

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2014) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

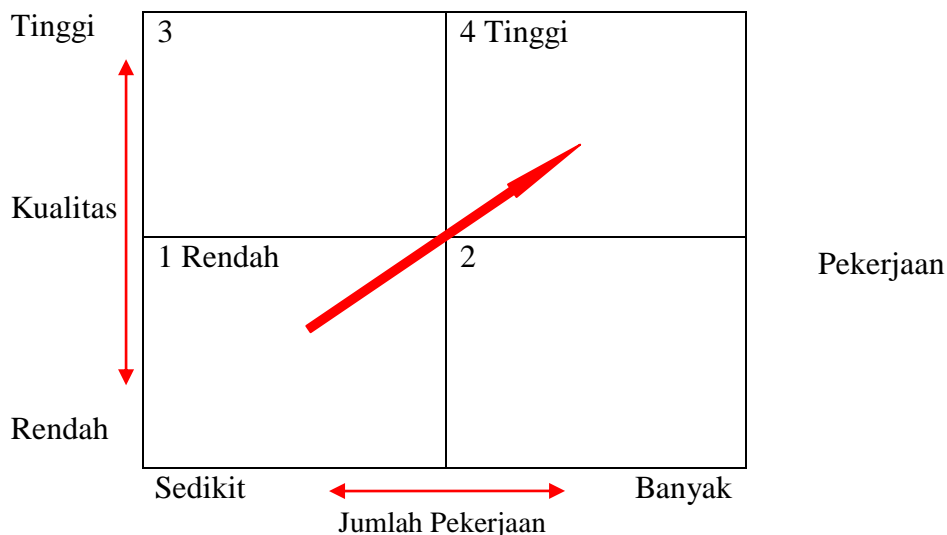
Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

##### **2.1.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Wilson Bangun (2012). Penilaian kinerja dapat ditinjau ke-dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik. Dapat dilihat pada gambar 2.1 matriks kinerja karyawan, menggambarkan karyawan yang menghasilkan pekerjaan dalam jumlah banyak dan kualitas tinggi akan memperoleh kinerja tinggi. Kinerja rendah terjadi pada kuadrat pertama, jumlah pekerjaan yang dihasilkan sedikit dan kualitas hasil pekerjaan juga rendah.

Keadaan ini terjadi kemungkinan disebabkan kesalahan dalam seleksi dan penetapan yang kurang tepat. Karyawan dengan kinerja seperti ini tidak dapat dipertahankan pada posisi pekerjaannya. Tindakan yang dilakukan adalah mutasi atau penurunan tingkat pekerjaan. Pada kuadrat kedua, karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dalam jumlah banyak tetapi kualitas pekerjaannya rendah. Demikian pula pada kuadrat ketiga, kualitas hasil pekerjaan karyawan yang tinggi tetapi menghasilkan pekerjaan dalam jumlah sedikit. Untuk kuadrat kedua dan ketiga, karyawan perlu diberikan pelatihan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja tinggi.



**Gambar 2.1 Matriks Kinerja Karyawan**

Dari gambar matriks diatas menggambarkan karyawan yang jumlah kerjanya banyak dan kualitas kerja tinggi, maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut tinggi.

### 2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam

menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan system

Bertujuan untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validasi.

#### **2.1.4 Mengukur Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diukur melalui, menurut Wilson Bangun (2012) adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan

Menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

## 2. Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan .

## 3. Ketepatan waktu

Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil perkerjaan.

## 4. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua perkerjaan bisa dilakukan secara individu melainkan ada yang dilakukan secara team.Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **2.1.5 Indikator Penilaian Kinerja**

Dalam proses penilain kinerja standar kinerjadapat ditentukan terlebih dahulu, ini berguna didalam setiap pekerjaan dapat diberi penilaian dengan mudah. Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa pekerjaan dapat diukur melalui:

1. kualitas,
2. ketepatan waktu untuk mengerjakan,
3. kuantitas,
4. kehadiran dan
5. kemampuan untuk bekerja sama didalam tim pada pekerjaan tertentu.

