

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman saat ini menjadikan sebuah bisnis memiliki persaingan yang ketat. Hal ini diiringi dengan perkembangan teknologi dalam era globalisasi ini. Keberhasilan suatu perusahaan dinilai tidak hanya dari besarnya pendapatan yang diperoleh oleh suatu perusahaan, melainkan manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Sinambela (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki potensi diri yang tinggi dapat membantu dalam produktivitas kinerja karyawan. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, segala bentuk kegiatan dalam pengolahan suatu organisasi akan tidak berdaya guna. Sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dengan baik merupakan sumber daya manusia yang memberi dukungan kepada keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara professional untuk meningkatkan kinerja karyawan. Potensi sumber daya

manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang dapat dan harus dikelola oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Kurniawan *et, al.* (2020) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Shaleh (2018) kinerja adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya serta berkomunikasi dengan baik. Kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh jika diperhatikan maupun tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki arti penting yaitu, sebuah proses berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan kearah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang dilalui.

Perusahaan ingin memiliki manajemen yang baik dalam bidang sumber daya manusia termasuk UD. Indah Luna Denpasar. UD. Indah Luna Denpasar bergerak di bidang manufaktur perhiasan yang dimana perusahaan mengalami penurunan penjualan dari tahun 2019. Berikut data penurunan penjualan pada UD Indah Luna Denpasar dalam tiga tahun terakhir pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Grafik Penurunan Penjualan UD Indah Luna Denpasar
Tahun 2019 sampai 2021



Sumber : UD. Indah Luna Denpasar

Dari Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan penjualan pada UD. Indah Luna Denpasar dari tahun 2019-2021. Stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang biasanya ditandai dengan respons negatif. Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapi. Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja. Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional

yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri (Chisty & Amalia, 2017). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018).

Berdasarkan wawancara terhadap 10 orang karyawan yang dilakukan pada UD Indah Luna Denpasar, terdapat fenomena yaitu 60% menyatakan adanya permasalahan di mana timbulnya rasa cemas yang mengarah pada kondisi stres kerja. Permasalahan stres kerja yang dialami karyawan timbul sebab adanya pekerjaan yang tertunda karena berkurangnya jumlah karyawan dan karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Steven & Prasetio (2020) dan Ahmad *et al* (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh Yunarta, dkk, (2022) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Heruwanto *et al*, (2020) dan Baidowi (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh Muji *et al*, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja,

dan memadai tidaknya peralatan kerja (Afandi,2018). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan berpengaruh atas nyaman atau tidaknya karyawan bekerja dan menyelesaikan tugasnya, penurunan jumlah karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik atau tidak. Berikut daftar jumlah karyawan UD. Indah Luna Denpasar tahun 2019-2021, dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Daftar Jumlah Karyawan UD Indah Luna Denpasar
Tahun 2019 sampai 2021

Departemen	Tahun		
	2019	2020	2021
<i>Account Executive</i>	4	3	3
<i>Administration</i>	2	2	2
<i>Casting & Injection</i>	15	13	15
<i>Production</i>	15	16	14
<i>Quality Control</i>	6	6	5
Total	42	40	39

Sumber : UD. Indah Luna Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat adanya penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya. Lingkungan kerja yang baik tentu membantu karyawan dalam mengolah rasa nyaman yang dimilikinya dan akan mempengaruhi efikasi diri karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang berbanding lurus dengan tugas seorang karyawan akan berpengaruh positif bagi kinerja karyawan (Yuliya Ahmad,2019). Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan perkakas yang dihadapi,

lingkungan sekitar tempat seorang pekerja berada, metode kerjanya, sebagai pengaruh pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Peneliti melakukan observasi terhadap 10 karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar, di mana terdapat fenomena bahwa lingkungan kerja karyawan belum memadai dari segi fisik seperti ketersediaan alat yang susah di cari, *maintenance* peralatan yang sering terjadi, perlunya pergantian alat yang baru dan tempat bekerja dalam melakukan produksi masih belum memadai bagi karyawan, dari segi non fisik yaitu kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan seperti sering terjadinya hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurang dimengerti oleh bawahan. Terkadang atasan merasa memberikan *feed back* namun belum spesifik, sehingga bawahan bingung dengan tugas yang diberikan. Hal ini menyebabkan karyawan belum nyaman dan aman dalam bekerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto, *et al* (2020) dan Prastiyo (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh Erisna (2018) dan Putra, dkk (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan *et al* (2022) dan Anggraeni (2018) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Bandura (1997) didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau

ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. *Self efficacy* juga dapat didefinisikan sebagai penilaian diri seseorang atas kompetensi yang dimiliki dalam mengerjakan tugas dan mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri yang menjadi pengaruh dalam bertindak dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuannya (Ary, 2019). *Self efficacy* yang dimiliki karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam kinerja karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* karyawan akan mampu menimbulkan keyakinan atau kepercayaan akan kemampuan yang dimilikinya dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik guna membantu pimpinan dalam meraih tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara terhadap karyawan UD. Indah Luna Denpasar, didapatkan data bahwa 70% karyawan mengalami kepercayaan diri yang rendah atas pekerjaan yang diselesaikan. Permasalahan ini timbul sebab kompetensi yang dimiliki karyawan dengan jumlah dan jenis pekerjaan tidak sesuai. Tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan seluruh tugas dengan efisien dan efektif. Namun UD. Indah Luna Denpasar melakukan pengurangan jumlah karyawan, hal ini memicu timbulnya rasa tidak percaya diri seorang karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti & Rijanti (2022) dan Priska *et al* (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh Agustin, dkk (2021) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Awba & Putri, (2021) dan Murti & Utami (2021) yang mengatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kinerja karyawan yang maksimal tentu saja diinginkan oleh setiap karyawan pada perusahaan, namun pada kenyataannya kinerja karyawan masih belum maksimal dan ada yang kurang. Banyaknya faktor penyebab kinerja karyawan tidak maksimal, seperti uraian diatas dimana ada faktor stress kerja, lingkungan kerja dan *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang bervariasi dan fenomena yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar ?
- 3) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada umumnya tujuan penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada UD. Indah Luna Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta menerapkan teori - teori manajemen sumber daya manusia pada perusahaan dan sebagai salah satu persyaratan untuk meraih serjana ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini yaitu :

a) Bagi Peneliti

Penulis dapat menguji keterkaitan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang metodologi penelitian, untuk menambah pengetahuan dan juga melatih penulis dalam praktek penelitian.

b) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini adalah tambahan kepustakaan dan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan pertimbangan bagi UD. Indah Luna Denpasar dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam pengembangan perusahaan di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan yang diperoleh dari penemuan dan pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikembangkan oleh Edwin Locke sejak 1978. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) menyatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi kerjanya. Teori ini mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuan maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan konsekuensi kerjanya. Individu yang memiliki sikap kepercayaan diri akan kemampuan yang dimilikinya mampu menumbuhkan rasa ingin berkomitmen.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini menjelaskan bahawa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja(kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan

individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan public diidentikkan sebagai tujuannya

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kurniawan *et, al.* (2020) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Shaleh (2018) kinerja karyawan adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya serta berkomunikasi dengan baik.

Dari beberapa penuturan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau output dari seorang karyawan baik secara kualitas atau kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi baik dari waktu yang telah ditentukan.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, penilaian kinerja dilakukan agar organisasi dan karyawan itu sendiri mengetahui standar kinerja yang mereka miliki. Apabila standar tersebut telah diketahui, maka organisasi dapat menyiapkan rencana-rencana tertentu untuk mempertahankan ataupun untuk meningkatkan standar kinerja yang dimiliki oleh karyawan mereka.

