

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja bisa diartikan selaku perolehan hasil kerja individu karyawan terkait menjalankan tugas sejalan berdasarkan perannya dalam lembaga. Mangkunegara (2013:126) menjelaskan jika "peforma pegawai adalah capaian atas tugas yang dinilai berpacu pada mutu serta jumlah, yang diraih melalui pegawai saat menjalankan tugas selaras menurut kewajiban yang telah ditetapkan."

Berdasarkan Samsuddin (2018), "Peforma berkaitan dengan output kerja individu dalam sebuah lembaga." Pendapat serupa juga diungkapkan lewat Sinambela et al. (2010) terkait Syaifuddin (2018), yang menyatakan bahwa "Kinerja Pegawai adalah kapabilitas karyawan terkait menjalankan tugas spesifik." Kinerja pegawai amat signifikan untuk mengevaluasi seberapa besar kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai bersifat individual, di mana masing-masing karyawan mempunyai keahlian dan keahlian yang bervariasi dalam menyelesaikan tugas.

Adapun menurut Dewi Lestari (2023 : 10) menyebutkan bahwa kinerja pegawai bisa dinilai menggunakan beberapa teknik, seperti asesmen tugas, evaluasi melalui pimpinan, tanggapan oleh kolega, serta penilaian mengenai hasil target maupun

Tolak ukur yang ditentukan. Rancangan pokok kinerja pegawai berkaitan dengan sejumlah komponen yang satu sama lain memperdampak capaian tugas perorangan.

Menurut Rivai dalam Umar (2016), "kinerja yaitu tindakan konkrit yang ditunjukkan melalui seseorang selaku hasil tugas yang diperoleh pegawai selaras berdasarkan tugasnya terkait dengan organisasi tersebut."

Pengertian berdasarkan Wulantika (2019), masing-masing badan usaha menginginkan setiap pegawainya wajib mampu sukses melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan secara memaksimalkan waktu pekerjaan, ketaatan, serta etika kerja supaya bisa memunculkan hasil kerja melalui jumlah serta mutu yang unggul. Dengan demikian, biasanya, performa pegawai dapat ditafsirkan selaku kapabilitas pegawai pada melaksanakan keterampilan khusus.

Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan beberapa teori sebelumnya, bisa dirangkum yakni performa pegawai ialah output pekerjaan atau pencapaian yang diperoleh individu ketika menjalankan amanah serta kewajiban sesuai standar yang ditentukan lembaga.

2.1.2 Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja individu ditentukan melalui berbagai aspek yang bisa dibagi disklasifikasikan 3 (tiga) klasifikasi penting, yaitu kompensasi perorangan, dukungan organisasi, serta dukungan manajemen, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2016). Berikut penjelasannya:

1. Kompensasi individu mencakup kapabilitas serta keahlian yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Faktor-faktor ini terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keterampilan kerja: Kemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif.
 - b. Keahlian: Tingkat pengetahuan yang lebih unggul dibandingkan orang lain dalam bidang yang sama.
 - c. Kebutuhan: Hal-hal yang memotivasi individu untuk beraktivitas dan menjadi alasan mereka berusaha.
 - d. Tanggung jawab: Kinerja yang didasarkan pada kewajiban terhadap tugas yang diemban.
 - e. Latar belakang: Pengalaman masa lalu yang membentuk pemahaman dan tujuan kerja.
 - f. Etos kerja: Sikap yang muncul secara sadar berdasarkan nilai budaya dan orientasi organisasi.
2. Dukungan Organisasi. Faktor ini mencakup kondisi dan persyaratan kerja, termasuk:
 - a. Pengorganisasian: Memberikan kejelasan tentang sasaran kerja pada setiap unit dan individu.
 - b. Sarana dan prasarana kerja: Penyediaan alat dan teknologi yang mendukung kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja.

- c. Lingkungan kerja: Kondisi fisik dan kenyamanan yang memengaruhi produktivitas.
3. Faktor Psikologis. Kinerja individu juga berkaitan dengan kemampuan psikologis, seperti persepsi, sikap, dan motivasi yang memengaruhi perilaku kerja.

Mangkunegara (2016) menerangkan bahwa terdapat tiga komponen utama yang berperan dalam tingkat kinerja seseorang, yakni :

1. Faktor Individual: Meliputi potensi, keterampilan, asal-usul, serta aspek demografis.
2. Faktor Psikologis: Meliputi pemahaman, perilaku, karakter, pelatihan, serta motivasi.
3. Faktor Organisasi: Tersusun melalui potensi, leadership, apresiasi, desain pekerjaan, serta struktur organisasi.

2.1.3 Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja mengacu pada berbagai dimensi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu, tim, atau unit kerja. Dimensi-dimensi ini menggambarkan harapan kinerja yang diusahakan oleh individu dan tim dalam rangka mendukung tercapainya taktik lembaga. Berdasarkan Schuler serta Jackson (2004, dalam Harsuko 2011), terdapat tiga bentuk indikator kriteria yang utama:

1. Kriteria Merujuk pada Karakter: Kriteria ini menekankan terhadap ciri khas individu pegawai, seperti kesetiaan, kredibilitas, kecakapan menyampaikan informasi, serta keahlian kepemimpinan. Penilaian jenis ini lebih menitikberatkan pada siapa seseorang itu, bukan pada hasil atau pencapaian yang telah diraih pada pekerjaannya.
2. Kriteria yang Berfokuskan Pada Perilaku. Penilaian ini menitik beratkan pada cara seseorang melaksanakan pekerjaannya, terutama pada pekerjaan yang melibatkan interaksi antar individu. Contohnya adalah sikap pegawai yang ramah atau menyenangkan dalam berhubungan dengan orang lain.
3. Kriteria Merujuk pada Capaian: Jenis kriteria tersebut bertambah dikenal luas seiring melalui meningkatnya fokus pada efisiensi kerja serta kompetitivitas global. Penilaian tersebut lebih menekankan terhadap segala hal yang sebelumnya berhasil didapat atau diperoleh oleh individu atau tim, daripada bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Samsuddin (2018), menyebutkan bahwa parameter peforma kerja terbagi menjadi lima kategori, antara lain:

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) Kualitas kerja yang diraih oleh seseorang atas dasar ketentuan dan kecocokan metode pekerjaan yang sudah ditentukan. Dengan demikian, dapat tampak bahwa pekerja mempunyai kemampuan

maupun keahlian yang selaras menurut dorongan kemajuan sains serta sistem digital.

