

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 rujukan 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 penelitian ini memuat dari berbagai sumber buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu atau menggunakan beberapa teori yang relevan dengan variabel penelitian.

Pada sebuah upaya untuk melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah panduan teori-teori serta dukungan untuk setiap hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya yang akan berkaitan dengan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Pustaka yang sedang dibahas yaitu mengenai referensi *Self Efficacy* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai teori, konsep, dan generalisasi hasil dari penelitian yang nantinya akan

menjadi landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Maka dari itu peneliti menggunakan beberapa buku referensi, jurnal, atau sumber dari internet yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

2.1.1 Manajemen

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

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara yang efektif dan efisien. Dalam konteks bisnis, manajemen melibatkan pengelolaan berbagai aspek diantaranya sumber daya manusia, keuangan, operasi, dan pemasaran untuk memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi dengan baik dan mencapai sasaran yang ditetapkan.

Manajemen sangat penting bagi semua aspek dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang

telah dibuat sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menerapkan manajemen yang baik dan teratur.

Menurut G. R Terry (Roni Angger Aditama, 2020) : “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut John F. Mee (Agrawal dan Gupta, 2020):

“Management may be defined as the art of securing maximum result with a minimum of effort so as to secure maximum prosperity and happiness for both, the employer, and the employee and give the public the best possible service”.

Menurut Kaehler & Grundei (2023:2) mendefinisikan Manajemen adalah:

“Management is a steering influence on market, production and/or resource operations in an organization and its units that may address both people and non-people issues and is exerted by multiple organizational actors through either anticipatory (operational management) with the aim of achieving the units’s objectives”.

Menurut Darft & Richard (2022:4) mengemukakan bahwa, *“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources”.*

Menurut Siregar (2021:42) “bahwa manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.”

Dari sekian pengertian yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat kita simpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses mulai dari pengorganisasian

hingga pengendalian yang dilakukan untuk mencapai satu tujuan yang sama di dalam sebuah organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Menurut George R. Terry dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*). Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.
2. Pengorganisasian (*Organizing*). Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.
3. Pengarahan (*Actuating*). Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.
4. Kontrol (*Controlling*). Kontrol adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai

dengan harapan. Berdasarkan empat fungsi diatas dapat diketahui bahwa terdapat empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol. Adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

2.1.1.3 Unsur Manajemen

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen dikenal sebagai 6M yang terdiri dari *men* (manusia), *money* (uang), *materials* (bahan-bahan), *machine* (mesin), *method* (metode) dan *market* (pasar). Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan diperlukan sebagai alat-alat sarana. *Tools* tersebut merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil yang ditetapkan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh menurut George R Terry dialih bahasakan oleh G.A Ticoalu (2021:5) yang peneliti sajikan pada halaman selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia): Yakni sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi, dengan adanya faktor SDM kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.
2. *Money* (Uang): Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi tak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah

anggaran (budget), upah pegawai (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Materials* (Bahan-bahan): Yakni berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi, dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan
4. *Machine* (Mesin): Yakni mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi, dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.
5. *Method* (Metode): Yakni tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.
6. *Market* (Pasar): yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Berdasarkan definisi di halaman sebelumnya maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa keenam unsur manajemen tersebut sangat berperan penting dan menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan, dengan adanya manajemen tingkat efektivitas dan efisiensi dalam setiap kegiatan individu maupun kelompok akan lebih baik. *Tools* yang diperlukan dalam unsur tersebut yaitu *man, money, materials, machine, method, dan markets* (6M).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memiliki fungsi untuk melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, serta melakukan inisiatif terhadap peningkatan dan pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Manajemen SDM di sini tentu melibatkan pegawai sebagai sumber daya manusia nya, bagian yang mengelola manajemen SDM ialah *Human Resource Development (HRD)*.

Divisi HRD bertanggung jawab untuk menangani berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan SDM, termasuk manajemen SDM sehingga setiap jenis kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan efektif dan lebih efisien. Menurut Sarman, H. R., et. al (2024) menyatakan dengan mempersiapkan diri dan lebih fokus pada pengembangan SDM yang unggul dan berkarakter, akan mampu bersaing dikancah global. Sehingga memberikan hasil positif dan maksimal bagi instansi atau organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Tamsah & Nurung (2022). Manajemen

sumber daya manusia juga merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam suatu organisasi dan perusahaan.

Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang berkaitan erat dengan tenaga kerja manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah–masalah manusia. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan bahwa: *“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations”*

Menurut Gary Dessler (2021:3) menyatakan bahwa: *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*.

Menurut Robbins & Coutler (2020:2) menyatakan bahwa: *“Human resource managements means the policies and practices one need to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”*.

Griffin et.al (2020:13) menyatakan bahwa : *“the set of organizational activities directed at attracting, developing, and maintaining an effective workforce”*.

Afandi (2019:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Hasibuan (2019:20) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran orang atau pegawai pada organisasi maupun perusahaan, dengan mengembangkan potensi sumber daya manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Gary Dessler yang dialih bahasakan oleh Eli Tanya (2022:2) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*), Perencanaan (*human resources planning*) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*), Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*Actuating*), yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*Procurement*) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.
- c. Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa

langsung dan tidak langsung baik metreal maupun non material yang adil dan layak kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

- d. Integrasi (*Integration*) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan (*Maintanance*) Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.
- f. Kedisiplinan (*Discipline*) Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma - norma sosial.
- g. Pemberhentian (*Separation*) Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen

sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan untuk perusahaan dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara social. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki tujuan umum yaitu untuk memastikan perusahaan memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, berkomitmen dan bermotivasi tinggi yang dibutuhkannya. Menurut Armstrong, M yang dialih bahasakan oleh Lita Yusron (2019:5) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan sumber daya manusia untuk memastikan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perusahaan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Self Efficacy

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. *Self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura pada tahun 1991. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy pada dasarnya adalah keyakinan bahwa seorang individu dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan dan menghasilkan berbagai hal positif. Berikut beberapa pengertian menurut para ahli:

Menurut McShane dan Von Glinow (2020:45) menyatakan bahwa: “*self efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully*”. Menurut Robbins and Judge (2020) mengatakan bahwa: “*Self Efficacy is also an individual’s belief that he is capable of carrying out a task*”.

Menurut pendapat Pervin and John (2020) mengemukakan bahwa:

“Self Efficacy has the meaning of a person’s belief in their ability to organize and carry out actions to achieve a goal, where the individual or person believes they are able to face all kinds of difficulties and are able to predict how much effort they will need to achieve that goal”.

Menurut Fauziana (2022:18) : *“Self Efficacy* merupakan keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tugas. *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, kognisi, dan afeksi pada lingkungan sosialnya”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat diketahui bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan dibandingkan dengan orang yang memiliki efikasi diri yang rendah.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* karyawan Menurut Brown dialih bahasakan oleh Anam (2021:3) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, berikut ini merupakan empat faktor informasi pada *self efficacy* tersebut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dapat memotivasi diri dengan melihat kemampuan yang sebanding tersebut dalam mengerjakan suatu tugasnya, maka akan mempengaruhi serta meningkatkan kualitas *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, seseorang diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Kondisi fisiologis merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan individu, dalam hal ini individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis yang dimana mereka akan menilai kemampuannya.

2.1.3.3 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Priska, et. al (2020:112) berikut aspek-aspek yang dapat mempengaruhi *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika memiliki keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya, apabila individu atau karyawan sulit bahkan tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. 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.
4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Self Efficacy

Peningkatan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan *self efficacy*. Tingkat *Self efficacy* yang dimiliki individu dapat diukur dari dimensi *self efficacy*. *Self efficacy* yang dimiliki tiap orang berbedabeda, tergantung pada aspek yang memiliki pengaruh penting pada perilaku. Bandura (2021:201) membedakan *self efficacy* menjadi 3 dimensi, yaitu:

1. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan dan dihadapkan pada individu menurut tingkat kesulitannya maka individu tersebut akan lebih memilih tugas-tugas yang mudah/ sederhana, sedang, dan tinggi/sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk dilaksanakannya serta mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkat laku yang akan dicoba atau dihindari.

2. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan kemantapan dan kekuatan seseorang terhadap keyakinannya untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna. Individu dengan efikasi diri yang lemah lebih mudah menyerah pada ketidakberhasilan, sementara individu dengan efikasi diri yang kuat akan tetap berupaya meskipun dijumpai pengalaman yang menghambatnya. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu.

