

**PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
MASA PANDEMI *COVID-19***

(SKRIPSI)

Oleh :

JIHAN FATIA



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

**PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
MASA PANDEMI *COVID-19***

Oleh :

Jihan Fatia

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI *COVID-19*

Oleh:

Jihan Fatia

Pandemi *Covid-19* sangat membuat ekonomi Indonesia menurun. Beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Sehingga menyebabkan banyak karyawan yang mengalami stres kerja dan penurunan *self efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, dan uji t. Hasil penelitian ini stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung diharapkan dapat membimbing, memperhatikan karyawannya sehingga mampu memberikan pengaruh positif terhadap karyawan sehingga dapat menciptakan tingkat stres yang rendah serta meningkatkan *self efficacy* diperlukan kebijakan dari pemimpin untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, menambah jumlah tunjangan beban kerja atau kompensasi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi lagi.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COVID-19 PANDEMIC

By:

Jihan Fatia

The Covid-19 pandemic has greatly reduced the Indonesian economy. Some companies reduce the number of workers or employees so that layoffs occur for employees as an effort to prevent the spread of disease. This causes many employees to experience work stress and decreased self-efficacy. This study aims to determine the effect of work stress and self efficacy on employee performance at Bank Mega.Tbk Bandar Lampung Branch Office. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale. The sample used in this study amounted to 100 respondents. The data analysis tool used is multiple linear analysis, and t test. The results of this study work stress has a positive effect on employee performance and self efficacy has a positive influence on employee performance. Bank Mega.Tbk Bandar Lampung Branch Office is expected to be able to guide, pay attention to its employees so that they are able to have a positive influence on employees so that they can create low stress levels and increase self-efficacy. compensation to employees with the aim of providing higher motivation and enthusiasm for work.

Keywords: *Job Stress, Self Efficacy, and Employee Performance.*

Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Nama Mahasiswa : **Jihan Fatia**

No. Pokok Mahasiswa : 1711011031

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si

Sekretaris : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M

Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 Oktober 2021

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jihan Fatia

NPM : 1711011031

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI *COVID-19***

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan penyelesaian studi pada universitas atau institusi lain.

Bandar Lampung, 18 Agustus 2021
Yang Menyatakan,



Jihan Fatia
NPM 1711011031

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 08 April 1999 dan merupakan anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Helmi dan Ibu Lidya Utami.

Pada tahun 2005 penulis menyelesaikan Pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Pertiwi Bandar Lampung, Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan oleh penulis pada tahun 2011 di SD Negeri 2 Palapa Bandar Lampung, Sekolah Menengah Pertama SMP Negeri 25 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 9 Bandar Lampung hingga tahun 2017.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi (SNMPTN) pada tahun 2017. Selama duduk dibangku perkuliahan, penulis aktif sebagai anggota aktif HMJ Manajemen dan sebagai Bendahara Umum UKPM-F Pilar Ekonomi 2020. Penulis juga pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Sinar Sekampung, Kecamatan Air Nanningan, Tanggamus, Lampung pada tahun 2020.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan kepada saya, sehingga skripsi ini terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada:

Bapak Helmi dan Ibu Lydia Utami

Yang selalu memberikan kasih dan sayang, doa, dukungan, nasihat dan fasilitas untukku meraih pendidikan hingga saat ini. Terimakasih untuk semua pengorbanan yang telah papa dan mama berikan untuk diriku. Semoga papa dan mama selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.

Adikku Muhammad Naufal Adli

Yang selalu mendukung dan menyemangatiku serta selalu memberikan kekuatan kepadaku.

Almamaterku, Universitas Lampung

MOTTO

**Karena sesungguhnya beserta kesulitan pasti ada kemudahan. Sesungguhnya
beserta kesulitan itu ada kemudahan.
(Al-Insyirah 5-6)**

**Tidak ada balasan untuk kebaikan kecuali kebaikan.
(Ar-rahman 60)**

SANWACANA

Bismillahirrahmananirrahim,

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi *Covid-19*”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Lampung. Penulisan dan penyusunan skripsi dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan seperti pengarahan dan bimbingan dari semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Arifin Ahmad, S.E. M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Utama dan Dosen Pembimbing Akademik, terimakasih atas kesediannya memberikan bimbingan dan pengarahan yang berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini, serta bantuan, nasihat, dan waktu yang telah bapak berikan. Terimakasih sudah pernah jadi dosen terbaik yang sangat berkesan di hidupku. Semoga kebaikanmu dibalas dengan Allah SWT.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Pembahas, terimakasih atas bimbingan, arahan, waktu dan nasihat kritik dan saran pada skripsi saya yang bersifat positif dan membangun selama ini dalam proses penulisan penelitian ini.

5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Pembahas, terimakasih atas bimbingan, nasihat, waktu, kritik dan saran pada skripsi saya yang bersifat positif dan membangun.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan berlangsung.
7. Seluruh staff akademik, administrasi, tata usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.
8. Untuk Papa ku tersayang Helmi yang selalu memberikan dukungan dalam setiap hal yang aku ambil. Terimakasih atas kepercayaan papa untuk selalu menghargai dan menyemangati atas apapun pencapaian prestasi yang aku miliki. Terimakasih untuk semua pengorbanan, waktu, kasih sayang dan kebahagiaan yang selalu papa perjuangkan untuk mama, aku dan naufal di masa sekarang maupun di masa depan nanti.
9. Untuk mama ku tersayang Lydia Utami, terimakasih untuk semua doa-doa baik yang tak pernah henti untukku. Terimakasih telah memberikan motivasi, nasihat, saran dan rasa kasih sayang yang tak pernah bisa digantikan oleh siapapun. Semoga Allah SWT memudahkan jalanku untuk membahagiakan papa dan mama sampai akhir hayat nanti.
10. Untuk Adikku tersayang Muhammad Naufal Adli terimakasih atas segala doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan. Semoga kita selalu saling menyayangi satu sama lain.
11. Untuk Andung, Jidah, Tante Vita terimakasih atas semangat, saran, nasihat, motivasi, doa untukku selama ini.
12. Untuk semua keluarga besarku, terimakasih atas doa dan dukungannya
13. Untuk Laksamana Birgam yang saat ini bersamaku, terimakasih telah hadir dan mewarnai hari-hariku. Terimakasih atas dukungan, semangat, motivasi saran dan perhatian yang diberikan untukku sehingga aku bisa sampai dititik ini. Terimakasih sudah membantuku, mendengarkan cerita, keluh-kesah dan menjadi tempatku pulang disaat aku lelah menghadapi persoalan hidup. Terimakasih atas canda tawa, air mata, kebahagiaan yang selama ini kita telah lewati bersama, semoga Allah memudahkan niat baik kita untuk

menempuh kehidupan kita yang sebenarnya.