2. Ketepatan Waktu (Promptness): Merupakan hubungan antara kesesuaian penuntasan tugas melalui durasi yang sudah ditentukan terdahulu.
3. Inisiatif (Initiative): Adalah kemampuan seseorang untuk secara proaktif melaksanakan kewajiban serta amanah tidak dengan harus mengandalkan perintah oleh pimpinan.
4. Kemampuan (Capability): Merupakan keunggulan terkait area tugas khusus, di mana seseorang mempunyai keterampilan khusus yang dapat diraih dengan cara pembelajaran dan pengembangan.
5. Komunikasi (Communication): Ialah komunikasi antara pimpinan dan pekerja, maupun kebalikannya, dalam upaya guna menyampaikan usulan juga gagasan guna menemukan jalan keluar terhadap hambatan yang sedang dialami.

Adapun indikator-indikator kinerja pegawai yang disebutkan oleh Rivai (2014 : 27), antara lain :

1. Kuantitas: Merupakan kuantitas pekerjaan yang wajib dituntaskan dan juga dilaksanakan. Penilaian berbasis data numerik ini mencakup penilaian terhadap tahapan maupun penerapan yang berhubungan terhadap total yang diperoleh.

2. Kualitas: Mengacu pada kualitas hasil yang diperoleh, bagus atau buruknya. Penilaian bersifat non-angka menggambarkan "level kepuasan," yakni sejauh mana memuaskan penyelesaian dan pelaksanaan pekerjaan, yang biasanya berkaitan dengan keluaran.
3. Ketepatan Waktu: Merupakan kecocokan diantara penyelesaian tugas dan durasi yang telah ditetapkan. Ini merupakan bagian yang paling spesifik atas penilaian kuantitatif, di mana akurasi tenggat penuntasan pekerjaan ditentukan sesuai dengan kegiatan yang ada.

Sedangkan, indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2016) terdapat beberapa, sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja. Pengukuran pemahaman karyawan pada mutu tugas yang dihasilkannya dan keakuratan pekerjaan akan keahlian serta kapabilitas.
2. Kuantitas. Pengukuran dinyatakan dalam bentuk jumlah, yaitu total komponen serta total tahapan jumlah siklus tindakan yang dituntaskan.
3. Ketepatan Waktu. Pengukuran dilihat dari sejauh mana besar skala sebuah kegiatan bisa ditangani selaras durasi yang ditentukan.
4. Kemandirian. Yaitu tingkatan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.
5. Komitmen Kerja. keadaan pegawai dalam menetapkan guna mendukung, secara kolektif merealisasikan pandangan ke depan dan tujuan serta tekad agar konsisten survive bertransformasi menjadi pegawai pada bagian organisasi khusus.

Berdasarkan Henry Simamora (2005:153), indikator hasil kerja meliputi beberapa bagian, yakni:

1. Kuantitas. Mengacu pada total hasil atau output yang wajib diproduksi melalui seorang pegawai ketika menjalankan pekerjaannya.
2. Kualitas. Berkaitan secara mutu output yang harus memperoleh lewat pegawai ketika melakukan pekerjaannya.
3. Kerja Sama . Melibatkan sinergi antara beberapa individu Guna meraih target yang sudah ditentukan bersama.
4. Kreativitas Mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan memaksimalkan potensinya untuk menuntaskan tugas melalui metode yang lebih optimal maupun hemat biaya.
5. Tanggung Jawab. Merupakan komitmen karyawan untuk menuntaskan kewajiban yang ditugaskan secara optimal, tepat waktu, serta bersedia menanggung risiko dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mangkunegara (2014) indikator kinerja dapat di ukur melalui :

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja ialah sejauh mana kualitas pegawai menyelesaikan yang harus dituntaskan.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja ialah berapa durasi tenaga kerja mengerjakan pekerjaannya.

3. Tanggung jawab. Tanggung jawab kerja mencerminkan kesadaran moral untuk menyelesaikan kewajiban dengan baik.
4. Kerjasama. Kesiapan pegawai agar ambil bagian bersama karyawan lainnya.
5. Inisiatif. Kesadaran pegawai dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan menangani kendala tidak dengan menunda instruksi pimpinan.

2.1.5 Work Stress (Stress Kerja)

2.1.6 Pengertian Work Stress (Stress Kerja)

Work Stress ialah respon emosional dan perilaku seseorang terhadap tuntutan kerja yang melebihi batas dan kemampuan kinerja. Menurut Mangkunegara (2013:92) menyebutkan “stress ialah suatu keadaan tertekan, secara fisik ataupun psikologis. Biasanya stress kerja ini terjadi pada saat seseorang terbebani pada suatu pekerjaan dan merasa tertekan dengan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan batas waktu yang singkat”.

Stress kerja sangat berhubungan penting terhadap pekerjaan, baik dengan kondisi fisik, psikologis, maupun kinerja karyawan. Stress kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas karyawan, penurunan motivasi dan kepuasan kerja, gangguan kesehatan fisik dan mental, perilaku negatif dan absensi, menurunnya kreativitas dan inovasi, menimbulkan konflik interpersonal, serta biaya dan kerugian bagi organisasi.

“Stress ialah ekspresi mental yang dirasakan oleh seseorang sehubungan dengan permintaan diluar kemampuan dan keadaan yang membuat bantuan pemerintahnya

bisa dikompromosikan” (Mumtahinnah, 2012). Tekanan kerja ialah suatu keadaan ketegangan yang mengakibatkan ketidak seimbangan dan ketidak sesuaian kondisi fisik dan mental, yang dapat mempengaruhi perasaan, keadaan, serta sudut pandang.

Selanjutnya menurut (Waluyo, 2013) “stress kerja ialah stressor kerja yang menimbulkan respon pada seseorang, berupa respon fisiologis, mental, serta perilaku tertentu”. Stressor dapat diartikan suatu permintaan dari suatu tugas yang bisa memicu tekanan kerja.

Work stress menjadi faktor yang dapat penurunan kinerja pegawai. Stress bisa menyebabkan ketegangan emosional, pikiran, serta dampak fisik pada pegawai. Jika stress meningkat maka akan menurun kinerjanya (Prabowo, 2018).

Dengan memperlihatkan berbagai landasan teori Berdasarkan hal di atas, dapat dikatakan bahwa stres yang terkait dengan pekerjaan timbul dikarenakan adanya tekanan dan tuntutan dari lingkungan kerja yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga akan mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan itu sebaiknya individu maupun organisasi dapat mengambil langkah preventif dan respon yang baik untuk mengelola stress yang terjadi secara efektif.

2.1.7 Faktor Penyebab *Work Stress* (Stress Kerja)

Berdasarkan Robbins (2015) pemicu stres tersebut terdiri dari tiga aspek, antara lain :

1. Faktor Lingkungan

Terdapat sebagian faktor pendukung faktor alam sekitar, antara lain :

- a. Perekonomian. Apabila perekonomian mengalami penurunan, sebagian orang akan merasakan kecemasan terkait kesejahteraan mereka. Ketidakpastian perekonomian akan mengakibatkan stress karena ketidakstabilan pekerjaan serta ancaman pendapatann.
- b. Perpolitikkan. Pada situasi politik yang tidak menentu, banyak orang berdemontrasi karena ketidakpuasan mereka dengan system. Demontrasi tersebut berdampak terhadap pegawai, seperti penutupan jalan sehingga para pegawai mengalami keterlambatan bekerja, hal ini akan membuat pekerja mengalami tekanan dan stress.
- c. Kemajuan Teknologi. Kemajuan teknologi yang pesat, akan menuntut karyawan untuk terus memperbarui keterampilan mereka, yang akan mengakibatkan stress bagi seseorang yang kurang adaptif terkait perubahan inovasi.

2. Faktor Organisasi

Terdapat sejumlah faktor yang bisa menyebabkan tekanan. Salah satunya seperti faktor organisasi, faktor organisasi terbagi menjadi 5 elemen, antara lain :

- a. Tuntutan Tugas. Faktor yang berhubungan melalui tekanan pekerjaan yang melampaui batas, tekanan durasi, serta tuntutan tugas untuk menyelesaikan dengan cara efesien maupun akurat.

- b. Tuntutan Peran. Berkaitan melalui konflik peran, ambuigitas peran, serta overload peran yang sering kali membuat karyawan kewalahan.
- c. Tuntutan Antarpribadi. Teknana dibuat oleh perwakilan berbeda. Seperti, tidak ada bantuan social dari rekan kerja dan hubungan buruk dengan atasan akan membuat sumber stress dalam bekerja.
- d. Struktur Organisasi. Dalam Organisasi hirarki yang kaku dan budaya yang tidak mendukung dapat menyebabkan karyawan merasa terbatas.

3. Faktor Individu

Faktor individu ini menggabungkan keberadaan individu pekerja, khususnya masalah keluarga, keuangan individu, serta karakter bawaan.

- a. Masalah Keluarga. Persolan ini biasanya berkaitan dengan konflik suami-istri, masalah keuangan, serta kesehatan pribadi. Masalah ini akan menimbulkan tekanan bagi pegawai dan meluas ke lingkungan kerja yang mengakibatkan stress.
- b. Masalah Ekonomi. Terjadi bagi orang-orang yang tidak bisa mengelola keuangan maupun aset moneteranya yang akan membuat tekanan bagi pegawai dan menimbulkan stress kerja.
- c. Masalah Kepribadian. Faktor ini biasanya berkaitan dengan sifat individu yang berdasarkan karakteristik kepribadian bawaan.

2.1.8 Jenis *Work Stress* (Stress Kerja)

Berdasarkan Jenita DT Donsu (2017) stress di bagi berkembang menjadi 2, antara lain :

a. Stress Akut

Stress yang disebut serupa menggunakan kata respon lawan atau lari (*flight or flight response*). Stress akut ialah reaksi fisik kepada suatu bahaya, rintangan maupun rasa takut. Stress akut yang mendalam dalam suatu situasi akan memicu tubuh bergetar.

b. Stress Kronis

Stress kronis ialah tekanan yang semakin kompleks untuk di atasi, yang efek nya lebih lama atau lebih panjang.

Sedangkan berdasarkan Priyoto (2014) merujuk pada ciri-cirinya stress ada 3, antara lain:

a. Stress Ringan

Stress ringan ialah pemicu stress terjadi pada masing-masing individu dengan cara konsisten, misalnya kebanyakan istirahat, kepadatan jalan, teguran maupun saran. Kondisi stress ringan biasanya terjadi hanya sepersekian menit. Karakteristik stress ringan biasanya seperti antusiasme bertambah, energi bertambah akan tetapi persediaan tenaganya melemah, kapasitas mengatasi pekerjaan bertambah, kerap mengalami capek tanpa adanya alasan, penglihatan tajam, serta terjadi gangguan system pencernaan.

Stress ringan bermanfaat seba bisa membuat individu berfikir serta berupaya untuk mengelola dan menangani rindangan kehidupan dan pekerjaannya.

b. Stress Sedang

Stress sedang terjadi semakin panjang dibandingkan stress ringan. Biasanya stress sedang terjadi pada kondisi yang tak teratasi bersama teman, anak yang kurang sehat, maupun ketiadaan oleh sanak saudara. Tanda-tanda stress sedang biasanya seperti nyeri perut, ketegangan pada otot, mules, tekanan emosional, tubuh seperti melayang, serta gangguan tidur.

c. Stress Berat

Stress berat terjadi pada kondisi yang berkepanjangan dialami individu dan terjadi sebagian pekan hingga periode bulanan. Tanda-tanda stress berat biasanya seperti susah melakukan kegiatan, penurunan konsentrasi, kelelahan meningkat, gangguan system meningkat, serta gangguan hubungan social.

2.1.9 Dampak *Work Stress* (Stress Kerja)

Dalam pandangan Priyono (2014) stres membawa dampak yang signifikan terhadap individu, terbagi dalam kategori 3, antara lain :

a. Dampak Fisiologis

1) Gangguan pada Organ Tubuh Akibat Aktivitas Sistem yang Berlebihan

- a) Myopati Otot: kondisi di mana otot tertentu mengalami ketegangan berlebih atau justru menjadi lemah secara tidak normal.

- b) Peningkatan Tekanan Darah: tekanan darah yang naik secara signifikan dapat menyebabkan kerusakan permanen pada jantung maupun pembuluh arteri.
 - c) Gangguan Sistem Pencernaan: stres atau gangguan fisiologis dapat memicu munculnya penyakit lambung seperti maag, serta menyebabkan gangguan lain seperti diare.
- 2) Gangguan pada Sistem Reproduksi
- a) Kegagalan ovulasi pada wanita
 - b) Amenorrhea : tertahannya menstruasi.
 - c) Kehilangan gairah.
- 3) Gangguan Fisik Lainnya
- b. Dampak Psikologis
- 1) Kelelahan Emosional dan Rasa Jenuh. Merupakan gejala awal yang sering menjadi pemicu utama dari sindrom kelelahan total (burnout), di mana individu merasa tidak sanggup lagi secara emosional.
 - 2) Merasa Kewalahan Secara Psikologis. Tekanan mental yang tinggi dapat membuat seseorang sulit mengendalikan emosinya dan merasa lelah secara mental.
 - 3) Penurunan Prestasi Pribadi. Kemampuan untuk mencapai tujuan pribadi atau profesional menurun akibat menurunnya motivasi dan rasa percaya diri.
- c. Dampak terhadap Perilaku

- 1) Perubahan Sikap dan Penurunan Prestasi Akademik. Ketika stres mencapai level tertentu, seseorang dapat menunjukkan perilaku yang berbeda dari biasanya, seperti menjadi lebih agresif, menarik diri, atau mengalami kemunduran dalam hasil belajar.
- 2) Stres Tingkat Tinggi Memengaruhi Kemampuan Kognitif. Kapasitas untuk berpikir jernih, membuat keputusan, atau memecahkan masalah bisa menurun secara signifikan di bawah tekanan yang berat.
- 3) Stres yang berat akan membuat bermalas-malasan.

2.1.10 Indikator *Work Stress* (Stress Kerja)

Berdasarkan pemaparan Robbins (2006) indikator stress kerja terdiri dari :

1. Tuntutan Pekerjaan. Mengacu pada elemen-elemen dalam pekerjaan seseorang, seperti lingkungan kerja fisik dan sistem kerja yang ada, yang dapat menjadi sumber tekanan tersendiri.
2. Tuntutan Peran. Berkaitan dengan ekspektasi dan beban yang harus dijalankan oleh individu berdasarkan peran yang diembannya dalam organisasi.
3. Interaksi Sosial yang Menekan. Tekanan emosional atau mental yang timbul akibat hubungan antarpegawai, seperti konflik, komunikasi yang buruk, atau kompetisi tidak sehat.
4. Ketidakjelasan Struktur Organisasi. Stres dapat timbul ketika struktur organisasi tidak tertata dengan baik, seperti kurangnya kejelasan tentang tugas, tanggung jawab, maupun wewenang dalam pekerjaan.

5. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. Model kepemimpinan yang diterapkan manajemen dapat berdampak besar terhadap kondisi psikologis karyawan apakah membuat nyaman atau justru memicu tekanan.

Merujuk pada Mangkunegara (2015), tolak ukur stres kerja meliputi:

1. Kekecewaan dalam interaksi pekerjaan, Pegawai merasa tidak puas dalam interaksi mereka dengan rekan kerja, atasan, ataupun bawahan.
2. Ketegangan, ialah rasa tegang dan stres yang dirasakan pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu besar atau hubungan yang tidak harmonis di tempat kerja.
3. Kecemasan, rasa khawatir berlebihan dalam pekerjaan.
4. Mudah marah, Stres yang menyebabkan pekerja menjadi mudah tersinggung dan marah.
5. Rasa bosan atau jenuh, Pegawai yang mengalami stres akan merasa bosan dan jenuh dengan rutinitas pekerjaan mereka.
6. Rasa jengkel, biasanya muncul ketika pegawai merasa terganggu atau tidak senang dengan hal-hal kecil di tempat kerja.
7. Sering menunda pekerjaan, pegawai merasa tidak memiliki energi atau semangat untuk memulai dan menyelesaikan tugas, yang akhirnya berujung pada penumpukan pekerjaan
8. Perubahan dalam tingkat produktivitas, Pegawai yang mengalami stres tidak dapat bekerja seefisien atau seproduktif biasanya.

9. Kemungkinan masalah dalam bekerja, Pegawai yang tertekan lebih rentan menghadapi masalah dalam pekerjaan mereka.
10. Perasaan gelisah, muncul sebagai respons akan ketidakpastian atau tekanan dalam pekerjaan.
11. Kekhawatiran, ialah perasaan takut terhadap hasil pekerjaan.
12. Tekanan Peningkatan tekanan darah serta nyeri kepala.

Jin et al. (2017) mengemukakan bahwa ditemukan empat tanda stres kerja, yang terdiri dari:

1. Kecemasan. Merupakan perasaan was-was mengenai sesuatu yang tak jelas terkait tugas. Rasa gelisah ini timbul karena berbagai faktor yang terkait dengan tugas itu.
2. Resah rasa kurang nyaman yang dialami pegawai ketika menjalankan pekerjaan itu sendiri. Hal ini umumnya disebabkan oleh tugas yang dianggap sangat berisiko.
3. Tekanan. Rasa terbebani yang dirasakan oleh pegawai selama melaksanakan tugas. Tekanan ini bisa disebabkan oleh sifat atau tuntutan tugas yang dimaksud.
4. Frustrasi. Perasaan Frustrasi yang muncul karena ketidakberhasilan terkait menyelesaikan tugas maupun kurang tercapainya tujuan. Frustrasi ini sering kali disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Adapun indikator stress kerja menurut Siregar (2018), antara lain :

1. Kekacauan pekerjaan, terjadi ketika pegawai dihadapkan pada tugas yang tidak jelas atau tumpang tindih.
2. Perjuangan pekerjaan, yaitu mengacu pada kondisi di mana pegawai harus bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.
3. Aksesibilitas waktu, yaitu merujuk pada tekanan terkait manajemen waktu yang buruk.
4. Pekerjaan yang terlalu membebani, terjadi ketika pegawai merasa beban kerja yang diberikan lebih dari yang bisa mereka tangani.
5. Pengembangan karir,
6. Kewajiban, Kewajiban merujuk pada berbagai tanggung jawab yang dimiliki pegawai di tempat kerja.

2.1.11 *Work Load* (Beban Kerja)

2.1.12 Pengertian *Work Load* (Beban Kerja)

Sunyoto (2012:64) menyatakan bahwa “jumlah pekerjaan yang berlebihan akan menyebabkan ketegangan pada seseorang.” Karena tingginya tingkat pengetahuan yang diperlukan, kecepatan yang berlebihan, dan volume pekerjaan, kinerja karyawan akan menderita. Beban kerja adalah kumpulan tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja standar, beban kerja yang tidak biasa tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah adalah tiga keadaan di mana beban kerja dibagi. Namun, menurut Mangkunegara (2017), “beban kerja adalah catatan hasil kerja atau

jumlah hasil kerja yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh beberapa karyawan di bagian tertentu.” “Beban kerja adalah variasi atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu untuk pemegang posisi atau unit hierarkis.” (Sulastri dan Onsardi. 2020).

Menurut Meshkati pada (hermingsih dan Purwanti, 2020) “beban kerja ialah pembedaan antara batasan serta kapasitas pekerja terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi”.

Menurut Putra (2012) mendefinisikan “beban kerja ialah tingkat tekanan yang di alami seseorang ketika melaksanakan tugas-tugasnya”. Beban kerja juga meliputi aspek mental dan fisik, dan juga berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan beberapa penjelasan pengertian beban kerja dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja ialah jumlah tugas dan aktivitas yang mencakup aspek fisik, mental, serta emosional. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap kinerja. Dengan itu pentingnya pemantauan serta evaluasi beban kerja secara berskala untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

2.1.13 Pengukuran *Work Load* (Beban Kerja)

Adapun pengukuran beban kerja, menurut Komarudin (2014) pengukuran beban kerja terbagi menjadi, antara lain:

1. Pengukuran Subjektif, metrik yang berasal dari evaluasi dan laporan karyawan mengenai beban kerja yang mereka hadapi saat melakukan suatu tugas. Biasanya, skala penilaian penilaian (rating scale) digunakan untuk penilaian ini.
2. Pengukuran Kinerja, metrik yang dihasilkan dari cara karyawan mengkomunikasikan elemen perilaku atau tindakan. Pengukuran berbasis waktu adalah salah satu jenis pengukuran kinerja. Salah satu teknik untuk menentukan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kriteria tertentu adalah pengukuran kinerja berbasis waktu.

2.1.14 Indikator *Work Load* (Beban Kerja)

Indikator beban kerja bagi petunjuknya menurut Nadialista Kurniawan (2021), antara lain :

- a. Fokus yang ingin dicapai. Fokus ini berkaitan dengan kearifan tunggal tentang fokus pekerjaan yang harus diselesaikan, ini akan berdampak pada hasil pekerjaan yang wajib diselesaikan dengan waktu tertentu.
- b. Norma Kerja. Norma kerja bisa dijadikan tolak ukur berhasil atau kekecewaan penyempurnaan pekerjaan. sehingga norma kerja bisa dijadikan alasan untuk pelaksanaan yang representatif.
- c. Tugas. Tugas berkaitan dengan dua hal, yaitu tugas khusus yang berhubungan tempat kerja seseorang, misalnya desai area kerja, serta kondisi area kerja.

Selanjutnya tugas yang berbeda berhubungan dengan kesehatan emosional, seperti tanggung jawab, dan perwakilan perasaan.

Indikator beban kerja menurut Siregar (2018) terbagi menjadi 3, antara lain:

1. Beban waktu (*time load*) mengungkapkan berapa banyak waktu untuk mengatur serta melaksanakan tugas pengecekan.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), ialah menyiratkan seberapa besar pengerahan mental pada saat menyelesaikan tugas.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) menunjukkan derajat bahaya pekerjaan, kekacauan serta ketidakpuasan.

Indikator beban kerja menurut Putra (2012) terbagi menjadi 3, antara lain :

1. Fokus pada pencapaian, Fokus ini meliputi pandangan terhadap tugas spesifik yang harus diselesaikan serta berbagai dampak yang akan timbul dari pekerjaan tersebut, yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
2. Kondisi kerja, Kondisi ini meliputi cara pandang spesialis terhadap fungsi pekerjaannya, termasuk pengelolaan situasi yang takterduga.
3. Standar kerja, Standar ini ialah persepsi pekerja mengenai beban kerja yang harus dituntaskan dalam waktu yang ditentukan.

Menurut Soleman dalam majalah Arika (Utami et al., 2020), sejumlah elemen yang rumit memengaruhi hubungan antara beban kerja dan kemampuan pekerjaan, termasuk:

1. Faktor Eksternal, ialah beban yang bersumber dari luar tubuh pekerja , yaitu :
 - a. Tugas (task) bersifat fisik yaitu seperti situasi kerja, sikap kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, serta beban yang diangkat.
 - b. Tugas (task) bersifat psikologis/mental yaitu seperti, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, serta tingkat kesulitas yang mempengaruhi emosi pekerja.
 - c. Organisasi kerja yaitu lamanya waktu kerja, shift kerja, kerja lembur, system kerja, penugasan tugas dan wewenang, system kerja, serta model struktur organisasi.
 - d. Lingkungan kerja mempengaruhi beban tambahan seperti lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal ialah faktor berasal dari tubuhnya sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal yang akan menyebabkan stressor, seperti:
 - a. Faktor somatik meliputi umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, serta jenis kelamin.
 - b. Faktor psikis meliputi persepsi, kepercayaan, keinginan, motivasi, serta kepuasan.

2.1.15 *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

2.1.16 Pengertian *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

“*Self efficacy* (efikasi diri) ialah keyakinan individu terkait kemampuannya dalam mencapai hasil tertentu pada suatu tugas” (Kreitner dan Kinicki dalam

Sapariyah, 2011). Rimpet dan Kawet (2014) juga berpendapat bahwa “self efficacy ialah salah satu aspek pengetahuan diri atau knowledge yang sangat berpengaruh pada kehidupan seseorang”. Dengan itu, semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin kuat juga keyakinannya terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas maupun pekerjaan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013: 68) “*self efficacy* ialah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, dengan demikian, *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai kepercayaan individu dalam memanfaatkan semua kemampuan, potensi, dan kecenderungan yang dimilikinya untuk dikelola menjadi tindakan tertentu ketika menghadapi ataupun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun masa yang akan datang”.

Menurut Alwisol (2011: 287), “efikasi diri ialah pandangan diri terhadap sejauh mana dirinya dapat berfungsi secara optimal pada situasi tertentu”. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang yang memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan sesuai harapan. Efikasi diri berbeda dengan cita-cita, karena cita-cita ialah target ideal yang ingin dicapai, sedangkan efikasi diri menilai kemampuan seseorang.

Menurut Bandura (2014:72-73) menyebutkan “self efficacy ialah bagian dari sikap kepribadian, seperti hubungan terhadap keyakinan pribadi menyangkut masalah kompetensi dan kemampuan diri”.

Self efficacy ialah keyakinan seseorang bahwa dia bisa mengelola situasi yang positif. Menurut Nur Azmi Akmalia (2020) efikasi ialah teori sosial kognitif yang merupakan timbal balik perilaku, kesadaran, serta lingkungan yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya dalam bentuk dinamik.

Berdasarkan penjelasan *self efficacy* menurut beberapa teori yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* ialah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Maka itu pentingnya penguatan *self efficacy* dalam kehidupan individu dalam suatu organisasi.

2.1.17 Dimensi *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

self efficacy terdiri dari 3 dimensi, seperti yang telah disebutkan oleh Bandura yang dikutip oleh Gist dalam Sunyoto dan Barhanudin, (2015 :17), antara lain :

1. Magnitude. Bersangkutan dengan tingkat kesulitan tugas dan diyakini bisa diselesaikan oleh seseorang. Dimensi ini terbagi menjadi 3 bagian, yaitu harapan efikasi diri terhadap tingkat kesulitan, penghindaran dari keadaan dan tindakan yang dianggap berada di luar kemampuan seseorang, serta keputusan perilaku yang dicoba dan dirasa mampu untuk dilaksanakan.
2. Strength. Berdasar dari hubungan magnitude kuat atau lemah. Strength terbagi menjadi 2 bagian, yaitu ketahanan dan ketekunan.

3. Generality. Tingkatan harapan yang bisa digeneralisasi dalam situasi. Generality terbagi menjadi 2 bagian, yaitu ekspektasi terbatas pada bidang perilaku tertentu dan ekspektasi yang meluas dari berbagai bidang.

2.1.18 Indikator *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Adapun indikator *self efficacy* yang disebutkan Indrawati (2014), antara lain :

1. Keyakinan pada kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan: sebagai pekerja yang berpengalaman, karyawan tersebut yakin akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah delegasikan kepadanya dan didukung oleh kemahirannya dalam menggunakan alat-alat yang diperlukan.
2. Kemampuan lebih baik dar orang lain: saat menjalankan tugasnya, orang tersebut lebih sadar akan prosedur kerja dan percaya diri dengan keterampilan pemecahan masalah atasannya.
3. Tantangan akan pekerjaan: karyawan biasanya menikmati menerima proyek yang kompleks dan sulit, dan mereka terus bekerja keras untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka.
4. Kepuasan akan pekerjaan: karyawan selalu merasa senang ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan sukses dan ketika mereka mengatasi tantangan saat menjalankan pekerjaan mereka.

Sedangkan Lunenberg (2011) menyebutkan indicator *self efficacy* ada 3, yaitu :

1. Pengalaman yang berkaitan dengan keberhasilan ialah faktor penyumbang terbesar berpengaruh memberi dampak pada self-efficacy seseorang karena pengalaman yang dialami secara langsung.
2. Pengalaman orang lain. Orang biasanya mengandalkan pengalaman mereka sendiri tentang kegagalan serta Pencapaian sukses berperan sebagai sumber dari self-efficacy individu.
3. Persuasi lisan. Persuasi lisan digunakan untuk meyakinkan orang bahwa orang tersebut mempunyai kemampuan yang memungkinkan orang untuk mencapai apa yang mereka inginkan.
4. Kondisi fisiologis. Evaluasi seseorang mengenai kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan Sebagian aspek ditentukan oleh keadaan tubuh secara fisiologis.

Menurut Brown dkk, (Manara, 2008) indikator *Self-efficacy* terdiri atas tiga dimensi utama Yang dimaksud adalah tingkat (level), strength, dan aspek keseluruhan. Berdasarkan komponen tersebut maka indikator *self efficacy* antara lain :

1. Keyakinan dalam menyelesaikan tugas tertentu. Individu percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugasnya sendiri.
2. Keyakinan dalam memotivasi diri sendiri. Individu memiliki keyakinan dalam memotivasi dirinya sendiri ketika mengambil keputusan.
3. Keyakinan dalam berusaha dengan keras, gigih, dan tekun. Individu menunjukkan kegigihannya dalam menyelesaikan tugas.

4. Keyakinan dalam bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan individu mampu bertahan ketika menghadapi rintangan dan kesulitan.
5. Keyakinan dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Luthans (2006), tingkat efikasi diri seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek. Ia menyatakan bahwa indikator dengan efikasi diri yang positif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri: Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, dengan keyakinan penuh terhadap apa yang dilakukannya.
2. Optimisme: Selalu berpandangan baik dalam menghadapi berbagai situasi, termasuk harapan dan kemampuannya.
3. Objektivitas: Mampu melihat permasalahan atau situasi berdasarkan kebenaran yang sebenarnya, bukan hanya berdasarkan sudut pandang pribadi.
4. Tanggung jawab: Bersedia menerima dan menanggung segala konsekuensi dari tindakan yang telah dilakukan.
5. Rasionalitas dan realisme: Menganalisis masalah, peristiwa, atau situasi berdasarkan pemikiran yang logis dan sesuai dengan kenyataan

2.1.19 Hubungan *Work Stress* Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat penting serta memiliki peran khusus dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, stress pada pegawai harus diperhatikan karena akan berdampak pada kinerja pegawai dalam bekerja. Stress kerja akan muncul akibat tekanan psikologis, tekanan fisik, serta emosional yang dialami di lingkungan kerja.

Munculnya stress kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidaksesuaian konflik, beban kerja yang berlebihan, konflik antarpribadi, dan tidak bisa mengontrol terhadap pekerjaan. Menurut Risma Sukmawati dan Cacep (2024) stress kerja bisa berhubungan pada penurunan kinerja pegawai, karena pegawai mengalami kesulitan untuk fokus serta bisa menyebabkan pegawai tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya.

Anggit Astianto dan Heru Suprihaddi (2014) menemukan bahwa sementara stres dapat sangat bermanfaat atau fungsional, itu juga dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berkinerja di tempat kerja. Ini umumnya menunjukkan bahwa stres dapat mendorong suatu pekerjaan ataupun mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Jika seorang pegawai memiliki stress yang cukup rendah atau bahkan tidak memiliki stress, tantangan kerja yang dihadapinya terasa kurang berarti atau kurang termotivasi. Sebaliknya. Ketika stress meningkat, biasanya pegawai lebih termotivasi dalam menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai target yang ditentukan. Namun, jika stress mencapai titik maksimal, stress tidak lagi membuat kontribusi positif, melainkan dapat mengambat kinerja pegawai.

Wahyudi (2017) menyebutkan bahwa stress itu tidak selalu berdampak buruk, pada tingkatan tertentu stress dibutuhkan seseorang untuk mendorong semangat berprestasi. Namun, jika stress melampaui tingkat yang terlalu tinggi dan stres akan memiliki dampak negatif pada kinerja pegawai jika seseorang tidak dapat mengelolanya. Stress yang berlebihan dapat mengakibatkan berbagai masalah yang

akan mengganggu kinerja maupun kesehatan pegawai, bahkan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja juga akan terganggu. Pegawai yang berada dibawah tekanan dan kemampuannya akan merasa gugup, resah, mudah emosi, serta sulit untuk bersantai dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, stress kerja harus mendapat perhatian, terutama ketika munculnya tuntutan dalam pekerjaan.

Stress kerja (*work stress*) ialah sesuatu yang terjadi pada pegawai dimana mereka merasakan ketidakseimbangan pada fisik maupun psikis yang akan berdampak pada kinerja pegawai, serta yang akan membuat stress dan *nervous*. Oleh sebab itu stress harus ditangani dengan baik. Menurut Ahmad (2019 : 2813) dijelaskan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan dengan stres terkait pekerjaan. Bergantung pada seberapa tinggi tingkat stresnya, stres terkait pekerjaan dapat memperbaiki atau merusak kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan sangat berdampak buruk dan negatif oleh stres terkait pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa stres pekerjaan dan kinerja karyawan berkaitan secara invers, dengan setiap peningkatan stres kerja menghasilkan penurunan kinerja karyawan.

Sulastri dan Onsardi (2020 : 80) menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan (*work stress*) stress kerja terhadap kinerja pegawai.

2.1.20 Hubungan Work load Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja ialah faktor penting dalam lingkungan kerja yang memiliki keterkaitan atau hubungan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Beban kerja meliputi tugas, tanggung jawab, serta tuntutan yang wajib

dipenuhi setiap pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Risma Sukmawati dan Cecep (2024) menyebutkan bahwa beban kerja berlebih akan menimbulkan ketegangan dan stress pada pegawai, yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Sebaliknya, kekurangan beban kerja juga akan menimbulkan hal negatif pada kinerja pegawai, pegawai akan merasa kurang mempunyai tugas dan merasa kehilangan motivasi yang akan mengalami kebosanan pada pekerjaannya. Beban kerja yang rendah akan mengurangi keterampilan pegawai, dan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang akan mengakibatkan tingginya absensi.

Menurut Danang Sunyoto (2012 : 114) menyebutkan bahwa beban kerja ialah kompetisi dari sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab turunnya performa beban kerja ialah kewajiban untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah yang banyak dengan waktu yang terbatas. Semakin banyaknya tuntutan pekerjaan maka semakin turun kinerja pegawainya.

Pegawai sering kali dihadapkan pada tuntutan dalam menyelesaikan tugas yang banyak. Waktu, usaha, dan sumber daya lainnya diperlukan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dan sumber daya terbatas akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Masalah yang akan terjadi seperti menurunnya daya tahan pegawai serta timbulnya perasaan tertekan. Tekanan itulah akan membuat seseorang tidak rasional, tegang, cemas, sulit fokus pada pekerjaan, dan kehilangan rasa puas pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini tentu akan menghambat bersikap positif, seperti mencintai pekerjaan, dan semangat dalam

bekerja. Oleh sebab itu, lembaga atau organisasi harus melakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas kerja, dan memperbaiki manajemen pegawai supaya lebih optimal.

Karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan akan mengalami kelelahan fisik dan mental, yang akan mengurangi kapasitas mereka untuk bekerja secara produktif dan efektif. Motivasi karyawan akan terganggu sebagai akibatnya, dan mereka akan kurang bersemangat untuk mencapai tujuan kerja. Penurunan kualitas kerja juga sering terjadi, membuat pegawai sering membuat kesalahan dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi ini juga akan membuat pegawai mengambil cuti sakit bahkan mencari pekerjaan lain yang mereka rasa lebih cocok.

Menurut Danang Sunyoto (2012 : 114) menyebutkan bahwa beban kerja ialah kompetisi dari sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab turunnya performa beban kerja ialah kewajiban untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah yang banyak dengan waktu yang terbatas. Semakin banyaknya tuntutan pekerjaan maka semakin turun kinerja pegawainya.

Pegawai sering kali dihadapkan pada tuntutan dalam menyelesaikan tugas yang banyak. Penyelesaian beberapa tugas-tugas tersebut membutuhkan waktu, tenaga, serta sumber daya lain. Beban kerja yang tinggi dan sumber daya terbatas akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Masalah yang akan terjadi seperti menurunnya daya tahan pegawai serta timbulnya perasaan tertekan. Tekanan itulah

akan membuat seseorang tidak rasional, tegang, cemas, sulit fokus pada pekerjaan, dan kehilangan rasa puas pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini tentu akan menghambat bersikap positif, seperti mencintai pekerjaan, dan semangat dalam bekerja. Oleh sebab itu, lembaga atau organisasi harus melakukan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas kerja, dan memperbaiki manajemen pegawai supaya lebih optimal.

Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan pegawai kelelahan fisik maupun mental, yang akan mengurangi kemampuan mereka dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini akan menurunkan motivasi pegawai, membuat pegawai tidak semangat untuk mencapai tujuan kerja. Penurunan kualitas kerja juga sering terjadi, membuat pegawai sering membuat kesalahan dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi ini juga akan membuat pegawai mengambil cuti sakit bahkan mencari pekerjaan lain yang mereka rasa lebih cocok.

2.1.21 Hubungan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian sebelumnya oleh Saputri (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan positif oleh self efficacy. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan, semakin percaya diri mereka dalam kapasitas mereka untuk melakukan dan menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja positif mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Widodo (2021) menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga

memiliki hubungan positif dengan self efficacy. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan self efficacy saling terkait.

Menurut Bandura (2014) menyatakan bahwa self efficacy tidak hanya dilihat dari cara berfikir dan bertidandak seseorang, akan tetapi juga akan berdampak pada emosi serta tingkat stress ketika menghadapi pekerjaan. *Self efficacy* yang tinggi akan mendorong individu supaya berusaha lebih keras, bertahan ketika menghadapi kesulitan, serta menggunakan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan. Penelitiannya menunjukkan *self efficacy* terdapat hubungan positif terhadap kinerja pegawai.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk memperkuat teori yang digunakan dalam penelitian selanjutnya, penulis menggunakan penelitian yang relevan sebagai salah satu referensi saat melakukan studi. Beberapa penelitian sebelumnya tentang topik studi yang direncanakan oleh penulis disertakan di bawah ini dalam bentuk jurnal.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Relevan

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Miqdad Arats Kusnadi (2014)	Hubungan antara beban kerja dan self efficacy dengan stress kerja pada dosen universitas X	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja $\beta = 0,647$ ($p < 0,05$).

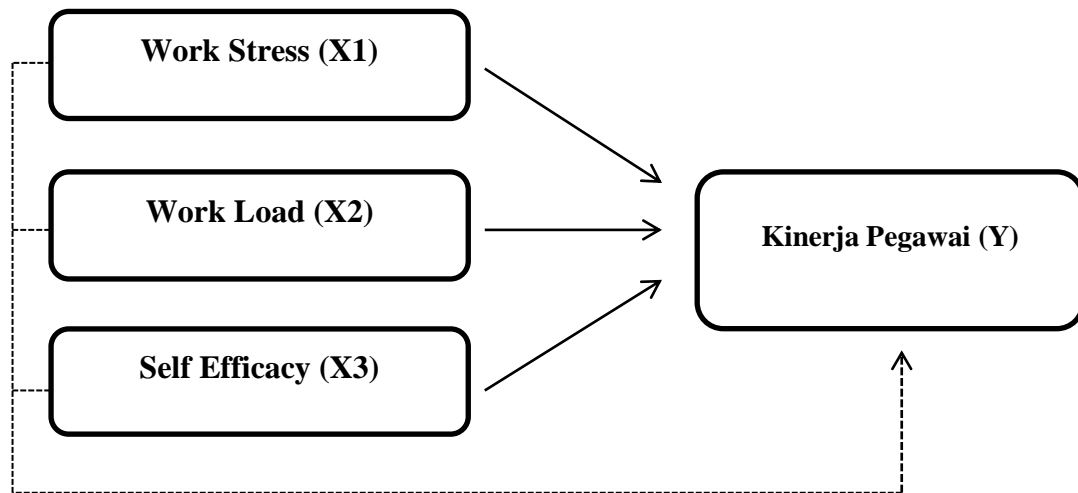
				Terdapat juga hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja $\beta = 0,782$ ($p < 0,05$) dan ada hubungan negatif antara self-efficacy dengan stres kerja $\beta = -0,539$ ($p < 0,05$).
2.	Puji Rahayu (2022)	Hubungan Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Roda Makmur Santosa Semarang	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan dan kinerja karyawan saling terkait, dan hubungan ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.
3.	Ela Nurdiawati, Nina Atiatunnisa (2018)	Hubungan stress kerja, psikologis dan perilaku dengan kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja, stres kerja fisiologis dan stres kerja psikologis terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000$), maka apabila stres kerja, stres fisiologis atau psikologis tinggi maka semakin buruk kinerja pekerja dan sebaliknya.

4.	Bintang Mareeta Dewi (2020)	Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja	Kuantitatif	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja ($p = 0,004$), beban kerja ($p = 0,031$), dan persepsi suhu ($p = 0,042$) dengan kelelahan kerja.
5.	Tutuk Ari Arsanti (2009)	Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan kinerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan tujuan terdapat hubungan yang signifikan sedangkan self efficacy tidak terdapat hubungan yang signifikan.
6.	Aisyah Amalia, Muhafidhah Novie (2023)	Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dan variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Sella Jarnia Putri (2021)	Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Harvestate Sentul Bogor	Kuantitatif	Di PT. Harvestate Sentul Bogor, stres terkait pekerjaan dinilai relatif rendah. Dan kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik.

8.	Salma, Agus (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self efficacy, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Jasa Raharja Surakarta	Kuantitatif	Temuan studi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tiga variabel independen.
9.	Ramadhan Afin (2017)	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja Karyawan Pada PT Perkembangan Metropolita	Kuantitatif	Temuan studi menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara stres kerja karyawan dan tempat kerja, dengan stres menyumbang 7,7% secara efektif terhadap hubungan tersebut.
10.	Jeky K R Rolos (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Kuantitatif	Menurut temuan studi, kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota sangat dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja mereka.
11.	Hani Ratnasari (2018)	Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplasa	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 : Variabel Hubungan (Work Stress)

X2 : Variabel Hubungan (Work Load)

X3 : Variabel Hubungan (Self Efficacy)

Y : Variabel Hubungan (Kinerja Pegawai)

→ : Menunjukkan Hubungan Variabel X terhadap variabel Y berhubungan.

----> : Menunjukkan Hubungan ke 3 variabel X terhadap Y

2.4 Definisi Operasional

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Work Stress (X1)	Stress kerja (work stress) ialah kondisi seseorang mengalami tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan. Tekanan ini disebabkan berbagai faktor seperti, beban kerja yang tinggi, konflik peran, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, serta dukungan di lingkungan kerja. Stress kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai.	Menurut Robbins (2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi 	Kuesioner	Likert
Work Load (X2)	Beban kerja (work load) beban kerja ialah tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan individu akan menimbulkan tekanan fisik ataupun	Menurut Putra (2012) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada pencapaian 2. Kondisi Kerja 3. Standar Kerja 	Kuesioner	Likert

	mental yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.			
Self Efficacy (X3)	Self efficacy ialah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisasi serta melaksanakan tindakan yang harus dicapai tujuan tertentu. Seseorang dengan self efficacy tinggi biasanya lebih percaya diri dalam menghadapi masalah, serta tantangan. Sedangkan seseorang dengan self efficacy rendah akan mudah merasa ragu dan menyerah.	Menurut Indrawati (2014) : 1. Keyakinan pada kemampuan 2. Kemampuan lebih baik dari orang lain 3. Tantangan akan pekerjaan 4. Kepuasan akan pekerjaan	Kuesioner	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja pegawai memperlihatkan seberapa efektif serta efisien pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	Menurut Samsuddin (2018) : 1. Kualitas Kerja (Quality of Work) 2. Ketepatan Waktu (Promptness) 3. Inisiatif (Initiative) 4. Kemampuan (Capability)	Kuesioner	Likert

2.5 Hipotesis

Hipotesis ialah pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan dan harus dicari kebenarannya. Hubungan dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat hubungan signifikan antara Work Stress terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaram.

H₂ : Diduga terdapat hubungan signifikan antara Work Load terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaram.

H₃ : Diduga terdapat hubungan signifikan antara Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaram.

H₄ : Diduga terdapat hubungan signifikan Work Stress, Work Load, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaram.