

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh SDM yang mampu menentukan dalam usaha mencapai tujuan (Kaleseran, *et al* 2014).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karna hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Wibowo (2007), bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari kinerja tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Perubahan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sebaliknya perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar

terhadap keberhasilan suatu perusahaan tanpa terkecuali. Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, ialah kompensasi kerja, setres kerja, dan efikasi diri.

Menurut Dessler (2006) kinerja organisasi adalah presentasi aktual karyawan berbanding prestasi kerja yang diharapkan dari karyawan. Prestasi yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat atau dengan membandingkan kinerja karyawan tersebut dengan kinerja karyawan yang lain. Mangkunegara (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Riskiansyah, 2017) mengatakan kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mengandung banyak makna dalam penyampain tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Shahzdi (2014) menyatakan kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas, kehadiran di tempat kerja, bersifat akomodatif dan membantu, dan ketepatan waktu dalam produksi.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin

agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan: ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2011).

Sastrohadiwiryo (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Handoko (2007) berpendapat bahwa: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka." Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya.

Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat kinerja dan produktifitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa

yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Marihot. dalam Sunyoto, 2012).

Hasil penelitian Suwati, (2013) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jufrizen, (2018) Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan the national conference on management and business (NCMAB). Husin *et al* (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten konowae selatan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Saputra (2022) dan Alam, *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada jurnal thechnomedia journal (TMJ).

Selain faktor kompensasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Handoko 2001). Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Menurut Charles (2003) menyebutkan bahwa “Stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”. Stress

juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Setiyana, (2013:384) mendefinisikan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit di definisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi karyawan.

Hasil penelitian Jessie *et al* (2020) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada jurnal penelitian ipteks. Setyawati *et al* (2018) stress kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB). Yasa dan Dewi (2019) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada E-Jurnal manajemen unud. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Wartono (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada jurnal ilmiah prodi manajemen. Hasil serupa ditunjukkan oleh Ahmad *et al* (2019) dan Tanjung (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt fif group manado pada jurnal EMBA.

Efikasi diri penting untuk pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya efikasi diri dalam diri individu akan memunculkan keyakinan kuat akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Efikasi diri

pada kerja individual di tempat kerja juga akan menentukan motivasi untuk berkinerja (Cherian dan Jacob, 2013). Karyawan yang memiliki efikasi diri yang kuat akan lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya (Erez dan Judge, 2001). Linerburg (2011) menyebutkan bahwa efikasi diri mempengaruhi usaha karyawan dan ketekunan karyawan saat mengerjakan tugas yang sukar.

Efikasi diri adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif (Bandura, 1997). Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Bandura dalam Baron dan Byrne (2014:183). Efikasi Diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Disebutkan juga efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan. Efikasi diri adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *selfknowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Hasil penelitian Saraswati, *et al* (2017) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi pada jurnal E-Jurnal ekonomi dan bisnis. Diawati *et al* (2019) efikasi diri memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada jurnal *Journal of Management and Business (JOMB)*. Prasetya *et al* (2018) efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Indah Permai Depo Negara. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Khuoirurrahman, *et al* (2023) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Xyz: peran mediasi dukungan sosial pada jurnal ilmu sosial dan pendidikan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Mei Le dan Henny (2022), yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada jurnal muara ilmu ekonomi dan bisnis.

Kedai Kopi sering disebut *Coffe shop* merupakan sebutan bagi seseorang untuk menyebut tempat usaha yang tidak hanya menjual kopi, tetapi juga berbagai macam minuman panas atau dingin. *Coffe shop* merupakan salah satu usaha di bidang kuliner yang tidak pernah kehabisan peminat khususnya anak remaja.

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan Paperhills Kintamani yang merupakan perusahaan kopi shop, perusahaan ini bertempat di Jln Raya Penelokan Kintamani Bangli, perusahaan Paperhills didirikan oleh salah satu pembisnis muda

yaitu Yoga J dari Kintamani pada tanggal 28 juni 2021, dari awal berdirinya perusahaan ini selalu berfokus terhadap kinerja karyawan yang selalu tekun dan rajin disamping itu perusahaan Papperhills juga ingin mengenalkan kopi kas kintamani yang tidak kalah dengan kopi-kopi lainnya di Bali.