14. Untuk Putri Rizani Ananda, terimakasih telah menjadi sahabat terbaikku yang selalu menemaniku dari SMP hingga saat ini , terimakasih sudah selalu ada dan membantukku dalam hal apapun. Terimakasih telah jadi sahabat yang paling mengerti dan merangkulku di saat aku senang maupun sedih.
15. Untuk Della Syntia dan Sabila Nur Shella, terimakasih telah menjadi motivator terbaikku,yang tidak pernah lelah memberi nasihat dan saran yang selalu diberikan kepadaku hingga saat ini. Terimakasih telah menjadi sahabatku sejak SMA dan menemaniku di saat senang maupun sedih.
16. Untuk Fitri Syafira , Oktaviana Adinda, Jessica Intan dan Riandi, terimakasih telah menemaniku dari awal perkuliahan hingga saat ini. Terimakasih telah memberikan motivasi, semangat, saran satu sama lain dan keyakinan bahwa kita dapat menyelesaikan skripsi ini bersama, walaupun didalam prosesnya tentu tidak mudah untuk dilewati.
17. Almamater tercinta Universitas Lampung
18. Untuk teman-teman di UKPM-F Pilar FEB Unila, terimakasih atas pengalaman baik dan berharga yang aku dapati selama menjadi bagian dari keluarga besar UKPM-F Pilar FEB Unila.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam proses penulisan skripsi ini, maka penulis mengharapkan adanya kritik ataupun saran yang dapat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk para pembaca semuanya dan berhadap semoga Tuhan membalas kebaikan mereka yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Bandarlampung, Agustus 2021
Penulis,

Jihan Fatia

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Stres Kerja.....	9
2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	10
2.1.2 Kategori Stres Kerja.....	10
2.1.3 Dampak Stres Kerja.....	11
2.1.4 Indikator Stres Kerja.....	12
2.2 <i>Self Efficacy</i>	12
2.2.1 Sumber <i>Self Efficacy</i>	14
2.2.2 Proses <i>Self Efficacy</i>	16
2.2.3 Dampak <i>Self Efficacy</i> Pada Perilaku.....	18
2.2.4 Dimensi <i>Self Efficacy</i> dan Indikator <i>Self Efficacy</i>	18
2.3 Kinerja.....	20
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	21
2.3.2 Karakteristik kinerja karyawan.....	22
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.3.4 Penilaian Kinerja.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	24

2.3 Kerangka Berfikir.....	26
2.5 Perumusan Hipotesis	27
III. METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Pelitian.....	28
3.2 Teknik penentuan sample.....	29
3.3 Jenis Dan Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.6 Definisi Operasional.....	31
3.7 Uji Kualitas Data	32
3.8 Teknik Analisi Data.....	33
3.9 Uji Regresi Linier Berganda.....	34
3.10 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	34
IV. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	35
4.2 Hasil Distribusi Kuesioner	39
4.3 Gambaran Umum Katakarakteristik Responden.....	40
4.4 Uji Kualitas Data	41
4.4.1 Uji Validitas.....	41
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	42
4.4.3 Uji Normalitas	42
4.5 Analisis Data	43
4.5.1 Deskripsi Pernyataan Responden	43
4.5.2 Analisis Deskriptif Statistik.....	46
4.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.5.4 Uji Hipotesis	48
4.5.5 Uji Koefisien Determinasi	49
4.6 Pembahasan	51
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data karyawan Bank Mega.Tbk KC. Bandar Lampung Tahun 2021	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Distribusi Kuisisioner Penelitian	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Tingkat Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.3 Uji Realiabilitas.....	41
Tabel 4.4 Uji Realiabilitas.....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.6 Distribusi Data Stres Kerja (X1).....	43
Tabel 4.7 Distribusi Data <i>Self efficacy</i>	44
Tabel 4.8 Distribusi Data Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Statistik	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan ...	47
Tabel 4.11 Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t.....	48
Tabel 4.12 Hasil Nilai R ² Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.13 Hasil Nilai R ² <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.14 Hasil Nilai R ² Simultan	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	26

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumberdaya-sumberdaya lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson, (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kemampuan, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir. Jadi diantara 3 faktor tersebut tentunya faktor psikologis yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja dan *self efficacy* (kemampuan).

Adanya pertumbuhan persaingan yang berkelanjutan, restrukturisasi, PHK, perampingan, teknologi perubahan dan penggabungan dalam suatu organisasi hal ini mengarah pada peningkatan tingkat stres di antara para pekerja. Oleh karena itu, stres kerja telah menjadi isu yang banyak dibicarakan saat ini. Stresor juga

berdampak negatif pada kesehatan fisik kesejahteraan psikologis bagi manusia (Watson & Pennebaker dikutip dalam Liyanage et al.2014). Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara persyaratan pekerjaan dan pekerja atas kemampuan untuk mengatasinya. Whitt dan Wilson (dikutip dalam Liyanage et al. 2014) telah mendefinisikan stres kerja sebagai “Perasaan atau kondisi yang dialami seseorang ketika orang itu merasakan tuntutan itu melebihi sumber daya pribadi dan sosial yang mampu dimanfaatkan individu”.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai, seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan pihak organisasi tempatnya bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stres maka prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan dan merupakan suatu kekuatan yang memaksa seseorang untuk berubah, bertumbuh, berjuang, beradaptasi atau mendapatkan keuntungan. Tetapi jika stres sudah mencapai puncak, maka prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan pegawai dan menyebabkan pegawai dalam kondisi tertekan, ketidaknyamanan ini terjadi maka bisa memunculkan dampak negatif bagi seseorang, yang mana bisa membuat perasaan tertekan dan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dari fakta diatas maka dapat memicu terjadinya stres kerja terhadap pegawai. Beragam hal tersebut dianggap dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Diharapkan organisasi mampu menangani penyebab-penyebab stres agar pekerjaan yang efektif dan efisien bisa tercapai dan tujuan organisasi tercapai serta prestasi kerja pegawai pun akan meningkat.

Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh faktor lain, yaitu *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu). *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Judge et all dalam Trisanto (2017). Keyakinan merupakan salah satu regulasi diri yang menentukan seberapa bagus kemampuan yang dimiliki, melatih secara terus menerus. Hal ini berkontribusi dalam mencapai suatu keberhasilan. *Self efficacy* yang tinggi akan dapat memacu keterlibatan aktif dalam suatu kegiatan atau tugas yang kemudian akan meningkatkan kompetensi seseorang. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah dapat mendorong seseorang untuk menarik diri dari lingkungan dan kegiatan sehingga dapat menghambat perkembangan potensi yang dimilikinya. Adanya *self efficacy* dalam diri karyawan dapat mengurangi stres dan mengubah kecenderungan emosional yang negatif dan penilaian yang salah dari keadaan fisik mereka. Dalam bekerja diperlukan keyakinan diri untuk meyakinkan diri kita dalam pekerjaan kita sehingga apa yang kita kerjakan akan terlihat dengan jelas maka akan menghasilkan produktifitas karyawan yang baik atau kinerja yang baik. Menurut Handayani, *et all* dalam Lengkon (2020) seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan stres kerja pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rumawas, 2018)

Secara global, kasus positif corona mencapai 2.601.774 kasus dengan angka kematian akibat penyakit *Covid-19* mencapai 183.803 jiwa, sementara pasien-pasien *Covid-19* yang berhasil sembuh kini tercatat sebanyak 674.413 orang. Sementara di Indonesia terhitung pada tanggal 20 April 2020, sendiri total kasus positif corona telah mencapai 6.760 pasien. Semakin meningkatnya jumlah pasien yang diakibatkan *Covid-19* ini membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat menyelesaikan kasus *Covid-19*, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan *social distancing* atau masyarakat menyebutnya dengan #dirumahaja. (Syarial, 2020)

Hal ini dilakukan untuk dapat mengurangi bahkan memutus rantai infeksi *Covid-19* dimana seseorang perlu menjaga jarak aman dengan manusia lainnya minimal 2 meter, serta tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain. Selain itu pemerintah menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah *virus corona* semakin menyebar, sementara itu menurut Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi *Covid-19*. Banyak kantor, sekolah dan universitas yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan bekerja dan belajar didalam rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan kegiatan ditempat umum dan meliburkan tempat kerja dan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan. Dengan adanya pandemi penyakit *Covid-19* ini mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan sehingga terjadi PHK terhadap karyawan sebagai upaya pencegahan penyebaran penyakit. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah dan ekstrim untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat *Covid-19*. Menurut pemantauan ILO (*International Labour Organization*) karena adanya tindakan karantina penuh atau parsial saat ini sudah berdampak pada hampir 2,7 miliar pekerja, yang sudah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia. Dalam situasi saat ini, usaha diberbagai sektor ekonomi sedang menghadapi krisis ekonomi yang dapat mengancam operasi dan kesehatan mereka, terutama di antara perusahaan kecil,

sementara jutaan pekerja rentan kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta mengalami PHK. (Syarial, 2020)

Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung salah satu perbankan yang terkena dampak pandemi *Covid-19*, dimana banyak karyawan Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung mengalami stres kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Indikasi menurunnya kinerja karyawan pada Bank Mega Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan bahwa pada masa pandemi Covid-19 nasabah antara menabung dan menarik uang tidak seimbang, kebanyakan nasabah menarik uang untuk kebutuhannya, maka dari itu karyawan dituntut untuk mencapai target nasabah yang membuat karyawan tersebut stress. Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan, stres kerja disebabkan oleh tekanan kerja dan kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Berikut jumlah karyawan Bank Mega. Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Data karyawan Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Teller	38
2	Costumer Service	38
3	Marketing	25
4	Analisis Kredit	15
5	Account Officer	15
6	Sales Officer	15
7	Funding Officer	15
8	Back Office	15
9	General affair	22
10	Security	15
11	Cleaning Service	15
12	Driver	7
JUMLAH		235

Sumber : Bank Mega. Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung Tahun 2021

Tabel 1.1 merupakan jumlah seluruh karyawan Bank Mega. Tbk Cabang Bandar Lampung pada tahun 2021 sebanyak 235 orang yang terdiri dari Teller, Costumer Service, Marketing, Analisis Kredit, Account Officer, Sales Officer, Funding Officer, Back Office, General affair, Security, Cleaning Service, dan Driver.

Selanjutnya fenomena yang terjadi mengenai *self efficacy* yaitu berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu karyawan di Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. Banyak karyawan merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, dan karyawan tidak yakin untuk mendapatkan stres kerja jabatan yang cepat karena karyawan merasa belum bisa bekerja dengan baik dan mencapai target di Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Michael A. Mulvaney (2014) melakukan sebuah Leave Programs/Time Off and Work-Stress Family Employee Benefits Programs, Organizational Commitment, and Self-Efficacy Among Municipal Employees. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Hasil menemukan perbedaan rata-rata yang signifikan dari *self efficacy* pekerjaan karyawan dan tingkat komitmen organisasi antara lembaga dengan FFEBPs manajemen stres kerja-keluarga dan lembaga tanpa program ini. Namun, efek dari program cuti/waktu libur FFEBP bukan merupakan prediktor signifikan dari efikasi diri pekerjaan karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ricky Hans Siahaan (2019) memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Denpasar Timur menjelaskan kondisi yang menggambarkan bahwa stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pada tingkat tertentu stres itu perlu, apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang untuk berkinerja tinggi. Stres pegawai akan mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan, tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Peneliti memilih untuk menganalisis apakah stres kerja dan *self efficacy* berpengaruh pada kinerja karyawan Bank Mega Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung, terlebih pada masa pandemi *covid-19* karena banyak sekali karyawan