## **2.2 Konsep Stres Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Stres Kerja**

Definisi stres menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Rosleny Marliani (2015) adalah kondisi dan tuntutan nonspesifik yang mengharuskan seorang individu untuk merespons atau melakukan tindakan. Respons atau tindakan ini termaksud respons fisiologis dan psikologis. Stres adalah stimulus yang mengawali atau mencetuskan perubahan. Ada dua macam stres, yaitu:

1. Stres internal, yang berasal dari dalam diri seseorang seperti, kehamilan, menopause, atau keadaan emosional seperti rasa bersalah.
2. Stres eksternal, yang berasal dari luar diri seseorang seperti, perubahan lingkungan, perubahan peran dalam keluarga, atau stres dan tekanan dari pasangan.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

### **2.2.2 Gejala Stress**

Gejala stress menurut Rosleny Marliani (2015) dapat dibedakan berupa tanda-tanda sebagai berikut:

#### **a. Fisik**

Yaitu nafas memburu, mulut dan tengorokan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.

b. Perilaku

Yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, salah pahan, jengkel, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit berkonsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membua keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan, dan hiangnya minat terhadap orang lain.

c. Watak dan kepribadian

Yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang sehingga ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagaimana hasilnya, stres dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya.

### **2.2.3 Sumber Stres**

Sumber stres adalah faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan stres. Dengan kata lain, stres adalah suatu prasyarat untuk mengalami respons stres Rosleny Marliani (2015) diketahui bahwa terdapat empat jenis stres, yaitu:

1. Individu,
2. kelompok,
3. organisasi, dan
4. Luar organisasi.

## 2.2.4 Faktor Penyebab Stres

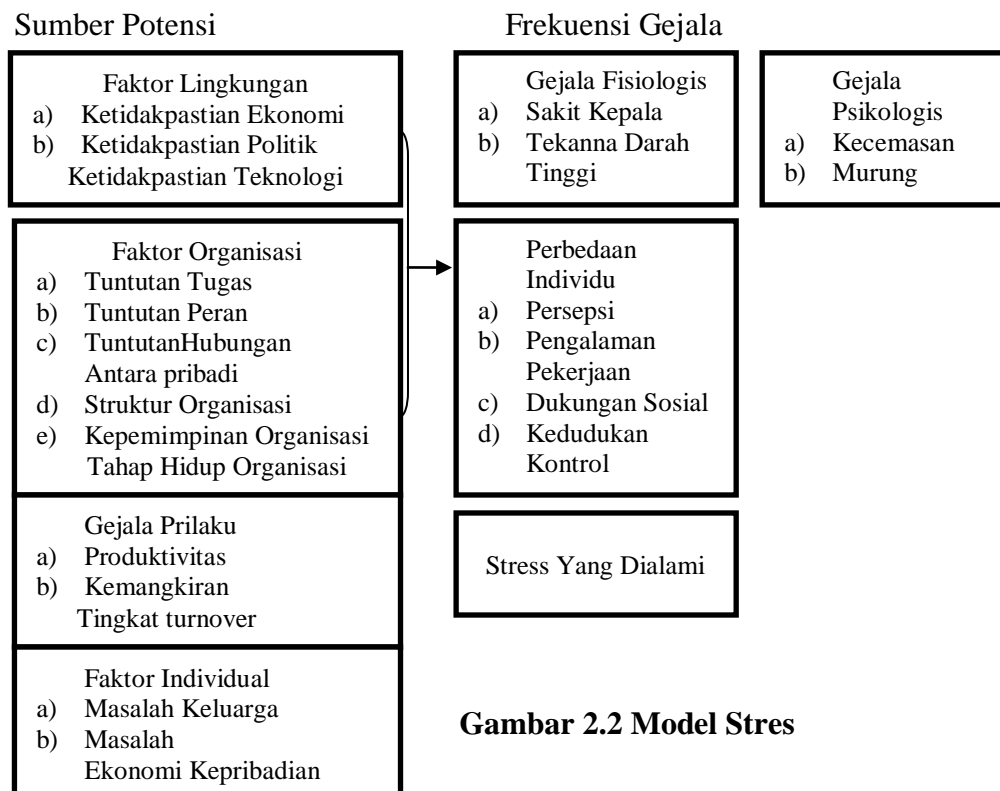
Menurut Rosleny Marliani (2015) Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan,
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar,
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai,
4. Konflik antara pribadi dan pimpinan atau kelompok kerja,
5. Balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah-masalah keluarga.

