptimalan penggunaan sumber daya manusia, keuangan, fisik, dan informasi untuk mencapai sasaran organisasi”.

Sedangkan menurut Alwisol (2019) “Manajemen adalah serangkaian proses dan aktivitas yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien yang mencakup kemampuan untuk mengoordinasikan

berbagai elemen dalam organisasi, termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan material”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengungkapkan bahwa “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

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

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan teori Aditama (2020) mengemukakan bahwa fungsi- fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah sebuah proses

penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi.

2. *Pengorganisasian (Organizing)*

Merupakan proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing-masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengorganisasian bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing-masing, serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. *Kepemimpinan (Leading)*

Dalam melakukan pengelolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangat penting bagi organisasi karena manajer harus memiliki karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dilihat sebagai penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

4. *Pengawasan (Controlling)*

Merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, pengendalian menjadi penting bagi

sebuah organisasi sebagai *feedback* terhadap pelaksanaan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, di mana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.3 Unsur - Unsur Manajemen

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur-unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *man*, *money*, *method*, *materials*, *machines* dan *market*. Berikut penjelasannya:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan sarana penting dan utama dalam setiap manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan seperti yang terdapat dalam fungsi manajemen memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankannya.

2. Uang (*Money*)

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan, proses produksi, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan

tercapai. Kelancaran atau ketidaklancaran dalam proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

3. Metode (*Method*)

Metode sangat penting agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode cara dalam menjalankan pekerjaan sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

4. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan/perlengkapan dianggap sebagai alat atau sarana manajemen, karena dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Mesin (*Machines*)

Mesin memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol. Hal ini karena banyaknya mesin-mesin baru yang ditemukan oleh para ahli sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi.

6. Pasar (*Market*)

Merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar tersebut berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan manajemen pasar

(pemasaran) yang baik, agar distribusi produk dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai unsur manajemen, penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sehingga harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta

mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien. Berikut merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur peran hubungan kerja agar dapat secara efektif dan efisien dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat”.

Menurut S.S. Iyengar (2019) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses manajemen yang bertujuan untuk mengurangi dampak dari gangguan dalam rantai pasok, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan keamanan produk”.

Menurut Handoko (2020) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan seleksi, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi”.

Selanjutnya menurut Cooper (2019) menyatakan bahwa “Proses strategis dan komprehensif dalam mengelola orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini mencakup serangkaian praktik dan kebijakan yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam mendukung sasaran strategis perusahaan”.

Sedangkan menurut Alwisol (2019) menyatakan bahwa:

“Sebuah proses dalam mengelola orang-orang dalam organisasi yang mencakup serangkaian praktik dan kebijakan yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja karyawan, mengembangkan potensi mereka, dan menyelaraskan sumber daya manusia dengan tujuan strategis organisasi”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengungkapkan bahwa:

“Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang ada dalam organisasi

yang dapat disesuaikan dan didesain aktivitasnya agar efektif dalam mengelola sumber daya manusia untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan yang terdapat elemen-elemen dasar di dalam proses manajemen sumber daya manusia yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Berikut adalah fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli: Menurut Hasibuan (2019) menyebut bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*) adalah suatu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini dan dimasa mendatang oleh para manajer profesional.
7. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai dengan prestasi kerjanya.
8. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai waktu pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*) adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan instansi pemerintahan dan norma sosial.
11. Pemberhentian (*Seperation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Dengan pemberhentian berakhirnya sudah keterkaitan kerja.

Berdasarkan uraian fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung kepada manusia untuk mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa untuk mengoptimalkan kemampuan atau potensi yang dimiliki sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki sasaran, seperti:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Sasaran perusahaan Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.
 - b. Sasaran fungsional Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.
 - c. Sasaran sosial Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.
 - d. Sasaran pribadi karyawan Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.
2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia
- a. Kunci aktivitas SDM Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staf yang tidak memadai.
 - b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.2.4 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2019) menjelaskan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya

manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

1. Produktivitas

Produktivitas Diukur dari jumlah *output* per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen

2. Pelayanan

Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan SDM.

3. Kualitas

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan, dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang.

Sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, global, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran dan pengerjaan. Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah

aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan ke depannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuan aktivitas sumber daya manusia:

1. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan dimasa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama *Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja atau *Staffing*: Proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan beda untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan- pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-

keuntungan lain seperti akomodasi, *transport*, sistem penggajian.

6. Keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkungan organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.2.5 Teori Perilaku

Perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme dan kemudian organisme tersebut merespons, maka teori Skinner ini disebut “S-O-R” atau Stimulus Organisme Respons. Respon ini terbentuk dua macam yakni bentuk pasif dan bentuk aktif di mana bentuk pasif adalah respon internal yaitu yang terjadi dalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat dilihat dari orang lain sedangkan bentuk aktif yaitu apabila perilaku itu dapat diobservasi secara langsung (Adventus, dkk, 2019). Menurut Riswandi dalam bukunya Psikologi Komunikasi secara garis besar terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu

a. Faktor Personal

1. Faktor Biologis Manusia adalah makhluk hidup yang sama dengan makhluk hidup lainnya dimana manusia juga tidak terlepas dari kebutuhan biologis,

2. Faktor Sosiopsikologis merupakan proses sosial yang memperoleh beberapa karakteristik yang mempengaruhi perilakunya. Tiga komponen yang berkaitan dengan faktor sosiopsikologis, yaitu: komponen afektif, komponen kognitif dan komponen konatif.

b. Faktor Situasional

1. Faktor Ekologis Faktor ekologis atau faktor lingkungan di mana manusia tinggal/hidup berpengaruh pada perilakunya.
2. Faktor Rancangan dan Arsitektural Pola rancangan arsitektural dapat mempengaruhi pola komunikasi di antara orang-orang yang hidup di bawah naungan arsitektural tertentu.
3. Faktor Temporal Hasil Penelitian menunjukkan bahwa bioritmik manusia dipengaruhi oleh waktu.
4. Faktor Suasana Perilaku Para ahli meneliti adanya pengaruh suasana terhadap perilaku manusia.
5. Faktor Teknologi Marshall Mc Luhan menunjukkan bahwa teknologi komunikasi sangat berpengaruh pada perilaku orang.
6. Faktor Sosial Suatu masyarakat dan peranan serta karakteristik populasi dalam suatu masyarakat akan menata perilaku orang-orang dalam masyarakat tersebut.
7. Faktor Lingkungan Psikososial Lingkungan Psikososial adalah persepsi orang tentang sejauh mana lingkungan memuaskan atau mengecewakan akan mempengaruhi perilaku orang tersebut dalam lingkungan di mana dia berada.

2.1.3 Stres Kerja

Stres kerja yaitu suatu perasaan stres yang dialami karyawan atau seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diakibatkan oleh tekanan yang dialami. Selain itu, stres merupakan respons dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan pada setiap individu dan proses psikologisnya, sebagai akibat dari tindakan, situasi atau peristiwa lingkungan yang terlalu banyak menghasilkan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan di mana seseorang merasa tertekan oleh suatu kondisi maupun keadaan yang mempengaruhi aspek fisik maupun mental yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Biasanya karyawan mendapatkan beban pekerjaan yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sehingga mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa para ahli di antaranya:

Gilang dalam Fardah & Ayuningtias (2020), menyatakan bahwa:

“Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan”.

Cooper (2019), menyatakan bahwa

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

Vanchapo (2020:37), menyatakan bahwa:

“Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang dihadapinya”.

Alwisol (2019), menyatakan bahwa:

“Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang yang timbul akibat tekanan atau tuntutan dalam pekerjaan yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya sehingga dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik khusus pada seseorang”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2019), menyatakan bahwa

“Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menghubungkan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Dari beberapa pengertian di atas berdasarkan para ahli maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi tertekan yang dialami oleh seorang karyawan ketika menghadapi pekerjaan dan ditandai dengan terganggunya psikologi seseorang sehingga mempengaruhi tingkah laku dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.2 Sumber Stres Kerja

Stres kerja muncul disebabkan oleh berbagai sumber, maka dari itu manajemen sumber daya manusia perlu mengetahui sumber – sumber munculnya stres sehingga dengan mengetahui sumber stres kerja yang terjadi akan dapat bisa mengatasi permasalahan yang menjadi stres kerja bagi pegawainya. Dengan

mengetahui sumber stres pada setidaknya akan dialami oleh pegawainya. Adapun menurut Sondang P. Siagian (2019) menggolongkan sumber - sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

1. Beban tugas yang terlalu berat
2. Desakan waktu
3. Penyeliaan yang kurang baik
4. Iklim kerja yang tidak aman
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
7. Ketidakjelasan peranan dan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan meliputi sebagai berikut:

1. Masalah keuangan
2. Perilaku negatif anak-anak
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
4. Pindah tempat tinggal

5. Ada anggota keluarga yang meninggal
6. Terjadinya kecelakaan
7. Mengidap penyakit berat
8. Lingkungan tempat tinggal yang kurang nyaman.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Nurhayati & Dongoran (2022) mengemukakan beberapa stres yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi.
2. Faktor organisasi terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas struktur dalam organisasi.
3. Faktor individu terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga.