yang mengalami tekanan dalam bekerja berakibat terjadinya stres kerja dan *self efficacy* yang menurun membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Oleh karena itu, peneliti ingin mencoba untuk mengetahui apakah stres kerja dan *self efficacy* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang terjadi di atas:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian dibidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat yang secara khusus mengkaji masalah berkaitan dengan stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja. Dan memperkaya konsep dan teori sehingga dapat mendukung kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumberdaya manusia. Dan juga

sebagai bahan referensi kajian, bacaan dan sumbangan akademis bagi pembaca serta menambah wawasan bagi peneliti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk penulis agar dapat mengaplikasikan teori-teori yang selama ini diperoleh di bangku perkuliahan, sekaligus sebagai proses pembelajaran yang memberikan pengalaman dan wawasan baru, bermanfaat dalam penelitian baik secara teoritis maupun praktis yang menjadi bekal bagi penulis untuk terjun langsung dilapangan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Menurut Robbins (2016) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut Robbins (2016) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan. Stres juga didefinisikan oleh Luthans (2015) sebagai respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi. Tetapi perlu untuk diketahui bahwa stres bukan hanya kecemasan. Kecemasan beroperasi hanya pada ruang lingkup emosional dan fisiologis, dimana stres juga beroperasi disitu dan dalam ruang lingkup psikologis. Sasono (2014) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Stres ada di setiap organisasi baik besar maupun kecil dan stres dapat mengekspresikan dirinya secara berbeda dan mempengaruhi pekerja secara berbeda, di lingkungan kerja yang berbeda. Padahal, stres melepaskan banyak orang hasil positif serta hasil negatif seperti kinerja yang lebih rendah, pekerjaan yang lebih rendah, komitmen organisasi yang lebih rendah dan niat untuk berpindah, tidak selalu demikian berdampak buruk

bagi manusia. Di antara biaya stres ini, hasil negatif utama adalah niat keluar masuk karyawan (Sullivan & Bhagat dikutip dalam Liyanage et al. 2014).

2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kondisi kerja sering menyebabkan stres bagi para pegawai, diantara kondisi-kondisi kerja (*on-the-job*) tersebut adalah sebagai berikut : Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan. Stres pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi (*off-the-job*), antara lain : Kekhawatiran *financial*, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara. Adapun beberapa faktor yang menjadi potensi sumber stres, menurut Robbins (2016) antara lain :

a. Faktor Lingkungan

Kemungkinan telah terjadinya ketidakstabilan ekonomi, politik dan teknologi.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali yang dapat memicu terjadinya stres di dalam organisasi, antara lain : tuntutan tugas, tuntutan sarana, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup dalam kehidupan pribadi seseorang, antara lain masalah dalam keluarga, permasalahan ekonomi dan kepribadian.

2.1.2 Kategori Stres Kerja

Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu : *Physiological, Psychological dan Behavior*. (Robbins, 2016)

- a. *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. *Psychological* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- c. *Behavior* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur

Quick dan Quick (1984) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.3 Dampak Stres Kerja

Stres menunjukkan gejala-gejalanya dalam sejumlah cara. Menurut Muchlas (2005:502) stres dapat menunjukkan gejala-gejalanya dalam sejumlah cara, gejala tersebut dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu :

a. Gejala-gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan-perubahan dalam metabolisme, meningkatkan angka denyut jantung dan pernapasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan merangsang timbulnya serangan jantung.

b. Gejala-gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja, dalam kenyataannya hal ini merupakan efek psikologis dari stres. Tetapi bisa juga dilihat dari status psikologis tertentu, misalnya ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, kebosanan dan keras kepala.

c. Gejala-gejala Perilaku Stres

Yang berhubungan dengan perilaku termasuk perubahan-perubahan dalam produktivitas, absensi, pindah kerja serta perubahan dalam kebiasaan makan, lebih sering merokok dan bicara menjadi cepat, bertambah gelisah dan adanya gangguan tidur.

2.1.4 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2016), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

- a. Indikator pada fisik, meliputi : a. Meningkatnya detak jantung, b. Tekanan darah meningkat, c. Sakit Perut, d. Sakit Kepala
- b. Indikator pada psikologis, meliputi : a. Cepat marah , b. Ketegangan kerja, c. Kegelisahan kerja, d. Kebosanan kerja,
- c. Indikator pada perilaku, meliputi : a. Merokok berlebihan, b. Sulit tidur, c. Absensi meningkat, d. Berbicara tidak tenang

2.2 *Self Efficacy*

Self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan perilakunya (Bandura 1994:1). *Self efficacy* mengacu pada kemampuan yang dirasakan untuk belajar atau melakukan tindakan pada tingkat yang ditentukan (Bandura, 1997). Sejak Bandura (1977a, 1977b) memperkenalkan konstruksi *self efficacy* ke literatur psikologis, peneliti telah mengeksplorasi perannya dalam berbagai domain termasuk pendidikan, bisnis, atletik, karier, kesehatan, dan kebugaran. Peneliti telah menyelidiki pengoperasian *self efficacy* di antara berbagai individu, tingkat perkembangan, dan budaya.

Self efficacy telah terbukti menjadi pengaruh yang kuat pada motivasi individu, prestasi, dan pengaturan diri (Bandura, 1997; Multon, Brown, & Lent, 1991; Pajares, 1997; Stajkovic & Luthans, 1998). Dibandingkan dengan seseorang yang meragukan kemampuan mereka untuk belajar atau berkinerja baik, mereka yang memiliki efisiensi diri tinggi berpartisipasi lebih siap, bekerja lebih keras, bertahan lebih lama, menunjukkan minat yang lebih besar dalam belajar, dan berprestasi di tingkat yang lebih tinggi (Bandura, 1997). Individu dapat memperoleh banyak informasi tentang kemampuan mereka melalui pengetahuan tentang bagaimana yang lain tampil (Bandura, 1997). Kesamaan dengan orang lain adalah isyarat untuk mengukur efikasi diri seseorang (Schunk, 1995). Mengamati orang lain yang serupa berhasil dapat meningkatkan efektivitas diri pengamat dan memotivasi mereka untuk melakukannya mencoba tugas itu karena mereka cenderung percaya bahwa jika orang lain dapat melakukannya, mereka juga dapat melakukannya. Sebuah perwakilan peningkatan efisiensi diri, bagaimanapun dapat dinegasikan oleh kegagalan kinerja selanjutnya.