3. Luar Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tugas dengan keyakinan individu atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beberapa individu akan merasa mampu melakukan tugas dalam bidang luas, sementara individu yang lain mungkin hanya bisa pada bidang tertentu dalam menangani, melakukan, menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pengalaman yang berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan terbatas pada bidang tingkah laku khusus, sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai bidang tugas.

Berdasarkan dari uraian tersebut, bahwa dimensi *self efficacy* meliputi, taraf kesulitan tugas yang dikerjakan individu, derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuat individu dan variasi situasi dimana penilaian *self efficacy* dapat diterapkan *self efficacy* yang dimiliki individu dapat diukur dengan mempertimbangkan ketiga dimensi tersebut, yaitu melihat seberapa kuat penilaian tentang kecakapannya saat individu tersebut dihadapkan pada tugas tertentu yang bervariasi tingkat kesulitannya. Semakin kuat *self efficacy*, maka semakin besar kecenderungan seseorang untuk memilih tugas atau perilaku yang menantang, semakin lama bertahan dengan perilaku atau tugas tersebut dan semakin sukses performanya dalam melakukan tugas atau perilaku tersebut.

Indikator *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi *self efficacy* yaitu dimensi *magnitude*, dimensi *strength*, dan dimensi *generality*. Flora Puspitaningsih (2018: 78), merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat diselesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

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.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah dimana seseorang merasa tertekan oleh suatu sifat yang mempengaruhi aspek fisik maupun mental yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Biasanya pegawai mendapatkan beban yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun beberapa definisi stres kerja menurut beberapa ahli diantaranya:

Robbins (2019) dalam bukunya yang berjudul : *“Fundamentals of Management”* menyatakan bahwa:

“Work stress is a condition of physical and emotional tension. It occurs when job demands do not match the worker's capabilities, resources, or needs. This misalignment can lead to significant stress for the worker”

Menurut Charles D. Spielberg (2022:472) menyatakan bahwa *“Job stress is external demands on a person, for example an object in the environment or a stimulus that is objectively harmful. Stress is also, defined as unpleasant that comes from outside oneself.”*

Menurut Robbins & Coutler (2023:125) menyatakan bahwa: *“Job stress is a condition of physical and emotional tension. It occurs when job demands do not match the worker's capabilities, resources, or needs. This misalignment can lead to significant stress for the worker.”*

Yang & Santoso (2022) mengemukakan pendapat bahwa: “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Stres di tempat kerja

merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh setiap pekerja. Mereka yang mengalami stress kerja ini dapat di sebabkan oleh pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat kerja”.

Menurut Hermawan (2022) menyatakan bahwa : “Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Ini mencakup perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, dan kekhawatiran. Selain itu, stres kerja juga dapat menyebabkan kelelahan emosional dan tekanan”

Berdasarkan pendapat dari Effendi, et. al (2022) mengenai stres kerja yaitu: “Stres adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pribadi. Dari beberapa pengertian stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada pegawai akibat tekanan dan hambatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.4.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Stres kerja muncul dari berbagai sumber, oleh karenanya manajemen sumber daya manusia harus mengetahui sumber-sumber munculnya stres pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Adapun menurut Gibson Ivancevich dialihkan bahasa oleh Nawawi (2022 :17) terdapat 3 (tiga) kategori sumber stres kerja yang potensial, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan diantaranya adalah ketidakpastian di bidang ekonomi, ketidakpastian dibidang politik dan ketidakpastian teknologi.
2. Faktor organisasi diantaranya, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.
3. Faktor individu diantaranya masalah ekonomi dan masalah keluarga.

Berbagai hal yang dapat menimbulkan stres dibagi 4 jenis stresor di tempat kerja, yaitu:

- a. Stresor lingkungan (pencahayaan, kebisingan, suhu, dan udara yang kotor).
- b. Stresor individu (konflik peran, tanggung jawab dan rancang pekerjaan).
- c. Stresor kelompok (hubungan buruk dengan teman sejawat, bawahan dan atasan).
- d. Stresor organisasi (struktur organisasi, kebijakan dan tingkat jabatan).

Stres akan timbul dalam lingkungan kerja jika kebutuhan dasar di tempat kerjanya tidak terpenuhi. Kebutuhan dasar yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan biologis, sering tidak terpenuhi antara lain karena faktor upah yang tidak memadai, kurangnya jaminan kesehatan, jam kerja dan beban kerja yang berlebihan.
- b. Kebutuhan akan kasih sayang, tidak terpenuhinya antara lain karena tidak ada wadah berkomunikasi, birokrasi di tempat kerja dan kompetisi yang tidak sehat.
- c. Kebutuhan akan rasa aman, tidak terpenuhi antara lain karena isolasi sosial, kurang atau tidak adanya peralatan kerja yang memadai dan sistem manajemen yang kurang baik.