Secara spesifik Rosleny Marliani (2015) mengidentifikasi tiga perangkat faktor penyebab stres, yaitu:

1. Lingkungan,
2. Organisasional, dan
3. Individual yang bertindak sebagai sumber potensi stres.

Ketiga faktor tersebut mengarah pada stres yang actual bergantung pada perbedaan individual. Apabila stres dinilai oleh seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai keluaran atau hasil fisiologis, psikologis, dan perilaku. Hal ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Model Stres**

Gambar 2.2 menampilkan model instruksi dari sebuah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Model tersebut menunjukkan bahwa empat jenis stres mengarah pada stres yang dirasakan, yang memunculkan berbagai hasil. Model tersebut juga menggolongkan beberapa perbedaan individual yang memoderenkan hubungan stressor-stres-hasil.

### **2.2.5 Pendekatan Stres Kerja**

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

1. Pendekatan individu meliputi:
  - a) Meningkatkan keimanan
  - b) Melakukan mediasi dan pernapasan
  - c) Melakukan kegiatan olahraga
  - d) Melakukan relaksasi
  - e) Dukungan social dari teman-teman dan keluarga
  - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan melalui:
  - 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
  - f) Melakukan restrukturisasi tugas
  - g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.



### 2.2.6 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2011) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan  
Meliputi, beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
2. Faktor interpersonal  
Meliputi, kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
3. Stres karena peran  
Meliputi, antara lain ketidakjelasan peran.
4. Perkembangan karier  
Meliputi, Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi  
Meliputi, struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

## 2.3 Konsep *Self-Efficacy*

### 2.3.1 Definisi *Self-Efficacy*

Menurut Krietner and Kinicki (2015) "*self-efficacy is a person's belief about his or her chances of success fully accomplishing a specific task*" Kemampuan seseorang untuk dapat memanfaatkan peluang yang dimilikinya dan berhasil mencapai tugas tertentu sangat dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy* yang dimilikinya dan menurut Schermerhorn, Jr., et. al dalam Wibowo (2014) *self-efficacy* atau efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting daei *self-control* atau control diri. Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly. Jr, dan Konopaske (2012) mengemukakan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan dengan cukup dalam suatu situasi tertentu.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan penilaian terhadap diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas dalam situasi tertentu serta kekuatannya untuk bertahan menghadapi hambatan-hambatan dalam melaksanakan tugas tersebut.

### **2.3.2 Dimensi *Self-Efficacy***

*Self-efficacy* muncul secara bertahap melalui pengalaman kemampuan kognitif, social, bahasa dan keterampilan fisik yang kompleks. Menurut Bandura *self-efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality* Sunyoto dan Burhanudin (2015).

#### *1. Magnitude*

Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Rini (2011) aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang dilakukan apabila tugas-tugas yang dibebankan kepada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tingkat kesulitan yang tinggi.

#### *2. Strength*

Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Rini (2011) aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya, meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

#### *3. Generality*

Menurut Bandura dalam Ghufroon dan Rini (2011) aspek ini berhubungan dengan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur atau secara perlahan dapat menimbulkan

penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus.

### **2.3.3 Sumber-sumber yang Mempengaruhi *Self-Efficacy***

Menurut Bandura dalam Lunenberg (2011) mengungkapkan bahwa ada empat sumber yang dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang, yaitu :

#### *1. Past performance*

Karyawan yang telah berhasil pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugasnya di masa depan dibandingkan dengan karyawan yang telah gagal.

#### *2. Vicarious Experience*

Melihat rekan kerja yang berhasil pada tugas tertentu dapat meningkatkan efikasi diri. Dengan melihat orang lain, dengan kemampuan yang hampir sama dalam melakukan suatu tugas tertentu yang dianggap sulit dan orang lain mampu menyelesaikannya dengan baik dan sukses, maka dengan sendirinya individu akan memiliki keyakinan bahwa dirinya akan bisa melakukan tugas yang sama seperti rekan kerjanya.

#### *3. Verbal persuasion*

Yaitu melibatkan orang lain untuk menyakinkan orang-orang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil dalam tugas tertentu.

#### *4. Emotional Cues*

Dalam situasi yang tertekan dan sulit, kondisi emosional dapat mempengaruhi pengharapan *self-efficacy* dengan timbulnya stress dan lain-lain. Stress yang tidak dapat dikontrol akan menurunkan performa fisik, sehingga keyakinan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik akan berkurang.