Self efficacy merupakan konstruk yang diajukan Bandura yang berdasarkan teori sosial kognitif. Dalam teorinya, Bandura menyatakan bahwa tindakan manusia merupakan suatu hubungan yang timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). *Self efficacy* merupakan salah satu potensi yang ada pada faktor kognitif manusia yang merupakan bagian dari penentu tindakan manusia selain lingkungan dan dorongan internal. Bandura (dalam Pervin dan John) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan aspek yang paling penting dari persepsi yang merupakan bagian fungsi kognitif (Pervin & John, 2001:447). Seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk merubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga diungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting

dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu (Ghufron & Rini, 2011:76).

2.2.1 Sumber *Self Efficacy*

Bandura mengatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap efikasi dirinya terdiri dari empat sumber, yaitu:

a. Pengalaman yang telah dilalui (*enactive mastery experience*)

Merupakan informasi yang memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan, kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu agar dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat diatasi melalui usaha yang terus-menerus (Ghufron & Rini, 2011:78). Mencapai keberhasilan akan memberikan dampak yang berbeda-beda tergantung proses pencapaiannya (Alwisol, 2012:288):

1. Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
2. Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
3. Kegagalan akan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
4. Kegagalan dalam suasana emosional/stres, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
5. Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum kuat.
6. Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Self efficacy juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain dengan cara melihat apa yang telah dicapai oleh orang lain. Pada konteks ini terjadi proses modeling yang juga dapat menjadi hal efektif untuk meningkatkan efikasi seseorang. Seseorang bisa mempunyai keraguan ketika akan melakukan sesuatu meskipun ia mempunyai kemampuan untuk melakukannya, namun ketika ia melihat orang lain mampu atau berhasil dalam melakukan sesuatu dimana dia mempunyai kemampuan yang sama, maka akan meningkatkan efikasinya. Selain itu orang lain dapat menjadi ukuran seberapa baik dia melakukan suatu tugas. Pada beberapa aktivitas mungkin tidak ada ukuran apakah sesuatu dilakukan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu seseorang harus menilai kemampuannya dengan melihat hasil yang telah dicapai oleh orang lain. Di sisi lain pengalaman dari orang lain juga dapat melemahkan keyakinan individu dalam melakukan sesuatu ketika melihat seseorang yang mempunyai kemampuan sama atau lebih tinggi dari dia gagal dalam melakukan sesuatu (Bandara,1997:87).

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya (Ghufron & Rini,2011:78).

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Merupakan penguatan yang didapatkan dari orang lain bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk meraih apa yang ingin dilakukannya. Efikasi diri seseorang akan meningkat ketika dia sedang menghadapi kesulitan, terdapat orang yang meyakinkannya bahwa ia mampu menghadapi tuntutan tugas yang ada padanya. *Verbal persuasion* mungkin tidak terlalu kuat dalam mempengaruhi *self efficacy*, namun ini dapat menjadi pendukung sejauh mana persuasi verbal tersebut diberikan dalam konteks realistik. Orang yang mendapatkan persuasi verbal dapat diartikan bahwa mereka mempunyai

kemampuan untuk melakukan sesuatu kemungkinan akan mengerahkan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang mendapatkan perkataan yang meragukan dirinya. Adanya persuasi (bujukan) yang meningkatkan *self efficacy* mengarahkan seseorang untuk berusaha lebih giat (Bandura, 1997:93).

d. Keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective states*)

Keadaan fisik yang tidak mendukung seperti stamina yang kurang, kelelahan, dan sakit merupakan faktor yang tidak mendukung ketika seseorang akan melakukan sesuatu. Karena kondisi ini akan berpengaruh pada kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kondisi *mood* juga akan mempengaruhi pendapat seseorang terhadap efikasi dirinya. Oleh karena itu *self efficacy* dapat meningkatkan kesehatan dan kebugaran fisik dan mengurangi tingkat stres dan kecenderungan emosi negatif (Bandura,1997:101). Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah (Feist & Feist 2010:215).

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *self efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stres, dapat mengurangi *self efficacy*. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self efficacy* (Alwisol, 2012:289).

2.2.2 Proses *Self Efficacy*

Bandura (1997:116) menjelaskan bahwa *self efficacy* mempunyai efek pada perilaku manusia melalui berbagai proses yaitu:

a. Proses kognitif (*cognitive processes*)

Bandura (1997) menjelaskan bahwa serangkaian tindakan yang dilakukan manusia awalnya dikonstruksi dalam pikirannya. Pemikiran ini kemudian memberikan arahan bagi tindakan yang dilakukan manusia. Keyakinan seseorang akan efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang menafsirkan situasi lingkungan, antisipasi yang akan diambil dan perencanaan yang akan

dikonstruksi. Seseorang yang menilai bahwa mereka sebagai seseorang yang tidak mampu akan menafsirkan situasi tertentu sebagai hal yang penuh resiko dan cenderung gagal dalam membuat perencanaan. Melalui proses kognitif inilah efikasi diri seseorang mempengaruhi tindakannya (Bandura,1997:117).

b. Proses Motivasi (*motivational processes*)

Self efficacy keyakinan memainkan peran kunci dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dihasilkan oleh kognitifnya. Orang-orang memotivasi diri dan membimbing tindakan mereka melalui latihan pemikiran. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang bisa mereka lakukan. Mereka mengantisipasi kemungkinan hasil dari tindakan yang akan dilakukan. Mereka menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri dan program rencana aksi yang dirancang untuk mewujudkan masa depan dihargai. (Bandura,1994:3).

c. Proses afeksi (*affective processes*)

Self efficacy mempengaruhi seberapa banyak tekanan yang dialami ketika menghadapi suatu tugas. Orang yang percaya bahwa dirinya dapat mengatasi situasi akan merasa tenang dan cemas. Sebaliknya orang yang tidak yakin akan kemampuannya dalam mengatasi situasi akan mengalami kecemasan. Bandura menjelaskan bahwa orang yang mempunyai efikasi dalam mengatasi masalah menggunakan strategi dan mendesain serangkaian kegiatan untuk merubah keadaan. Pada konteks ini, *self efficacy* mempengaruhi stres dan kecemasan melalui perilaku yang dapat mengatasi masalah (*coping behavior*). Seseorang akan cemas apabila menghadapi sesuatu diluar kontrol dirinya. Individu yang efikasinya tinggi akan menganggap sesuatu bisa diatasi, sehingga mengurangi kecemasannya (Bandura,1997:141).

d. Proses Seleksi (*selection processes*)

Keyakinan terhadap efikasi diri berperan dalam rangka menentukan tindakan dan lingkungan yang akan dipilih individu untuk menghadapi suatu tugas tertentu. Pilihan (*selection*) dipengaruhi oleh keyakinan seseorang terhadap kemampuannya (*efficacy*). Seseorang yang akan *self efficacy* rendah akan memilih tindakan untuk menghindari atau menyerah pada suatu tugas yang melebihi kemampuannya, tetapi sebaliknya dia akan mengambil tindakan dan

menghadapi suatu tugas apabila dia mempunyai keyakinan bahwa ia mampu untuk mengatasinya. Bandura (1997) menegaskan bahwa semakin tinggi *self efficacy* seseorang, maka semakin menantang aktivitas yang akan dipilih orang tersebut (Bandura, 1997:160).

2.2.3 Dampak *Self Efficacy* Pada Perilaku

Pajares (2002), keyakinan *self efficacy* berdampak pada perilaku dalam beberapa hal penting (dalam Wahyu, 2010:35), yaitu:

- a. *Self efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan yang dibuat dan tindakan yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas-tugas dimana individu tersebut merasa berkompeten dan yakin. Keyakinan diri yang mempengaruhi pilihan-pilihan tersebut akan menentukan pengalaman dan mengedepankan kesempatan bagi individu untuk mengendalikan kehidupan.
- b. *Self efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu, seberapa lama individu akan bertahan ketika menghadapi rintangan dan seberapa tabah dalam menghadapi situasi yang tidak menguntungkan.
- c. *Self efficacy* mempengaruhi tingkat stres dan kegelisahan yang dialami individu ketika sedang melaksanakan tugas dan mempengaruhi tingkat pencapaian prestasi individu.

2.2.4 Dimensi *Self Efficacy* dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997: 42-46) keyakinan akan kemampuan diri individu dapat bervariasi pada masing-masing dimensi. Dimensi-dimensi tersebut yaitu:

- a. *Magnitude/Level*

Dimensi ini berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing

tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

b. *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melakukan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang tertentu, misalnya seorang mahasiswa yakin akan kemampuannya pada mata kuliah statistik tetapi ia tidak yakin akan kemampuannya pada matakuliah bahasa inggris.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa *self efficacy* dapat diukur melalui tiga indikator yaitu *magnitude/level*, *generality*, *strength*. Yang meliputi taraf kesulitan tugas yang dihadapi individu, derajat kemantapan individu terhadap keyakinan tentang kemampuannya, dan variasi situasi dimana penilaian *self efficacy* dapat diterapkan.

Menurut Brown dkk. (Manara, 2008:36), indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun.
Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.
Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

2.3 Kinerja

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian Robbins (2016:263) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya

kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penelitian/pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Kemudian Robbins (2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

a. Efektifitas Dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

a. Otoritas “Wewenang”

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27), perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

b. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27) jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

c. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.2 Karakteristik kinerja karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2016).

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realitis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk meralisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik "*feed back*" yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu (Robbins, 2016:263).

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi "tenaga, uang teknologi, bahan baku" 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 komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Menurut Hall, penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi. Menurut Certo, penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Ilyas, 2001).

Metode penilaian prestasi kerja, menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:145) dikelompokkan menjadi 2, yakni :

1. Metode Penilaian prestasi kerja berorientasi waktu masa lalu. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :
 - a. *Rating Scale*

Dalam hal ini penilai melakukan penilaian subyektif terhadap prestasi kerja pegawai, dengan skala tertentu, dari nilai yang terendah sampai dengan yang tinggi.
 - b. *Checklist*

Dalam hal ini penilai hanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja pegawai.
 - c. Metode Peninjauan Lapangan

Dalam hal ini penilai melakukan terjun langsung ke lapangan untuk dapat menilai prestasi kerja pegawai.
2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang adalah penilaian prestasi kerja pegawai dengan memusatkan prestasi kerja pegawai

saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja dimasa yang akan datang. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :

- a. Penilaian diri (*self appraisals*): penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dinilai oleh pegawai itu sendiri. Tujuannya adalah untuk pengembangan diri pegawai dalam rangka pengembangan organisasi.
- b. Penilaian psikologis: penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara, diskusi, atau tes psikologis terhadap pegawai yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi, dll.
- c. Pendekatan *Management By Objective (MBO)*: penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai (Pimpinan) dengan pegawai yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan atau sasaran kerja di waktu yang akan datang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu pada dasarnya dapat dijadikan sebagai pedoman pada penelitian yang akan peneliti lakukan. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada dibawah ini.

Tabel 2.1Penelitian Terdahulu

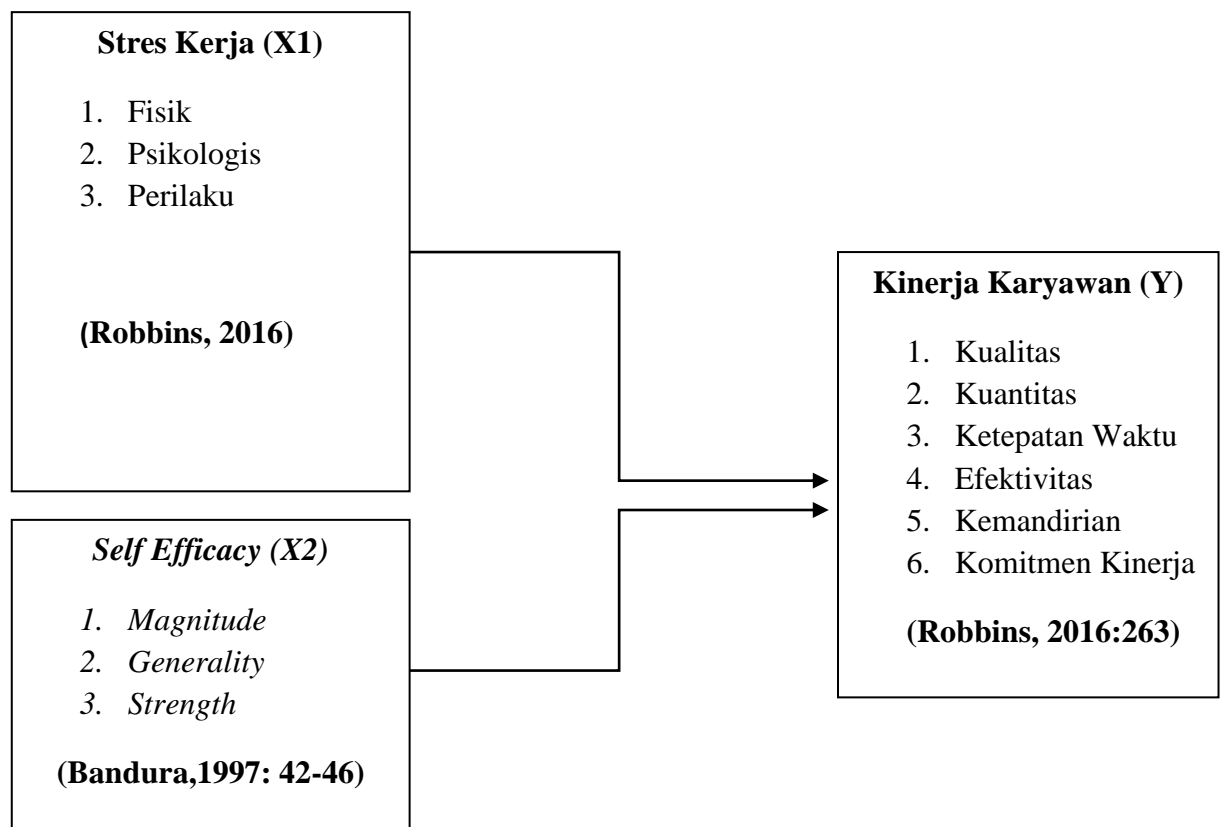
No.	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Michael A. Mulvaney (2014)	<i>Leave Programs/Time Off and Work-Stress Family Employee Benefits Programs, Organizational Commitment, and Self-Efficacy Among Municipal Employees</i>	Hasil menemukan perbedaan rata-rata yang signifikan dari <i>self efficacy</i> pekerjaan karyawan dan tingkat komitmen organisasi antara lembaga dengan FFEBPs manajemen stres kerja-keluarga dan lembaga tanpa program ini. Namun, efek dari program cuti/waktu libur FFEBP bukan merupakan prediktor signifikan dari efikasi diri pekerjaan karyawan.

2	Ricky Hans Siahhaan (2019)	Pengaruh Seleksi, Efikasi Diri, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan	Hasil uji parsial menunjukkan bahwa seleksi, efikasi diri, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. Dimana Efikasi Diri merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan, diikuti Seleksi dan variable terakhir adalah Stres Kerja.
3	Mugiono Mugiono, Bayu Hatmo Purwoko, Mochamad Soelton, Rizkiyana Yuvitasari (2020)	<i>Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals</i>	Hasil uji penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh bersama antara variabel <i>self efficacy</i> , <i>Job Involment</i> dan <i>Bornout</i> terhadap stres kerja di Rumah Sakit Internasional.
4	Christina M. Lengkong (2020)	Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh bahwa hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga bahwa stres kerja dan <i>self efficacy</i> secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah.
5	Nina Suliana (2020)	Pengaruh Stres Kerja Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung	Pengujian hipotesis secara persial menghasilkan bahwa Stres Kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung. Pengujian secara simultan bahwa Stres Kerja dan <i>self efficacy</i> secara simultan

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Teluk Betung Selatan Bandar Lampung.
--	--	--	--

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2013:64). Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis yang di dapat adalah:

1. **Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan**

Setiap karyawan pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan teori dari Suprihanto dkk (2003) yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat negatif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. **Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Efikasi diri adalah unsur penting dalam pembawaan diri, karena merupakan fondasi dasar dalam setiap diri yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Pada *The European Business Chamber of Commerce in Indonesia*, karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaannya, terlihat semua pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Setiap karyawan memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam mengatasi kesulitan pekerjaannya. (D Wulandari dan Rachmawati, 2014)

H2 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010) menjelaskan ada 3 jenis riset atau penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada informasi yang akan dicari dalam riset sumber daya manusia yaitu:

a. Penelitian Eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian dengan tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen sumber daya manusia.

b. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian dengan tujuan utamanya menggambarkan sesuatu dan merupakan lanjutan dari penelitian eksploratori.

c. Penelitian Kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini termasuk kedalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antara stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

3.2 Teknik penentuan sample

a. Populasi

Populasi dapat juga dikatakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 61). Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung memiliki populasi karyawan sebesar 235 orang karyawan.

b. Teknik Sampling

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Menurut Hair et al., (2014) sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis, dan ukuran sampel lebih diterima apabila memiliki rasio 10:1. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 150 orang karyawan Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah: Jenis dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Malhotra (2009:120) data primer dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Sedangkan menurut Suliyanto (2005:6) menjelaskan data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah suatu organisasi atau peneliti langsung dari objeknya.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui daftar pertanyaan yang diajukan. Metode pengumpulan data

primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penyebaran kuesioner pada karyawan.

Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersumber dari tiap-tiap indikator variabel penelitian. Pernyataan-pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala Likert. Skala likert adalah pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara “sangat setuju” dan ”sangat tidak setuju” yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap masing-masing dari serangkaian pertanyaan mengenai objek stimulus (Malhotra, 2009: 298). Skala 1-5 untuk memperoleh data yang bersifat numerical dan diberi skor atau nilai. Untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju.

2. Data Sekunder

Menurut Malholtra (2009:121), data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang dihadapi, data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Sedangkan menurut Suliyanto (2005:6) data sekunder (*secondary data*) adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti jurnal, buku, majalah dll.

Data sekunder merupakan jenis data yang bukan diusahakan dan dicari langsung oleh peneliti, data ini dapat diperoleh dari literatur- literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu maupun data dokumen yang berhubungan dan diperlukan dalam penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah : Teknik angket (kuesioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden

dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.6 Definisi Operasional

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- a. Variabel bebas : stres kerja (X_1) dan *self efficacy* (X_2).
- b. Variabel terikat : kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1Operasional Variabel

No	variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Stres kerja (X_1)	Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan.	1. Indikator pada fisik 2. Indikator pada psikologis 3. Indikator pada perilaku (Robbins, 2016)	Likert
2	<i>Self efficacy</i> (X_2)	<i>Self Efficacy</i> didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka.	1. <i>Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strength</i> (Bandura,1997: 42-46)	Likert
3	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan prestasi	1) Kualitas 2) Kuantitas	Likert

		kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.	3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas 5) Kemandirian 6) Komitmen Kinerja (Robbins, 2016:263).	
--	--	---	--	--

3.7 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan validitas yang digunakan dalam jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)*.

Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai $KMO > 0,5$. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5 atau *cross loading* terhadap nilai tersebut. Nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 dengan item pertanyaan yang mengalami *cross loading* dengan nilai terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 atau *cross loading*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut (Ghozali, 2013) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Alat ukur dikatakan handal apabila digunakan untuk mengukur kembali dalam kondisi yang relatif sama, menghasilkan data sama atau sedikit variasi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi alat ukur yang memberikan hasil yang sama dalam

mengukur subjek yang sama. Penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha (a)* yaitu :

$$R_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- R_{ii} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2$: Jumlah varian butir
 σt^2 : Varian Total

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

3.8 Teknik Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya tidak dikuantifikasi atau tidak dihitung dan tidak menggunakan analisis matematis. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif agar lebih memahami pengaruh stres kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya dihitung menggunakan analisis sistematis. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda.

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Koefisiensi regresi Stres Kerja

X2 = Koefisiensi regresi *Self efficacy*

e = Standar eror

Sumber : Sugiyono (2013)

3.10 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan *Self efficacy* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan hipotesis :

- a. Bila nilai signifikan (*P Value*) $< 0,05$ maka (Ho) tidak didukung dan didukung alternatif (Ha) yang berarti ada pengaruhnya antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Bila nilai signifikan (*P value*) $> 0,05$ maka (Ho) didukung dan tidak didukung alternatif (Ha) yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Simpulan tersebut ditunjukkan dari temuan-temuan hasil analisis sebagai berikut :

1. Stres Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung, hal ini berarti karyawan memiliki stres kerja yang cukup dan masih dapat dikelola dengan baik oleh sebagian besar pegawai sehingga dengan stres kerja yang terjadi pada mereka terdorong untuk terus meningkatkan kinerja dan berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan pada Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.
2. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung, hal ini disebabkan banyak karyawan percaya diri dalam melakukan segala pekerjaan dan yakin akan kemampuannya sehingga berdampak positif dan dapat meningkatkan kinerja sehingga mampu untuk mengoptimalkan kinerja pada Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan agar lebih baik dari keadaan saat ini antara lain:

1. Manajemen stres kerja yang terjadi pada pihak Bank Mega.Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung sudah baik, namun diharapkan Bank Mega.Tbk mampu menangani penyebab-penyebab stres agar pekerjaan yang efektif dan

efisien bisa tercapai dan tujuan organisasi tercapai serta pihak Bank Mega juga harus meminimalisir stres kerja agar kinerja tetap meningkat, dengan cara memberikan hiburan seperti bonus rekreasi akhir tahun (*family gathering*) ataupun bonus tambahan.

2. Dalam rangka meningkatkan *self efficacy* ada beberapa hal yang masih perlu di tingkatkan oleh perusahaan seperti tingkat percaya diri dalam menghadapi segala situasi dan diperlukan kebijakan dari pemimpin untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, menambah jumlah tunjangan beban kerja atau kompensasi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi lagi. Memberikan fasilitas atau lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerja dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi masing-masing karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS, Vol. 3, No. 2*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri.
- Alwisol. (2012). Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi). Malang: Umm Press.
- Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Dessler, G. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Fasbender, U. Beatrice I. J. M. V. Hand Grimshaw, S. (2018). Job satisfaction, job stres and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. USA : Wiley Collage.
- Feist, J., Gregory, J. F. (2010). Teori Kepribadian (Edisi ketujuh). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Ghufron, N., Rini, R. (2011). Teori-Teori Psikologi. Jakarta: Ar-ruzz. Media.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Gibson, J., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Hair et al., (2014), Multivariate Data Analysis, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle. River : New Jersey.
- Hariandja, M. T. E. (2002). "Manajemen Sumber. Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Ilyas Y. (2001). Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian. Jakarta: Pusat Kajian.

- Lengkong, C. M. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah. *Productivity*, Vol. 1 No. 3. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Liyanage, DM, Madhumini, AM & Galhena, BL (2014). „IS occupational stres a good predictor of turnover intention? Evidence from a leading garment manufacture in Sri Lanka“, *Proceeding of the Third International Conference on Management and Economics*, pp. 285-292.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malhotra, N.K. (2009). Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1, PT Indeks, Jakarta.
- Manara, U. (2008). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Relisiensi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Muchlas, M.(2005). “perilaku Organisasi”. Penerbit UGM: Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Oei, I. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2010). Human resource management. Author published., Colombo.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2001). *Personality Theory & Research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stres And Preventive Management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Riduwan. (2010). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., Timothy A. J. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press.
- Sasono, Eko. (2004). Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2.

- Schunk, D. H. (1995). Self-Efficacy, Motivation, and Performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7, 109-134.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2005). *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Syarial. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*. Universitas Pahlawan.
- Trisanto, A. A. (2017). Pengaruh Self Esteem dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pt Danliris Sukoharjo Tahun 2016. Skripsi. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wahyu S. D. (2010). Hubungan Adversity Quotient dan *Self efficacy* dengan Toleransi terhadap Stres pada Mahasiswa. Skripsi. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wulandari S., Rachmawati M.A. (2014). Efikasi Diri dan Stres Akademik Pada Siswa Sekolah Menengah Atas Program Akselerasi. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikology*. Psikologika Vol. 19 No. 2. Universitas Islam Indonesia.