Organisasi dan faktor ketiga yaitu dukungan manajemen. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu: sikap mental, Pendidikan,

keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja.

Fenomena Kinerja Karyawan berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Paperhills Kintamani diketahui kurangnya kerjasama antar pegawai, karena pegawai yang baru bekerja enggan bertanya kepada pegawai yang sudah lebih lama bekerja sehingga menyebabkan pegawai tidak inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.

Fenomena terkait dengan kompensasi kerja pada perusahaan paperhills kintamani yaitu, pemberian insentif kurang merata kepada karyawan sehingga karyawan bekerja kurang maksimal. Hal itu dapat dibuktikan kepada karyawan yang baru bekerja tetapi tidak dapat insentif atau tunjangan hari raya. Sehingga terdapat kinerja karyawan yang menurun.

Fenomena terkait dengan stres kerja pada perusahaan paperhills kintamani yaitu, karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun karyawan tersebut merasa tidak mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dan tepat waktu. Tuntutan tersebut dirasakan menantang, menekan, dan membebani beberapa karyawan. Hal tersebut juga mempengaruhi jam kerja karyawan, dimana beberapa karyawan yang terpaksa harus pulang lebih lambat demi menyelesaikan pekerjaan dan target perusahaan.

Fenomena terkait dengan efikasi diri pada perusahaan paperhills kintamani yaitu, perubahan kerja pegawai ketika bekerjasama dengan tim, karena merasa dirinyakurang mampu bekerjasama dengan senior atau teman tim lainnya. Terbukti dari setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada masing-masing

pegawai atau tim yang ada pekerjaan tersebut akan lebih lama dikerjakan dibandingkan dengan pekerjaan individual.

1.2 Rumusan masalah

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Paperhills Kintamani
- 2) Apakah Setres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Paperhills Kintamani
- 3) Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Paperhills Kintamani

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Paperhills kintamani
- 2) Untuk menganalisis setres kerja terhadap kinerja karyawan pada Paperhills kintamani
- 3) Untuk menganalisis efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Paperhills kintamani

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Secara teoritis hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam memperkuat teori-teori mengenai pengaruh kompensasi, setres kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan serta akan menambah khasanah keilmuan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

- 2) Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa mengenai kompensasi kerja, stres kerja, dan efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978) sebagai teori utama (*grand theory*) *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2021). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Umumnya, semakin sulit dan semakin spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk beraktivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu. Pertama, penetapan tujuan dapat

mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang dierncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agree yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke bahasa inggris *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan).

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen yang meliputi: perencanaan program, pelaksanaan program, kepemimpinan, pengawasan, evaluasi dan sistem informasi. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut G.R Terry (2014), manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Daft (2010), manajemen ada beberapa fungsi:

a. Perencanaan.

Berarti mengidentifikasi tujuan untuk kinerja organisasi di masa depan dan memutuskan tugas dan penggunaan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan mereka.

b. Penataan

Fungsi manajemen yang bersangkutan dengan memberikan tugas, pengelompokan tugas ke dalam departemen, dan mengalokasikan sumber daya untuk departemen.

c. Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang melibatkan penggunaan pengaruh pemimpin untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengendalian.

Fungsi manajemen yang bersangkutan dengan memantau kegiatan karyawan, menjaga organisasi dijalanannya menuju tujuannya, dan membuat koreksi yang diperlukan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya

dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:3). SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keahlian.