2.1.3.4 Manajemen Stres

Manajemen stres merupakan suatu kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Adapun tujuan dari manajemen stres adalah mencegah timbulnya stres dari karyawan, menampung akibat *fisiologikal* dari stres, untuk memperbaiki kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik, serta untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. (Marliani, 2019).

Ketika individu berhadapan dengan tekanan, maka ada beberapa pilihan yang dapat dipilih yaitu: menyerah (keluar dari pekerjaan), bertahan dalam kondisi yang penuh dengan tekanan, serta bangkit atau bertumbuh. Oleh karena itu individu atau karyawan perlu melakukan manajemen stres. Berikut pendekatan dalam menangani stres:

1. Pendekatan Individu Karyawan dapat melakukan tanggung jawab pribadi untuk menurunkan tingkat stres. Hal yang bisa dilakukan yaitu: manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial. Olahraga teratur, makan makanan yang sehat, dan bersantai. Selain itu, bisa melakukan teknik penenangan melalui aktivitas fisik. Tujuannya menggunakan sampai habis stres oleh ketakutan dan ancaman serta mengubah sistem hormon ke dalam sikap mempertahankan
2. Pendekatan Organisasional Strategi yang bisa dilakukan yaitu peningkatan seleksi karyawan, penempatan pekerjaan, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, merancang kembali pekerjaan untuk memberikan karyawan tanggung jawab yang lebih, pekerjaan yang lebih bermakna, lebih mandiri, meningkatkan umpan balik. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, melakukan pemberdayaan karyawan akan menurunkan ketegangan psikologis. Meningkatkan komunikasi organisasi secara formal dengan para karyawan dapat menurunkan ketidakpastian peranan dan konflik peranan. Komunikasi yang efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan, Cuti panjang karyawan, dan Program

Kesehatan (wellness program) mendukung program yang menitikberatkan pada kondisi total fisik dan mental dari karyawan.

2.1.3.5 Dimensi Stres Kerja

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

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

2.1.4 Efikasi Diri

Efikasi diri yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu, dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Bila mana efikasi diri tinggi maka perusahaan dapat mempertimbangkan sumber daya manusia tersebut.

2.1.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri mempengaruhi seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Maka dari itu efikasi diri merupakan suatu keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri juga berperan penting dalam keberlanjutan perusahaan karena kinerja yang dihasilkan karyawan akan mempengaruhi hasil dan tujuan perusahaan. Adapun pengertian efikasi diri dari menurut beberapa para ahli di antaranya yaitu:

Schunk (2019), menyatakan bahwa:

“Efikasi diri sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai”.

Anwar (2019), menyatakan bahwa

“Efikasi diri merupakan penilaian seseorang berdasarkan apa yang ada terhadap dirinya sendiri dalam seberapa besar atau tingkat keyakinan dari seseorang mengenai kemampuannya dalam hal mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu”.

Alwisol (2019:287), menyatakan bahwa:

“Efikasi diri adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Efikasi diri sendiri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”.

Cooper (2019), menyatakan bahwa:

“Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan penilaian diri terkait dengan kompetensi seseorang untuk berhasil dalam tugas-tugas tertentu”.

Anwar Prabu Mangkunegara, mengatakan bahwa:

“Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu terhadap penilaian diri dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk untuk mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan keyakinan, pilihan, tujuan dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Jess Feist dalam Yolanda & Heru (2020:62) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri, antara lain sebagai berikut:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*Self-regulatory-process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri. 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 efikasi diri. 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 efikasi diri 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 efikasi diri individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri 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 kontrol yang lebih besar efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan

individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

6. Individu tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri ialah antara lain budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri

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

1. Tingkatan (*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. Umum (*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. Kekuatan (*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 efikasi diri 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.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, serta hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam organisasi karena menentukan seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai juga dapat berupa prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan juga dapat dinilai berdasarkan sejumlah faktor, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja sama tim, dan kemampuan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli di antaranya:

H Paul Hersey and Kenneth Blanchard, (2020), menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya”.