### 2.3.4 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Krietner and Kinicki (2015) terdapat tiga indikator *self-efficacy* yaitu :

1. Keyakinan diri mampu menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan dalam menyelesaikan tugas.

Artinya individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlakukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Artinya adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

Artinya individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Artinya individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Hasil penelitian Terdahulu**

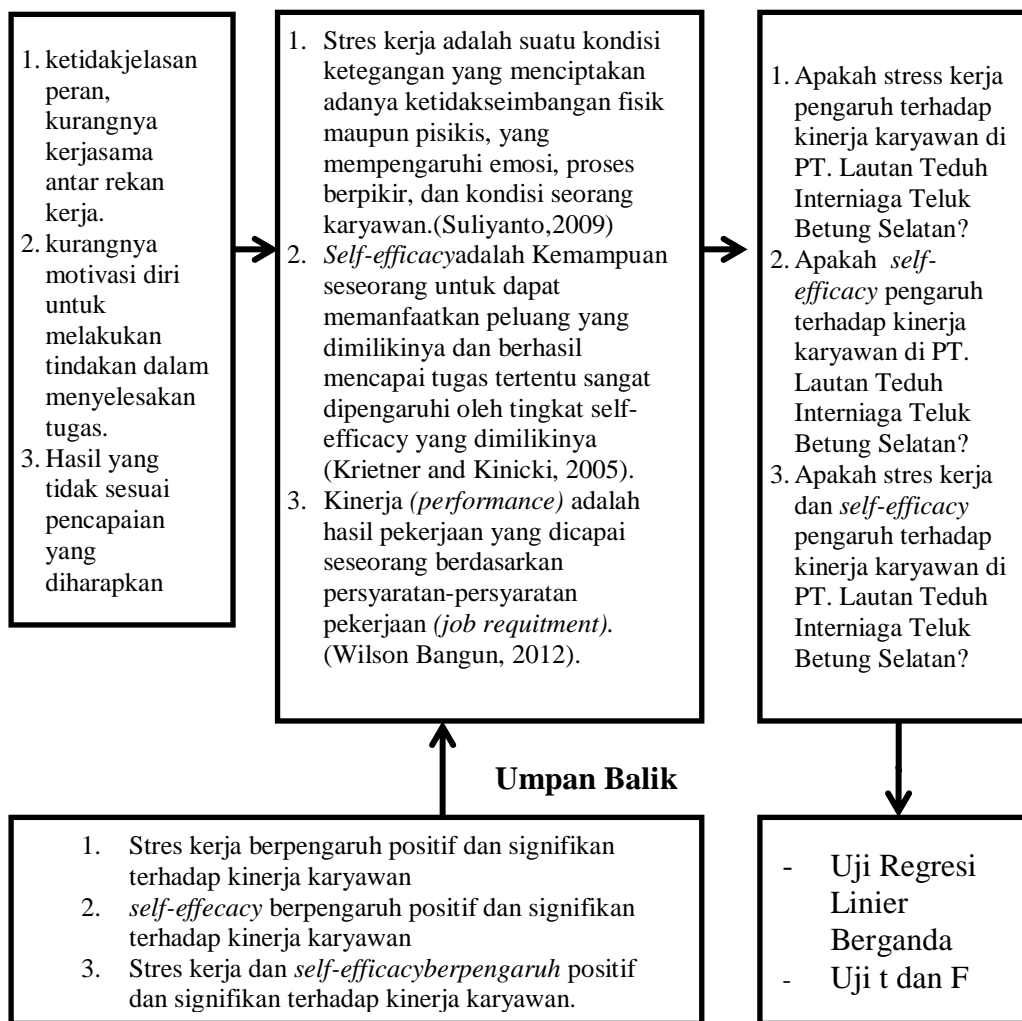
No	Nama Peneliti	Judul Jurnal/Skripsi	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ferdian Fatikhin Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)	Konflik Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Variabel konflik kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) 2. Variabel konflik kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Variabel stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2.	Sudarmi	Pengaruh Efektivitas Manajerial, <i>Self-Efficacy</i> , Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Kebidanan Di Provinsi Lampung.	Efektivitas Manjerial (X1) <i>Self-Efficacy</i> (X2) Stres Kerja (X3) Motivasi (X4) Kinerja (Y)	1. Efektivitas manajerial berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. 2. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. 3. Stres Kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja. 4. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
3.	Anggalia Wibasuri dan Yunada Arpan	Determinan <i>Self Efficacy</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post	<i>Self Efficacy</i> (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (X3).	1. Hasil analisis Secara simultan (Uji f) ada pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja. 2. Secara parsial (Uji t) faktor menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh self efficacy. Dan factor independen motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan Departemen Redaksi Unit Redaktur Getting dan Reporter di PT. Masa Kini Mandiri (Surat Kabar Harian Umum Lampung Post).

4.	Seny Harissa	Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di rumah sakit umum daerah kota agung	konflik (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di rumah sakit umum daerah kota agung.</li> <li>2. stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di rumah sakit umum daerah kota agung.</li> <li>3. Konflik peran ganda dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di rumah sakit umum daerah kota agung.</li> </ol>
5.	Anggalia Wibasuri dan Besti Lilyana	Determinan <i>Self Efficacy</i> Dalam Kemandirian Belajar Mahasiswa Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung	<i>Self Efficacy</i> (X1) Gender (X2) Grades (X3) Kemandirian Belajar Mahasiswa (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya pengaruh yang signifikan dari <i>self efficacy</i>, jenis kelamin dan angkatan terhadap kemandirian belajar mahasiswa pada PTS di Bandar Lampung.</li> <li>2. Variabel jenis kelamin tidak mempengaruhi kemandirian belajar mahasiswa pada PTS di Bandar Lampung.</li> <li>3. variabel angkatan tidak mempengaruhi kemandirian belajar mahasiswa pada PTS di Bandar Lampung.</li> </ol>
6.	Samorga Yosier	Pengaruh kepemimpinan transformasional leader member exchange self efficacy terhadap kepuasan kerja	Kepemimpinan transformasional (X1), Leader member exchange (X2) Self efficacy (X3) Kepuasan Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Leader member exchange mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>3. Self efficacy mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ol>

7.	Muhammad Rasyid Abdillah	Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan Kinerja karyawan	Iklim organisasi stres kerja Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan;</li> <li>3. iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan</li> <li>4. iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja; dan</li> <li>5. stres kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh <i>moderat nearly strong</i> atau sedang nyaris kuat pada level struktural.</li> </ol>
8.	Helmizuldi	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan pengambilan keputusan Terhadap kinerja kepala madrasah tsanawiyah mts Sekabupaten tanah datar	<i>self efficacy</i> (X1) pengambilan keputusan (X2) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja.</li> <li>2. Pengambilan keputusan Kepala Madrasah Tsanawiyah berpengaruh terhadap kinerja.</li> <li>3. <i>Self-efficacy</i> dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja</li> </ol>
9.	Hidayanti	Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt karya plasindo eksportir kantong plastic	Kompensasi (X1) Stres Kerja (X2) Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</li> </ol>
10.	Ami Pujiwati	Analisis faktor-faktor stressor terhadap stres Kerja dan kinerja karyawan kementerian Keuangan	stressor stress Kerja kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Karyawan</li> <li>2. Pembangkit stres kerja (stressor) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.</li> <li>3. Stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah alat yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Dengan kata lain, kerangka pemikiran merupakan miniature keseluruhan proses riset Suliyanto (2009).



**Gambar 2.3 Struktur Kerangka Pemikiran**

### 2.5.1 Penjelasan Mengenai Pemikiran Teoritis

Penjelasan mengenai pemikiran teoritis di atas adalah sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Kurangnya kerja sama antar rekan kerja maupun atasan di tambah lagi permasalahan yang timbul karena faktor eksternal seperti, perubahan lingkungan, perubahan peran dalam keluarga, atau stres dan tekanan dari pasangan memicu terjadinya stres pada karyawan hal ini sejalan



dengan yang dikemukakan oleh Suliyanto (2009). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja

Keterbatasan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan justru akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Krietner and Kinicki (2015) Kemampuan seseorang untuk dapat memanfaatkan peluang yang dimilikinya dan berhasil mencapai tugas tertentu sangat dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy* yang dimilikinya

H2 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Stres Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila karyawan tidak dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Maksimalnya kinerja karyawan dapat di bentuk dari berbagai faktor seperti ketidak seimbangan stres kerja dan *self-efficacy* dalam bekerja. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment*). Wilson Bangun (2012).

H3 : Stres kerja dan *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono (2015). Suatu hipotesis juga akan di terima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ha1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Ha2: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Ho3: Diduga bahwa Stres kerja dan *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.