Sedangkan menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Hal senada juga didefinisikan oleh Anwar Prabu Mangku Negara (2013:2). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang p. Siangin (2013:6), manajemen sumber daya manusia suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditetapkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan(2016:9), manajemen adalah ilmu dan seni

mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengolahan dalam sebuah organisasi dalam pengembangan, pelatihan, penilaian tenaga kerja untuk mencapai tujuan Bersama.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2006), manajemen sumber daya terdiri atas beberapa aktivitas yang saling berhubungan yang terjadi dalam konteks organisasi yaitu:

a. Perencanaan dan Analisis SDM

Lewat perencanaan SDM, manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan dimasa depan. Memiliki Sistem Informasi Sumber daya Manusia (SISDM) guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM. Sebagai bagian dari usaha mempertahankan daya saing organisasional, harus ada analisis dan pelatihan efektifitas SDM. Karyawan juga harus dimotivasi dengan baik dan bersedia untuk tinggal bersama organisasi tersebut selama jangka waktu yang pantas.

b. Kesetaraan Kesempatan Kerja

Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja (EEO) mempengaruhi semua aktivitas SDM yang lain dan integral dengan

manajemen SDM. Contohnya, rencana SDM yang strategis harus menjamin ketersediaan perbedaan individu-individu yang memadai untuk memenuhi persyaratan Tindakan afirmatif.

c. Pengangkatan Pegawai

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan untuk digunakan dalam perekrutan pelamar untuk lowongan pekerjaan. Proses seleksi berhubungan dengan pemilihan untuk mengisi lowongan pekerjaan di organisasi tersebut.

d. Pembangunan SDM

Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan. Mendorong pengembangan semua karyawan, termasuk supervisor dan manajer. Perencanaan karir menyebutkan arah dan aktivitas untuk karyawan individu ketika mereka berkembang di dalam organisasi tersebut. Menilai bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya merupakan fokus dari manajemen kinerja.

e. Kompensasi dan Tugasan

Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan melalui gaji, insentif dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar mereka. Selain itu, program insentif seperti pembagian keuntungan dan

penghargaan produktifitas mulai digunakan. Kenaikan yang cepat dalam hal biaya tunjangan, terutama tunjangan Kesehatan, akan terus menjadi persoalan utama.

f. Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan

Persoalan teradisional mengenai keselamatan fokus pada peniadaan kecelakaan tempat kerja. Mengenai fokus Kesehatan yang lebih luas, manajemen SDM dapat membantu karyawan yang mengalami penyalahgunaan obat dan masalah lain melalui program bantuan karyawan untuk mempertahankan karyawan yang sebenarnya berkinerja memuaskan. Program peningkatan kesehatan yang menaikan gaya hidup karyawan yang sehat menjadi lebih meluas. Selain itu, keamanan tempat kerja menjadi lebih penting, sebagai akibat dari jumlah tindak kekerasan yang meningkat di tempat kerja.

g. Hubungan Karyawan dan Buruh/Manajemen

Hubungan antara para manejer dan karyawan mereka harus diganti secara efektif apabila karyawan dan organisasi ingin sukses bersama. Merupaka suatu hal penting untuk mengembangkan, mengomunikasikan, dan mengupdate kebijakan dan prosedur SDM sehingga para manejer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi,

termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2015:67). Menurut Marthis (2010), kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Prawirasentono (2010:2), kinerja atau *Performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan, keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tertentu.

2. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2015) yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil resiko.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi kegiatan kerja yang dilakukannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

3. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan

Unsur kinerja oleh Hasibuan (2012:95), adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, dan tanggung jawab. Menurut Vroom dalam As'ad, (2004:48), kinerja mengandung tiga unsur, yaitu:

- a. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode,

ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.

- b. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan.
- c. Unsur metode, dalam arti seseorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015: 67), adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- b. Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Kerjasama Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Tanggung Jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku

kerjanya setiap hari.

- e. Inisiatif Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Menurut Nurdin *et al* (2020) menerangkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, kertelambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan indikator kinerja karyawan dalam perusahaan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Nurdin *et al* (2020) yang mengidentifikasikandari empat aspek, yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama.

2.1.5 Kompensasi Kerja

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan Meutia, M. *et al* (2016), Menurut Hasibuan (2017:199) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut Wibowo (2016:271), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerja. Sedangkan kompensasi menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan konsep tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan untuk karyawannya, yang berharga dalam bentuk materi maupun non-materi.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, sebagai berikut:

- a. Faktor pemerintah Peraturan pemerintah berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, pajak penghasilan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan Kebijakan menentukan kompensasi dipengaruhi saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya
- c. Standar dan biaya hidup karyawan Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan.

Kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan timbul rasa aman, puas dan dapat berpengaruh pada motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan

- d. Ukuran perbandingan upah Kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan dan ukuran besar kecilnya perusahaan.
- e. Permintaan dan persediaan Kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.
- f. Kemampuan membayar Kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan dan berdasarkan kemampuan perusahaan dalam membayar upah pekerja.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Rufaidah *et al* (2017), mendefinisikan ada 5 indikator kompensasi yaitu:

a. Gaji

Berkaitan dengan pendapatan karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi lainnya yang sudah ditentukan waktunya.

b. Upah

Berkaitan dengan pendapatan karyawan dalam suatu perusahaan akan tetapi tidak tentu nominal yang didapat.

c. Tunjangan

Berkaitan dengan perusahaan atau instansi lainnya untuk menanggung karyawan atau pegawainya mulai dari kesehatan ataupun lainnya.

d. Insentif

Berkaitan dengan pendapatan karyawan selain dari gaji dan tunjangan.

e. Komisi atau Bonus

Berkaitan dengan pencapaian karyawan jika dalam bekerja lebih maksimal atau memuaskan bagi perusahaan maka akan diberikan hadiah.

Menurut Rivai (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan

bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktifitas kerjanya.

d. Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan indikator kompensasi kerja dalam perusahaan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kompensasi kerja Rufaidah *et al* (2017) yang mendefinisikan indikator kompensasi kerja dari lima aspek, yaitu gaji, upah, tunjangan, insentif, komisi atau bonus.

2.1.6. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap karyawan memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Setiyana, (2013:384) mendefinisikan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit di definisikan,

stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi karyawan.

Definisi selanjutnya Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Adapun definisi menurut Sondang P. Siagian (2014:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Kemudian definisi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92108) mengemukakan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Malayu Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi

seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Sedangkan, Wirawan (2012), dalam Worang, Lani S. (2017) menyatakan stres kerja merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

1. Sumber-Sumber Stres Kerja

Sumber-sumber stres kerja merupakan suatu permasalahan yang muncul dalam diri seseorang karena berbagai hal misalkan sumber tersebut berasal dari pekerjaan dan berasal dari luar pekerjaan. Menurut Sondang Siagian (2014:301) menggolongkan sumber - sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan:

- a. Beban tugas yang terlalu berat.
- b. Desakan waktu
- c. Penyelesaian yang kurang baik
- d. Iklim kerja yang tidak aman
- e. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
- f. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- g. Ketidak jelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.
- h. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya
- i. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaanyaitu sebagai berikut:

- a. Masalah keuangan
- b. Perilaku negative anak-anak
- c. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
- d. Pindah tempat tinggal
- e. Ada anggota keluarga yang meninggal
- f. Kecelakaan
- g. Mengidap penyakit berat

Berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang telah di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja berasal dari dalam pekerjaan yaitu desakan waktu, beban kerja yang terlalu berat akan menimbulkan stres

terhadap karyawan dan sumber stres dari luar pekerjaan juga bisa mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu salah satunya masalah keluarga, kecelakaan dan sebagainya.

2. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja.

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Robbins and Judge (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di negara maju dan negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat.

b. Faktor Organisasi.

Robbins (2015) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- c. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitumeliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.
- d. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.
- e. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan perilaku dari rekan dan

supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual.

3. Cara Mengatasi Stres Kerja.

Kemampuan seseorang dalam mengatasi stres tentunya berbedabeda. Hal ini juga tergantung dari masalah yang dialami dan daya tahan yang dimilikinya dalam menghadapi stres orang yang memiliki daya tahan tinggi terhadap stres akan mampu mengatasi stres tersebut, sebaliknya jika daya tahannya lemah maka akan mengalami kesulitan dalam mengatasi stres tersebut. Mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam menanggulangi stres menurut Mangkunegara (2017:158) yaitu:

a. Pola Sehat.

Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

b. Pola Harmonis.

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan pola tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

c. Pola Patologis

Pola patologis ialah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Csra ini dapat

menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk. Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres, dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber stress.

4. Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan stres kerja merupakan suatu cara untuk individu agar dapat meminimalisir stres kerja yang dialami pada lingkungan perusahaan maupun lingkungan luar perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2015:517), pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan dua cara, pertama pendekatan individual dan kedua melalui pendekatan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individual meliputi:

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi
- c. Melakukan kegiatan olahraga
- d. Melakukan rileksasi
- e. Dukungan sosial dari teman-teman
- f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Bagi perusahaan bukan karena kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Pendekatan perusahaan meliputi:

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi

- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Menyediakan sarana olahraga
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:157), ada 4 (empat) yaitu: pendekatan terhadap stres kerja yaitu dukungan sosial (*social support*), meditasi (*meditation*), biofeedback dan program kesehatan pribadi (*personal wellness programs*). (empat) pendekatan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan Dukungan Sosial (*social support*)

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

b. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*)

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

c. Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu

memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai pendekatan stres kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 (enam) pendekatan yaitu pendekatan individual, pendekatan perusahaan, pendekatan dukungan sosial, pendekatan melalui meditasi, pendekatan, melalui biofeedback, dan pendekatan kesehatan pribadi.

2. Upaya Penanggulangan Stres

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif.

Menurut Sondang P. Siagian (2014: 302) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian manajemen untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
- b. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat

mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.

- d. Melatih para karyawan untuk mengenali dan menghilangkan sumber stres.
- e. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- f. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- g. Menyempurnakan perencanaan tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan yang bersangkutan. Upaya penanggulangan stress sebaiknya dilakukan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan yang mana akan berdampak pula terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Cristine Julvia (2016), indikator dari stres kerja adalah:

- a. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Wewenang adalah jumlah kekuasaan dan hak yang didelegasikan pada suatu jabatan.

- c. Kondisi fisik atau kesehatan adalah serangkaian kondisi dimana kondisi fisik baik dan dapat mengerjakan sesuatu dengan maksimal.
- d. Ketidaknyamanan adalah kondisi di mana lingkungan di tempat kerja merasa tidak nyaman.
- e. Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang di tempat kerja.

Menurut Jin *et al* (2017) menyebutkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

- a. Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karna banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut
- b. Gelisah adalah perasaan tidak tenang yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dikerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko
- c. Tekanan adalah suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dilaksanan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri
- d. Frustrasi adalah rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengajarkan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaanya tersebut.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan indikator stres kerja dalam perusahaan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator stres kerja Jin *et al* (2017) yang mendefinisikan indikator stres kerja dari empat aspek yaitu, kekhawatiran, gelisah, tekanan, frustrasi.

2.1.6 Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Baron dan Byrne (2014:183). Efikasi Diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Disebutkan juga efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan. Efikasi diri adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *selfknowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Ghufron dan Risnawita, (2015:76). Keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menghasilkan perilaku yang akan mengarahkannya kepada hasil kinerja yang diharapkan. Yusuf dan Nurihsan, (2015:135). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dia mampu melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan dan mengatasi hambatan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.

Disebutkan juga efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

2. Dimensi Efikasi Diri

Bandura dalam Ghufroon dan Risnawita, (2015:81), membagi dimensi Efikasi diri menjadi tiga dimensi yaitu *level* atau *magnitude*, *generally* dan *strength*.

- a. Dimensi *level* atau *magnitude*, berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. Dimensi *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.

- c. Dimensi *streght* 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 usahannya 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 Oleh masing-masing karyawan yang ada di perusahaan, maka keyakinan yang teguh akan membuat karyawan menjadi percaya diri sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih baik.

3. Indikator Efikasi Diri

Menurut Kilapong (2014) menyebutkan beberapa indikator efikasi diri yaitu:

- a. *Past performance* adalah kemampuan Karyawan menyelesaikan tugas-tugas baru yang menantang berdasarkan pengalaman kerjanya.
- b. *Vicarius experience* e adalah kesuksesan Karyawan dari keberhasilan dalam mengerjakan suatu tugas.
- c. *Verbal persuasion* adalah gaya komunikasi Karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya saat bekerja

- d. *Emotional cues* adalah sikap emosional Karyawan dalam bekerja sehingga yakin akan kemampuan.

Menurut Lunnenburg (2011) indikator efikasi diri yaitu:

- a. Tugas yang menantang adalah tugas yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan tugas itu, yang secara mental menantang.
- b. Pelatihan adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin tampil, memiliki tanggung jawab lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik.
- c. Kepemimpinan yang mendukung, secara umum kepemimpinan dapat dikatakan sebagai faktor organisasi yang mampu menentukan arah perkembangan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin bertanggung jawab atas berbagai aspek organisasi, termasuk penguku yang menjadi anggota organisasi. Jika pemimpin dapat memenuhi semua tanggung jawab, mereka akan mampu memotivasi dan mengarahkan karyawannya. Mengingat pentingnya seorang pemimpin dalam organisasi, penelitian tentang kepemimpinan semakin banyak dilakukan untuk memahami dan mengidentifikasi sifat, gaya, hubungan kelompok, proses, dan intervensi dari pemimpin ke penguku.
- d. Kesuksesan rekan kerja adalah suatu momen anda memperoleh pencapaian besar seperti naik jabatan, menangkan penghargaan atau

proyek anda sukses dengan keuntungan besar di suatu perusahaan.

- e. Kesuksesan perusahaan adalah salah satu momen perusahaan memperoleh pencapaian besar seperti penghargaan, memenangkan penghargaan atau proyek sukses dengan keuntungan besar.
- f. Hubungan atasan dengan pegawai, hubungan dengan atasan merupakan salah satu hal yang membuat karyawan melihat pekerjaannya sebagai sebuah berkah atau suatu beban berkepanjangan. Sehebat apapun karyawan dalam sebuah pekerjaan, jika hubungan dengan atasan kurang baik, maka semuanya hanya akan menjadi suatu beban dan rutinitas harian, sebelum datangnya tawaran pekerjaan yang baru.
- g. Peran pemimpin, peran hubungan antar perorangan, dalam kasus ini fungsinya sebagai pemimpin yang dicontoh, pembangun tim, pelatih, direktur, mentor konsultasi.
- h. Keyakinan akan mencapai tujuan merupakan sebuah landasan dari sebuah perebutan. Didalam-didalam menggapai tujuan maupun didalam berbuat suatu perebutan tergantung kepada keyakinannya. Tambah sempurna keyakinan seseorang, tambah sempurna pula kesuksesan dia dalam berbuat maupun didalam meraih suatu tujuan.
- i. Keinginan sukses mencapai tujuan adalah hal yang wajar ada pada setiap individu. Setiap orang ingin berkembang, mencapai lebih banyak keinginan, dan membuat tujuan seseorang berjalan seperti yang diharapkan. Mimpi anda dapat berubah menjadi kenyataan, jika anda memiliki dorongan yang kuat dan bertekad untuk sukses.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan indikator efikasi diri dalam perusahaan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator efikasi diri Lunnenburg (2011) yang mengidentifikasi indikator efikasi diri dari sembilan aspek, yaitu tugas yang menantang, pelatihan, kepemimpinan yang mendukung, kesuksesan rekan kerja, kesuksesan perusahaan, hubungan atasan dengan pegawai, peran pemimpin, keyakinan akan mencapai tujuan, keinginan sukses mencapai tujuan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Kompensasi Kerja, Setres Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan sudah pernah dilakukan sebagai pembandingan penyusunan proposal ini digunakan hasil penelitian sejenis yang diperoleh dari beberapa jurnal.

1. Kompensasi Kerja

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda, pada Jurnal e Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1 (41-55). Yang mengatakan bahwa hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel
- b. kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

- c. Penelitian oleh Jufrizen (2018) yang berjudul Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, pada Jurnal The National Management and Business (NCMAB), Volume 1, Nomor 7 (405-424). Yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja, dan Motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja oleh karena itu motivasi kerja bukan variabel moderating untuk disiplin kerja namun variabel moderating untuk kompensasi.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Husin *et al* (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan, pada Jurnal Equilibrium, Volume 10, Nomor 1 (69-78). Yang mengatakan bahwa hasil temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, pada Jurnal Technomedia Journal (TMJ) Volume 7,

Nomor 1 (68-77). Yang mengatakan bahwa hasil temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- f. Penelitian yang dilakukan oleh Alam *et al* (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam Smsi Sulsel pada Jurnal Manajemen Sumber Daya, Manusia, Volume 9, Nomor 3 (489-499). Yang mengatakan bahwa hasil kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention, perhatian perusahaan akan kompensasi masih perlu keseriusan dan terimplementasi dengan nyata agar karyawan bisa tetap bertahan lebih lama pada perusahaan pers tersebut.