Stolovitch and Keeps (2020), menyatakan bahwa:

“Kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuan berbasis kompetensi, di mana kinerjanya dapat diukur berdasarkan kemampuan, keahlian, dan perilakunya pada saat pelaksanaan tugasnya”.

Anwar Prabu Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Cooper (2019) mengatakan bahwa:

“Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai kemampuan, motivasi, dan kesempatan”.

Alwisol (2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja terhadap perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

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

2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2019 : 130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi:

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada di antara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakikatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, yang di mana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada

dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut.

2.1.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Yulianto (2020:9) dimensi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

5. Kemandirian

Kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya agar bisa bertanggung jawab dalam melakukannya.

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 Efikasi Diri, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

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 Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.	Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja.	Variabel Beban Kerja, Variabel Lingkungan Kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021).</p> <p>https://jist.publikasiindonesia.id/index.php/jist/article/view/104</p>			
2.	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang.</p> <p>Sinta Sundari Heriyanti, Rahma Putri (2021)</p> <p>https://jurnal.sticelwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/459</p>	<p>Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja.</p>
3.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra.</p> <p>Muhamad Ekhsan1, Burhan Septian (2020).</p> <p>https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25</p>	<p>Tingkat stres yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Dengan arah negatif. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.</p>	<p>Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Konflik Kerja dan Kompensasi.</p>
4.	<p>The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee</p>	<p>Kebersamaan antara disiplin kerja, efikasi diri dan lingkungan</p>	<p>Variabel Efikasi Diri dan Variabel</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja dan</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</p> <p>Tubagus Angga Dheviests, Setyo Riyanto (2020)</p> <p>https://www.researchgate.net/profile/Setyo-Riyanto/publication/343390640_The_Influence_of_Work_Discipline_Self</p>	<p>kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen Building Plant D PT Gajah Tunggal Tbk.</p>	<p>Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel disiplin kerja.</p>
5.	<p>Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Jawa Heritage Hotel Purwokerto.</p> <p>Akhmad Darmawan , Fatmah Bagis, Aprilia Tri Handani , Dwi Vina Rahmawati (2021).</p> <p>https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/679/437</p>	<p>Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan, Perilaku Kewargaan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel Efikasi Diri dan Variabel Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Karakteristik Pekerjaan dan Variabel Perilaku Kewargaan Organisasi.</p>
6.	<p>Pengaruh <i>Locus Of Control</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabelintervening pada PT Semen Padang.</p> <p>Putri Intan Suci Pulungan, Harif Amali Rivai (2021).</p>	<p><i>Locus of Control</i> dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan serta positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Variabel Efikasi Diri dan Variabel Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel <i>Locus Of Control</i>, Keterkaitan Karyawan dan Variabel intervening.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2539/pdf .			
7.	<p>Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi <i>Interpersonal</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.</p> <p>Shinta Ramadanis, Netti Indrawati, Afni Yeni (2023).</p> <p>https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/view/941</p>	<p>Efikasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai honorer, sedangkan Komunikasi <i>Interpersonal</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honorer.</p>	<p>Variabel Efikasi Diri dan Variabel Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel Komunikasi <i>Interpersonal</i>.</p>
8.	<p>Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru SMAN 4 Karawang.</p> <p>Rahman Tanjung, Opan Arifudin, Yayan Sofyan, Hendar (2020)</p> <p>https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/554/221</p>	<p>Harga Diri dan Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.</p>	<p>Variabel Efikasi Diri dan Variabel Kinerja.</p>	<p>Variabel Penilaian Diri, Variabel Kepuasan Kerja.</p>
9.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Djasemen Saragih.</p> <p>Sarjani Saragih. Elisabet Siahaan (2021)</p>	<p>Stres Kerja, Efikasi Diri, dan Kreatifitas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel Stres Kerja, Variabel Efikasi Diri, dan Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel Kreativitas.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmi/article/view/5883/3042			
10.	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT.Hyup Sung Indonesia, Purbalingga)</p> <p>Panji Candra Setyawan, Fatma Bagis (2021)</p> <p>https://jurnalnasional.um.p.ac.id/index.php/MASTER/article/view/12666</p>	<p>Karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel Efikasi Diri dan Variabel Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan.</p>
11.	<p>Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo. Farika Rizqi Amalia, Hasan Ubaidillah, Vera Firdaus (2024).</p> <p>https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/4911/2770</p>	<p>Secara simultan menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, pelatihan, dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel Efikasi Diri dan Variabel Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Pelatihan dan Variabel Lingkungan Kerja.</p>
12.	<p>Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Administrasi PT. Indomobil Finance Indonesia cabang Surabaya.</p> <p>Regina Ananda Ayu Saputri, Aniek Wahyuati (2021)</p>	<p>Stres Kerja mempunyai nilai yang bertanda negatif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi mempunyai nilai bertanda positif dan memiliki pengaruh</p>	<p>Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	http://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4310	yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Semangat Kerja mempunyai nilai bertanda positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.		
13.	Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun PT. NABATEX Cabang Kabupaten Kediri. Ghobind Difit, Eldiana Putra (2022) https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimial/article/view/464	Stres kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.	Variabel Efektivitas Komunikasi Organisasi dan Variabel Loyalitas Kerja.
14.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. Sinta Sundari, Rahma Putri (2021). https://jurnal.sticalwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/459	Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.	Variabel Gaya Kepemimpinan dan Variabel Lingkungan Kerja.
15.	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan stres kerja secara serempak	Variabel Stres Kerja dan Variabel	Variabel Motivasi.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	CV Muslim Galeri Indonesia. Nina Shabrina, Darmadi Darmadi, Ratna Sari (2020) https://jurnalmadani.org/index.php/madani/article/view/108	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja Karyawan.	
16.	Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Yulian Budi Laksono, Nursaid, Toni Herlambang (2021). http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4169/3756	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi. Pemberdayaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.	Variabel Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai.	Variabel Pemberdayaan dan Variabel Motivasi.
17.	Pengaruh Efikasi Diri, <i>Employee Engagement</i> , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AST Indonesia Semarang. Rahmanita Khoirunnisa, Qristin Violinda, Ika Indriasari (2024). https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/6789	Efikasi Diri, <i>Employee Engagement</i> , dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Efikasi Diri dan Variabel Kinerja Karyawan.	Variabel <i>Employee Engagement</i> dan Variabel Beban Kerja.
18.	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.	Variabel Lingkungan Kerja.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	lingkungan hidup kota Semarang. Sukma Ariasa Yulianti, Lie Liana (2022). http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/1305/1239	Serta stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.		
19.	Peran Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. Hendy Tannady, Joseph MJ Renwarin, Arief Nuryana, Mudasetia, Nawiyah, Fahrina Mustafa, Ilham, Richard Andreas Palilingan (2022). https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712	Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.	Variabel Disiplin.
20.	Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BUMI AGUNG Wilayah Kota Tangerang Selatan. M. Anton Nurhidayat (2022). https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/480	Variabel Komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.	Variabel Komunikasi.

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti (2024) 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 Efikasi Diri, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan. 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

Dalam konteks lingkungan kerja modern, kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi kesuksesan organisasi. Dua elemen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja dan efikasi diri. Kerangka pemikiran ini mengeksplorasi bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dan berdampak pada produktivitas karyawan. Kerangka pemikiran memuat kerangka konseptual atau teoritis dari variabel yang diteliti. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Di dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut menambah dimensi menarik pada dinamika kinerja karyawan. Efikasi diri dapat berfungsi sebagai penyangga terhadap efek negatif dari stres kerja. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih baik dalam mengelola stres. Mereka mungkin lebih mampu menggunakan strategi yang efektif dan mempertahankan kinerja mereka bahkan

dalam situasi yang penuh tekanan. akan dijelaskan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang di mana stres kerja yang memberikan suatu tekanan yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan serta dibatasi oleh adanya perbedaan individual dari setiap aktivitas. Jika stres yang dialami karyawan stres positif maka stres yang dialaminya menjadi dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, jika stres yang dialami karyawan negatif maka akan menimbulkan rendahnya dorongan atau rendahnya semangat yang ada pada diri karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

Keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Prem Saxena dan Zubair M. Kamal (2020): stres kerja yang moderat dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga tingkat tertentu. Namun, stres kerja yang berlebihan atau kronis dapat berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, dan kesehatan karyawan.

Sedangkan menurut Bing Lin et al. (2023): stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja mereka. Namun, jika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, mereka dapat mengatasi dampak negatif stres kerja pada kinerja mereka.

Adapun menurut Sumarsid dan Rasipan (2022) hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap

kinerja karyawan yang berarti jika stres kerja meningkat maka kinerja pada karyawan tersebut akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian menurut para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri menuntut pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas, semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin besar pula potensi rasa puas yang didapat sehingga menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang meningkatkan rasa keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas, berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung akan tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerja sama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian oleh

Shahab E. Saqib et al. (2020): bahwa karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam proses pembelajaran organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Sedangkan menurut Saba Ayaz dan Humaira Qureshi (2020): efikasi diri memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi, tekun, dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka.

Adapun menurut Hsia-Huei Wu dan Chao-Chan Wu (2020): efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yang pada akhirnya

meningkatkan kinerja mereka. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih terlibat secara psikologis dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang sangat penting yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan tentang pengaruh stres kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di dukung oleh penelitian yang di antaranya Chia-Huei Wu dan Chao-Chan Wu (2021) efikasi diri dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi dapat mengatasi dampak negatif dari stres kerja dan mempertahankan kinerja yang baik.

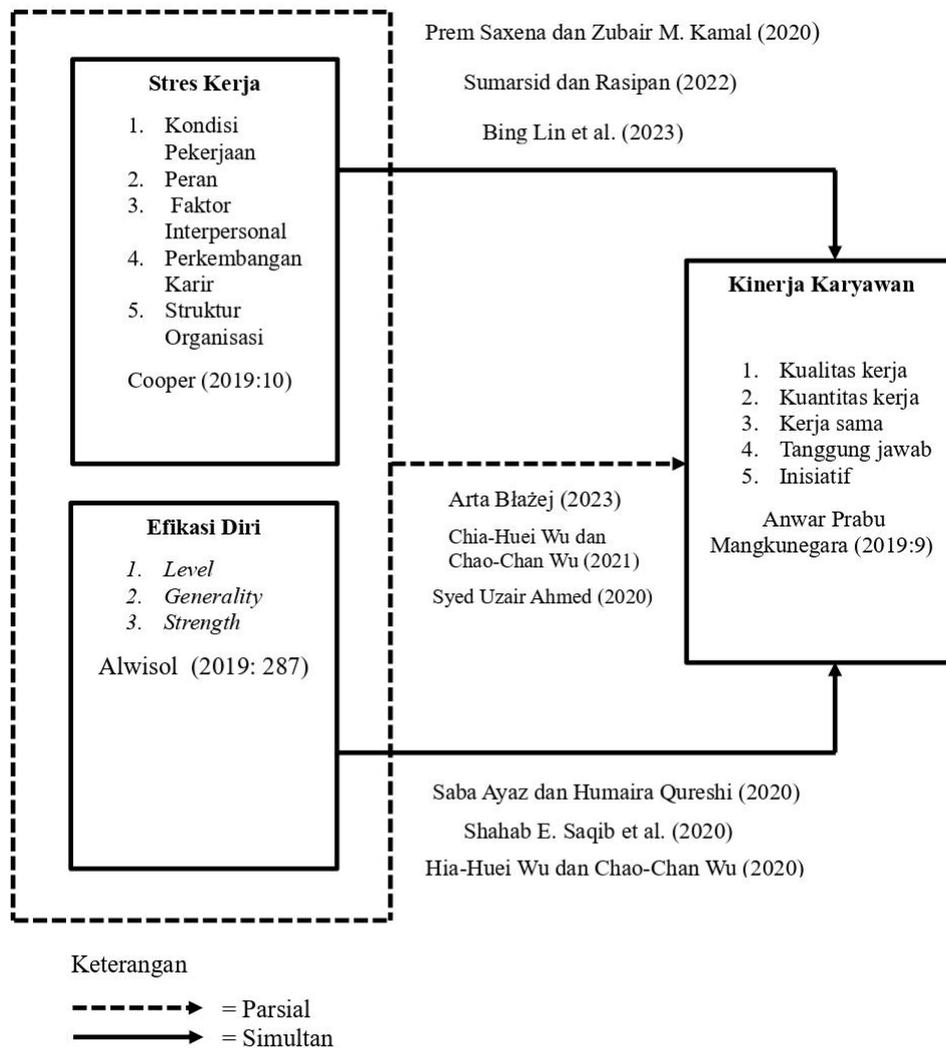
Adapun menurut Arta Błażej (2023): mengemukakan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan keteguhan karyawan dalam menghadapi stres kerja dan tekanan dalam pekerjaan. Karyawan yang teguh dalam pendiriannya dapat mempertahankan kinerja yang baik meskipun menghadapi situasi yang sulit.

Sama halnya oleh Syed Uzair Ahmed et al. (2020): mengemukakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif. Efikasi diri dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja dan mempertahankan kinerja yang baik.

Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel efikasi diri

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut di atas.

Maka dapat disimpulkan pada paradigma penelitian seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Simultan

Terdapat pengaruh stres kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

2. Parsial

a. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.