- d. Kebutuhan akan rasa dimiliki dan memiliki, kebutuhan ini penting karena setiap individu pada hakekatnya merupakan bagian dari lingkungan tempat kerja, hambatan ini dapat timbul antara lain karena tidak ada program pengembangan personil dan kurang jelasnya desain pekerjaan.
- e. Kebutuhan akan rasa dihargai, sering tidak terpenuhi karena kondisi antara lain, tidak adanya penghargaan dan sanksi yang tegas, kurang atau tidak adanya penghargaan terhadap prestasi yang dicapai dan sikap selalu menolak ide-ide baru.
- f. Kebutuhan aktualisasi diri, sering tidak terpenuhi oleh lingkungan yang tidak memberi kesempatan berkembang dan kurangnya atau tidak adanya perencanaan bagi setiap individu.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Berdasarkan pendapat dari Hendrawan, et al (2020) kondisikondisi berikut dapat menjadi penyebab stres di lingkungan kerja:

- a. Pengawasan kerja, beberapa studi menyatakan bahwa kurangnya pengawasan dapat mengakibatkan ketegangan dan terlalu ketat serta kakunya pengawasan di tempat kerja juga dapat menimbulkan ketegangan emosional dan psikologis tenaga kerja.
- b. Dukungan sosial (*social support*), dukungan sosial baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja dapat menurunkan efek-efek stres yang merugikan dan begitu pula sebaliknya.

- c. Pekerjaan yang menyusahkan atau tidak memuaskan (*job distress* atau *dissatiffaction*), hal ini terjadi terutama yang berhubungan dengan isi pekerjaan dan beban kerja, ini dapat mengakibatkan stres kerja.
- d. Tuntutan tugas dan prestasi (*task and performance demand*), dikategorikan sebagai beban kerja, termasuk kebutuhan akan perhatian.
- e. Tanggung jawab (*responsibility*)
- f. Keamanan kerja (*job security*)
- g. Masalah-masalah di lingkungan fisik di tempat kerja (*physical enviroment problem*)
- h. Kompleksitas atau kesukaran kerja (*complexity*)

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui stres kerja pada pegawainya yaitu dengan menggunakan dimensi-dimensi yang ada, hal tersebut untuk mengukur tingkatan stres kerja yang sedang dialami oleh pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2019:430) menyatakan tiga dimensi faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan (*Environmental factors*)

a. Ketidakpastian ekonomi

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

b. Ketidakpastian politik

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

c. Ketidakpastian teknologi

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

2. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

a. Tuntutan tugas

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

b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan hubungan antar pribadi

Merupakan tekanan yang disebabkan oleh pegawai yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik.

3. Faktor Individu/Pribadi (*Individual Factors*)

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

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan suatu satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling berat, karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan merupakan faktor pendukung keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang tinggi perusahaan harus memelihara sumber daya manusia yang dimiliki. Berikut ini definisi kinerja menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Gibson yang dialih bahasakan oleh Nurwati, (2021:237), bahwa: “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan antar individu atau kelompok yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kinerja lain dari efektivitas”

Menurut John Miner, (2020:67) menyatakan bahwa: *“Performance is the level of success of an employee in carrying out work in out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity as well as time”*.

Menurut George R. Terry yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu. (2019:27) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya”.

Menurut Colquitt et. al. yang dialih bahasakan oleh Nurwati, (2021:237), bahwa: “Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif ada penyelesaian tujuan organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan aktivitas atau kegiatan pekerjaan yang dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, tentunya diperlukan pengetahuan mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga bisa dilakukan langkah-langkah dalam rangka pencapaian kinerja pegawai yang maksimal yang akhirnya bermuara pada kinerja organisasi keseluruhan. Berikut ini beberapa faktor-faktor kinerja menurut Kasmir yang dialih bahasakan Rahmadani & Sampeliling, (2023:78) diantaranya:

1. Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
2. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikuti apa yang diperintahkan. Pimpinan juga perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik, serta memberi contoh agar bawahan mencontoh hal yang baik dari pimpinan
3. Budaya Organisasi. Budaya Organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan dan norma yang berlaku tersebut diterima secara umum dan dipatuhi oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan.