2. Stres Kerja

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Volume 4, Nomor 2 (41-55). Yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-

faktorlain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al* (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado pada Jurnal EMBA, Volume 7, Nomor 3 (2811-2820) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatra Utara pada E-Jurnal, Volume 1, Nomor 1 (888-898) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu pada uji F stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Jessie *et al* (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Jurnal Penelitian Ipteks, Volume 5, Nomor 1 (78-88) yang mengatakan bahwa hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati *et al* (2018) yang berjudul Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Volume 3, Nomor 3 (405-412) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Yasa dan Dewi (2019) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Volume 8, Nomor 3, (1203-1229) yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi.

1. Efikasi Diri

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Ngr *et al* (2017) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi pada Jurnal E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 6, Nomer 6 (2257-2286). Yang mengatakan bahwa hasil menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Efek moderasi dukungan organisasional terhadap kinerja juga ditemukan signifikan yang artinya dukungan organisasional mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Diawati *et al* (2019), yang berjudul Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (*Self-Eeficacy*). Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Jurnal Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 1, Nomor 1 (99-108) yang mengatakan bahwa hasil penelitian, uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,822 dapat diartikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 82,2%. Sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji koefisien korelasi ganda dilihat dari nilai R sebesar 0,909, menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uji F di dapatkan nilai probabilitas $\text{sig. } 0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa secara bersama-sama Motivasi Kerja (X_1) dan Efikasi Diri (*Self-efficacy*) (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y). Simpulan, motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya *et al* (2022) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Depo Negara pada Jurnal Emas, Volume 2, Nomor 11, (49-58). Yang mengatakan bahwa dari hasil analisis diperoleh hasil pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara adalah positif dan signifikan. Dari Hasil analisis Regresi Linier berganda diperoleh pengaruh variabel efikasi diri (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah positif artinya apabila variabel efikasi diri dan iklim organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya. Sedangkan pengaruh variabel beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif artinya apabila variabel beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya. Dari hasil uji t di dapat bahwa efikasi diri dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi efikasi diri atau iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sedangkan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Khuoirurrahman *et al* (2023) yang berjudul Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Setres

Kerja Pada Karyawan Pt,Xyz: Peran Mediasi Dukungan Sosial pada Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan, Volume 4, Nomor 4, (345-362). Yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara efikasi diri dan stres kerja ($\beta=-0.620$, $p<0.05$). Pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja tersebut dimediasi oleh dukungan sosial (efek tidak langsung = -0.105 , $p<0.05$), menunjukkan peran mediator penuh. Selanjutnya, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja ($\beta=0.166$, $p<0.05$). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja juga dimediasi oleh dukungan sosial (efek tidak langsung = -0.119 , $p<0.05$), menunjukkan peran mediator parsial. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kecerdasan emosi memiliki pengaruh langsung negatif terhadap stres kerja karyawan PT.XYZ. Dukungan sosial berperan sebagai mediator penuh antara efikasi diri dan stres kerja, serta sebagai mediator parsial antara kecerdasan emosi dan stres kerja. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya memperhatikan faktor-faktor ini dalam manajemen stres kerja dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Mei Le dan Henny (2022), yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Stres Kerja Dengan *Well-Being* Sebagai Variabel Mediasi pada Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Volume 6, Nomor 2, (423-431) yang mengatakan bahwa hasil penelitian yang didapat menunjukkan efikasi diri tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja,

perilaku kewargaan organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, well-being memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu dapat disimpulkan juga bahwa well-being tidak memberikan pengaruh dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja serta well-being memberikan pengaruh yang signifikan dalam memediasi pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap stres kerja.