3) Metode Penilaian Kinerja

Menurut Tannady (2017) metode penilaian adalah :

a) Metode penilaian umpan balik

Merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan evaluasi dan banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa diikuti sertakan memberikan nilai.

b) Metode skala penilaian

Merupakan metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa katagori biasanya dalam angka 5 sampai 7, yang di identifikasikan dengan kata sifat seperti luar biasa, memenuhi harapan, atau butuh perbaikan.

c) Metode insiden kritis

Merupakan metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif. Ketika tindakan tersebut yang disebut insiden kritis mempengaruhi efektifitas departemen secara signifikan, secara positif atau pun negatif, manajer mencatatanya.

d) Metod Esai

Merupakan metode penilaian kinerja dimana penilai menulis narasi singkat mengembangkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan dan bukan pekerja rutin harian. penilaian ini sangat tergantung pada kemampuan menulis dari evaluator. Para atasan dengan keterampilan menulis yang sangat baik.

e) Metode Standar Kinerja

Penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat output yang diharapkan. standarstandar mencerminkan output normal dari seorang karyawan rata-rata yang bekerja dengan kecepatan nominal.

f) Metode peringkat

Metode penilaian kinerja dimana penilaian menempatkan seluruh karyawan dari sebuah kelompok dalam urutan kinerja keseluruhan.

g) Perbandingan berpasangan

Adalah variasi dari metode peringkat dimana kinerja tiap karyawan dibandingkan dengan setiap karyawan lainnya dalam kelompok. karyawan yang memperoleh angka perbandingan positif terbanyak mendapatkan peringkat tertinggi.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

b) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang disediakan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau

permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Sumber potensial penyebab stres adalah factor organisasional, yaitu diakibatkan tuntutan dalam tugas dan perannya dalam organisasi. Selain itu terdapat factor individual berupa masalah ekonomi dan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga yang menjadi salah satu sumber potensial penyebab stress.

Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress ini dampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsional yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri (Christy & Amalia, 2017).

Uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi.

2) Gejala Stres Kerja

Gejala Stres Kerja menurut Hamali (2018) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu :

a) Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari :

(1) Reaksi Fisiologis

Seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.

(2) Reaksi Emosional

Seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.

(3) Reaksi Kognitif

Seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.

(4) Reaksi Tingkah Laku

Seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alcohol, dan perilaku yang merusak.

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

3) Penyebab Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu :

a) Lingkungan fisik

Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

b) Stres karena peran dan tugas.

Stres karena peran dan tugas Stresor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

c) Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*)

Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

d) Organisasi

Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

4) Dampak Stres Kerja

Menurut Sopiah (2018:91), dampak atau akibat dari stres bisa dilihat dari tiga aspek yaitu:

a) Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang mengalami sakit.

b) Psikis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan, dan kurang bersemangat.

c) Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

5) Indikator Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2018), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- a) Penyebab Fisik yaitu kelelahan masalah kelelahan ini dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun, dan tanpa disadari menimbulkan stres.

- b) Beban Kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak, dan sebagainya.
- c) Sifat Pekerjaan, ambiguitas dan kurangnya kejelasan terhadap apa yang dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- d) Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketiakan pastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.
- e) Kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan antara suami dan istri masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Halhal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut Hasibuan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berada di sekitar karyawan baik fisik ataupun non fisik diwilayah perusahaan.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017: 19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a) Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

(1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan.

Contohnya seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

(2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum

Dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

3) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menumbuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat akan tinggi.

4) Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a) Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya.

b) Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut

jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c) Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d) Siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f) Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa

senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h) Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

5) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna

akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5 *Self Efficacy*

1) **Pengertian *Self Efficacy***

Menurut Ary (2019) *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri yang menjadi pengaruh dalam bertindak dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuannya. Menurut Woolfolk dalam Amalia dan Pramusinto (2020) *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya di bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri diharapkan dapat meningkatkan minat seseorang.

Pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan

kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan sesuatu hal. Sehingga menimbulkan motivasi untuk melakukan tindakan atau tidak.

2) Sumber *Self Efficacy*

Sumber yang paling utama yang menyebabkan efikasi diri seseorang menurut Bandura dalam Abdullah (2019) yang paling efektif untuk menciptakan rasa keberhasilan diantaranya.

a) Pengalaman Performasi (*mastery experiences*)

Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang baik akan meningkatkan ekspektasi efikasi, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi. Kegagalan menurunkan efikasi, jika orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.

b) Pengalaman Vikarius (*vicarious experiences*)

Diperoleh melalui model social. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Jika figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar.

c) Persuasi Sosial (*Social persuasion*)

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya

kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

d) Keadaan emosi dan fisik (*physiological and emotional states*)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu perilaku akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi negatif yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri. Keadaan fisik yang sehat akan dapat meningkatkan efikasi diri

3) **Indikator *Self Efficacy***

Indikator *self efficacy* menurut Bandura dalam Abdullah (2019) yaitu :

a) Proses Kognitif

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat akan lebih senang menetapkan tujuan yang bersifat menantang dan mengokohkan komitmennya terhadap tujuan tersebut.

b) Proses Motivasi

Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan antisipasi tindakannya melalui pemikiran. Efikasi memberi sumbangan terhadap motivasi melalui beberapa cara yaitu dengan menetapkan tujuan-tujuan bagi mereka sendiri dan menentukan besar usaha yang akan diberikan, menetapkan kegigihan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan yang akhirnya mempengaruhi pula

c) Proses Afektif

Efikasi diri berperan dalam proses afektif terutama terhadap kapasitas dalam mengatasi permasalahan yang selanjutnya berpengaruh terhadap tingkat stres dan depresi yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang sulit dan mengancam.

d) Proses Seleksi

Pilihan perilaku atau kegiatan tersebut akan membawa pada pilihan lingkungan sosial tertentu yang dapat mempengaruhi perkembangan pribadi. Seseorang yang efikasi dirinya rendah akan cenderung menghindari berbagai kegiatan dan situasi yang mereka pandang melampaui kapasitas untuk mengatasinya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian Setiawan (2020) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Badung dengan hasil bahwa *self efficacy* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* dan motivasi secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja.

Hasil penelitian Lestari *et al* (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Awba & Putri (2021) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening di Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh dengan hasil bahwa tidak adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja.

Hasil penelitian Heruwanto *et al* (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Prastiyo (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Madiun dengan hasil bahwa ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun, ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun dan ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun

Hasil penelitian Erisna (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Comucation

Tdc (Telkomsel Distrbution Center) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Baidowi (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Bumiputera Cabang Sekip Kota Palembang dengan hasil bahwa adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ariyanti & Rijanti (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang dengan hasil bahwa Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang sedangkan Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.

Hasil penelitian Steven & Prasetio (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Telkom Witel Jakarta Utara dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Hasil penelitian Gayatri & Onsardi (2020) yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT. Mayora Kota Bengkulu) dengan hasil bahwa pemberdayaan dan efikasi diri memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan (PT. Mayora Kota Bengkulu).

Hasil penelitian Priska *et al* (2020) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya dengan hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial secara simultan *Self Efficacy*, Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Siamita & Ismail (2021) yang berjudul Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection) dengan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian Murti & Utami (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja

Karyawan Badan Kredit Desa (BKD) dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* dan *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ahmad *et al* (2019) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado dengan hasil 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

Hasil penelitian Dharmayas & Adnyani (2020) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport dengan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian Anggraeni (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Bank Btn Syariah KC. Semarang dengan hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan kompetensi karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak memoderai hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Putra, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Ground Support Equipment (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di unit Ground Support Equipment (GSE) PT. Gapura Angkasa, Cabang Denpasar.

Hasil penelitian Yunarta, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wapa di Ume Resort Ubud dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Wapa di Ume Resort Ubud.

Hasil penelitian Sedana, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada D'tukad *Adventure Club* Bali dengan hasil bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan D' Tukad

Adventure Club Bali sehingga apabila semakin tinggi beban kerja dan stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitu pula sebaliknya jika semakin rendah beban kerja dan stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan D' Tukad *Adventure Club* Bali sehingga komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hasil penelitian Wiratama, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Agustin, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli dengan hasil bahwa Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi, Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Variabel komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening antara efikasi diri dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Warongan *et al* (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