4. Kepuasan kerja. Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau gembira seseorang, sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Baik perasaan senang/gembira dan suka untuk bekerja atau tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan, maka akan mempengaruhi hasil pekerjaan. Untuk itu, pihak organisasi perlu mengetahui sejauhmana kepuasan kerja pegawai terhadap kebijakan organisasi.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan kinerja kerja menurut Sinambela (2019:503-504) menyatakan bahwa tujuan kinerja adalah sebagai berikut:

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

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:9), terdapat dimensi dan indikator kinerja, diantaranya:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator-indikator atau pengukuran kualitas kerja, yaitu:
 - a. Hasil atau output pegawai dalam bekerja telah sesuai standar perusahaan
 - b. Pegawai memiliki ketrampilan yang baik dalam bekerja
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Adapun indikator-indikator atau pengukuran kuantitas kinerja, yaitu:
 - a. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - b. Pegawai mampu mengerjakan lebih satu dari tugas yang diberikan.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Adapun indikator indikator atau pengukuran pelaksanaan tugas, yaitu:
 - a. Pegawai bekerja dengan ketelitian tinggi
 - b. Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang tepat
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Adapun indikatorindikator atau pengukuran tanggung jawab, yaitu:
 - a. Pegawai memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya

- b. Pegawai menerima pekerjaan dan mengerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian. Dasar acuan berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Berikut ini akan disajikan kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Cici Ria Agustini, et al. (2023) Pengaruh Efikasi Diri Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan DOI: 10.35508/jom.v16i1.7756 <u>Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)</u> 16(1) :19-26	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumsel.	a. Variabel Self <i>Efficacy</i> b. Variabel Kinerja	a. Variabel <i>Locus of Control</i> b. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.
2	Misbachul Munir, et al. (2021) <i>The Influence of Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance</i> DOI: https://doi.org/10.29407/js.e.v4i2.106 <i>Jurnal Simki Economic</i> , 4(2), 142-149.	Hasil ini menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel Self <i>Efficacy</i> b. Variabel Kinerja	a. Variabel Motivasi Kerja b. Waktu dan Objek Penelitian

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Lifera Elok Melati, et al., (2022)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, <i>Locus Of Control</i>, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.179</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 4(6), 803-801</p>	<p>Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, <i>Locus of Control</i> dan <i>Self Efficacy</i> secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>b. Variabel Kinerja</p>	<p>a. Variabel Kompensasi</p> <p>b. Variabel Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel <i>Locus of control</i></p> <p>d. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda</p>
4	<p>Heny Diane Yusnita, et al. (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Learning Organization</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Knowledge Sharing Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan</p> <p>DOI: https://doi.org/10.53625/jpdsh.v1i10.3336</p> <p>Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora, 1(10), 2151–2166</p>	<p>Variabel <i>Learning Organization</i> dan <i>Self Efficacy</i> yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>a. Variabel <i>Self efficacy</i></p> <p>b. Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Variabel <i>Learning Organization</i></p> <p>b. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda</p>

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	<p>S.Y.J Masoko dkk 2022</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Sulawesi Selatan</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40001</p> <p>(Jurnal Emba, Vol10 No 2 April, Hal.186-195)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri, pemberdayaan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel <i>self efficacy</i></p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel pemberdayaan dan budaya organisasi</p> <p>b. Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel disiplin kerja</p>
6	<p>Arfan Wahyu S, Prayekti, Epsilandri S (2021)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta</p> <p>DOI: 10.26877/STA.V4I1.8247</p> <p>(Journal of Management and Bussiness, Vol.4 No.1)</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukan: bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokrasi, <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>a. <i>Self Efficacy</i></p> <p>b. Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Variabel kepemimpinan</p> <p>b. Variable lingkungan kerja</p> <p>c. Objek penelitian - Penelitian yang dilakukan peneliti sekarang tidak melibatkan variabel kepuasan kerja</p>

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Rahmizal & Dewi (2022) <i>“The Effect Of Self Efficacy And Job Satisfaction On Employee Performance In Employees Education And Culture Office South Coast District”</i> DOI: 10.46306/bbijbm.v2i1.41 Bina Bangsa <i>International Journal Of Business And Management</i> , 2(1), 68– 78.	Hasil ini menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	a. variabel <i>self efficacy</i> b. kinerja pegawai	a. Objek dan waktu penelitian b. variabel <i>job satisfaction</i>
8	Maria et al. (2021) <i>“Self-Efficacy, Organizational Commitment, And Employee Performance – From Public Office”</i> DOI: 10.24818/CTS/3/2021/1.01 (<i>Cactus Tourism Journal</i> Vol. 3, No. 1, 2021 <i>New Series</i> , Pages 6-15,)	Hasil ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai	a. variabel <i>self efficacy</i> b. kinerja Pegawai	a. Objek penelitian b. variabel <i>organizational commitment</i>

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	<p>Dewi Dahliani Damanik, et al. (2020)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara</p> <p>DOI: https://doi.org/10.34012/jkpi.v2i1.893</p> <p>Jurnal Kesmas Prima Indonesia Vol. 4 No. 1 (2020): Edisi Januari</p>	<p>Variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara</p>	<p>a. Variabel stress kerja</p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel lingkungan kerja</p> <p>b. Objek penelitian</p>
10	<p>Jane Margarentha Sembiring (2022)</p> <p><i>The Influence of Self-Efficacy and Workload on Performance Through Employee Job Satisfaction at the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province</i></p> <p>DOI: 10.36778/jesya.v5i1.621</p> <p>Vol 5 No 1 (2022): Article Research Volume 5 Number 1, Januari 2022</p>	<p>Variabel Self Efficacy dan Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara</p>	<p>a. variabel <i>Self Efficacy</i></p> <p>b. kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel Beban Kerja</p> <p>b. Objek penelitian</p> <p>c. variabel Kepuasan kerja</p>
11	<p>Kasim et.al (2022)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar</p> <p>DOI: http://doi.org/10.33387/humano.v13i2.5450</p> <p>Jurnal Penelitian Humano, Vol. 13, No. 2</p>	<p>Variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar</p>	<p>a. variabel Stres kerja</p> <p>b. kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel kepuasan kerja</p> <p>b. Objek penelitian</p> <p>c. variabel motivasi kerja</p>

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	<p>Mauledy Ahmad (2022)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh</p> <p>DOI : https://doi.org/10.31004/joe.v5i1.724</p> <p>Journal On Education, Vol 5 No 1</p>	Variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh	<p>a. Variabel stress kerja</p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel kepuasan kerja</p> <p>b. Tempat dan objek penelitian</p>
13	<p>(Oktaviani & Irmayanti, 2021)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sukabumi (<i>The Influence of Job Stress on Employees Job Performance</i>)</p> <p>DOI: 10.38156/psikowipa.v2i1.43</p> <p>Jurnal Riset Bisnis &Investasi Vol. 3,No.2,</p>	Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini adalah pengaruh negatif yang signifikan dan signifikan terhadap stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Sukabumi.	<p>a. Variabel stres kerja</p> <p>b. Variabel kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan waktu penelitian</p>
14	<p>Amawiyw, V., Lengkong, V. P., & Kojo, C. (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50245</p> <p>Vol. 11 No. 3 (2023): JE. VOL. 11 No. 3</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	<p>a. variabel <i>self efficacy</i></p> <p>b. variabel stres kerja</p> <p>c. variabel kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek Penelitian</p> <p>b. variabel Tanggung Jawab</p>

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	Octavia (2019) Pengaruh Stres Kerja dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Disperindagkop Manokwari Jurnal Manajemen Bisnis Vol 1 No 1	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan self efficacy terhadap kinerja karyawan	a. variabel self efficacy b. variabel stres kerja c. variabel kinerja karyawan	a. Objek dan waktu Penelitian
16	Satria, M. Y. (2022). Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di dinas komunikasi dan informatika provinsi jambi DOI: https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17998 Vol. 11 No. 03 (2022): Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	a. variabel <i>self efficacy</i> b. variabel stres kerja c. variabel kinerja karyawan	a. Objek dan tempat Penelitian
17	Destianti, V., Fakhri, M., Madiawati, P. N., Nurnida, I., & Kurnia, B. (2021) <i>The effect of job stress and job motivation toward employee performance in department of tourism and culture bandung</i> <i>IEOM Society International</i> , 5714-5723.	Dalam penelitian ini terdapat hasil Secara simultan variable stres kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai	a. Variabel stress kerja b. Variabel Kinerja	a. Variabel motivasi kerja b. Lokasi, waktu, dan objek Penelitian yang dilakukan berbeda.

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	<p>Pretty L. Lumbanraja, Prihatin Lumbanraja, Amlysy Syahputra Silalahi (2018)</p> <p><i>The Effect of Work Stress of Employee Performance in Department of Public Work Medan City</i></p> <p>DOI: 10.9790/487X2011021318</p> <p>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)</p>	<p>Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi negative terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. variabel stres kerja</p> <p>b. Variabel Kinerja pegawai</p>	<p>a. Objek dan tempat penelitian</p>
19	<p>Andiani, T. K., & Jayanagara, O. (2023)</p> <p><i>Effect of workload, work stress, technical skills, self-efficacy, and social competence on medical personnel performance</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.34306/at.t.v5i2.301</p> <p>Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)P- ISSN: 2655-8807Vol. 5No. 2July2023</p>	<p>Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. variabel stres kerja</p> <p>b. variabel <i>self efficacy</i></p> <p>c. variabel kinerja karyawan.</p>	<p>a. variabel <i>workload</i></p> <p>b. variabel <i>technical skills</i></p> <p>c. variabel <i>social competence</i></p> <p>d. lokasi, waktu penelitian.</p>
20	<p>Nina Lisanty, et al (2021)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, Locus of Control and Self Efficacy on the Performance of Civil Servants of Education Personnel</i></p> <p>DOI: 10.46254/SA02.20210867</p> <p><i>Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, April 5 - 8, 2021</i></p>	<p><i>Organizational Culture, Locus of Control and Self Efficacy have significant effect on the Performance of Civil Servants of Education Personnel</i></p>	<p>a. variabel stres kerja</p> <p>b. variabel <i>self efficacy</i></p> <p>c. variabel kinerja karyawan</p>	<p>a. <i>Organizational Culture, Locus of Control</i></p>

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21	<p><u>M Chairul Basrun Umanailo</u> (2021)</p> <p><i>The Effect of Organizational Tradition, Control, and Self Efficacy on the Success of Civil Servants of Education Staff at the Ujung Pandang State Polytechnic Office</i></p> <p>DOI:10.31219/osf.io/qyf69 Publisher: IEOM Society International ISSN/E-ISSN: 2169-8767</p>	<p><i>Organizational Tradition, Control, and Self Efficacy have significant effect on the Success of Civil Servants of Education Staff at the Ujung Pandang State Polytechnic Office</i></p>	<p>a. variabel stres kerja b. variabel self efficacy c. variabel kinerja karyawan</p>	<p>a. <i>Organizational Tradition, Control,</i></p>
22	<p>Likdanawati, et al (2019)</p> <p><i>The Influence of job Stress, Work Load, and Job Satisfaction towards Work Performance of Civil Servants in Inspectorate North Aceh District</i></p> <p>DOI: 10.5220/0010437300002900</p> <p>MIICEMA; ISBN 978-989-758-582-1; ISSN 2655-9064, SciTePress, pages 483-492.</p>	<p><i>Job Stress, Work Load, and Job Satisfaction have significant effect on Work Performance of Civil Servants in Inspectorate North Aceh District</i></p>	<p>a. variabel stres kerja b. variabel self efficacy c. variabel kinerja karyawan</p>	<p>a. <i>Work Load, and Job Satisfaction</i></p>
23	<p>Asmatullah, et al (2020)</p> <p><i>Examining the Relationship of Occupational Self-Efficacy, Job Stress, and Job Performance among University Teachers of Quetta</i></p> <p>DOI:10.59670/ml.v21iS8.9546 Volume: 21, No: S8 (2024), pp. 1144-1158 ISSN: 1741-8984 (Print)</p>	<p><i>Occupational Self-Efficacy, Job Stress have significant effect on Job Performance</i></p>	<p>a. variabel stres kerja b. variabel self efficacy c. variabel kinerja karyawan</p>	<p>a. <i>location, time and place of research</i></p>

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
24	Elssya Mayyora Sumartik <i>Emotional Intelligence, Self Efficacy and Work Stress on Employee Performance</i> DOI:10.21070/ups.1865	<i>Emotional Intelligence, Self Efficacy and Work Stress have significant effect on Employee Performance</i>	a. variabel stres kerja b. variabel self efficacy c. variabel kinerja karyawan	a. <i>Emotional Intelligence</i> b. <i>location, time and place of research</i>
25	Damianus Abun Marlene T. Nicolas Estrella P. Apollo Theogenia Magallanes Mary Joy Encarnacion <i>Employees self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment</i> DOI:10.20525/ijrbs.v10i7.1470 International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478) 10(7):01-15	<i>Employees self-efficacy and work performance have significant effect on employees as mediated by work environment</i>	a. variabel stres kerja b. variabel self efficacy c. variabel kinerja karyawan	a. <i>location, time and place of research</i>

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, (2025)

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 Pegawai. Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy berkaitan dengan keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas dalam kondisi apapun. Semakin tinggi keyakinan yang dimiliki pegawai 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 Indriyani, Kusniawati, et al. (2020), Sarjani Saragih, Elisabet Siahaan (2021), dan Abdul Khodir, Makmur (2020).

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 Pegawai

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 pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya. Stres disini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh, Ririn Ulba Utari (2020), Oktaviani & Irmayanti Salman Farisi (2021), dan Mauledy Ahmad (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

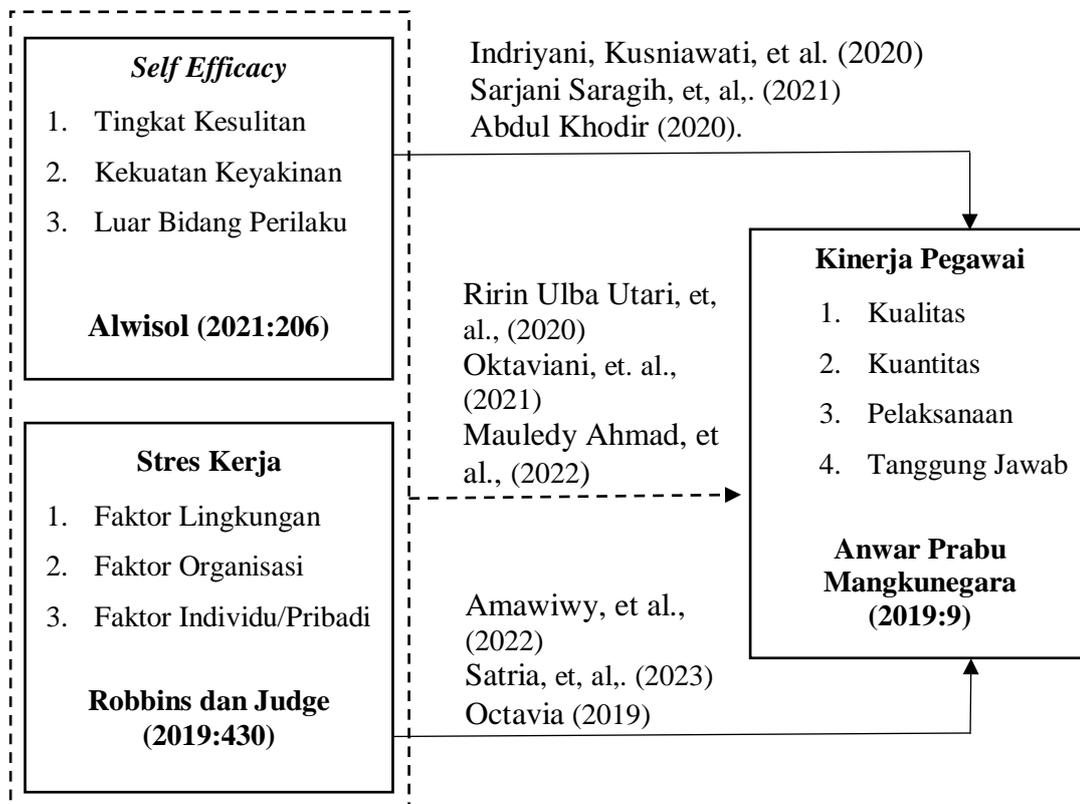
2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Perubahan *self efficacy* 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 Amawiwiy, V., Lengkong, V. P., & Kojo, C. (2023), Satria, M. Y. (2022), dan Octavia (2019) 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.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sekaligus sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradig penelitian pada halaman selanjutnya:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----> : Pengaruh Secara Simultan

—————> : Pengaruh Secara Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019) 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
 - a. Terdapat pengaruh keseimbangan *self efficacy* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial
 - a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.
 - b. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai