

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu komponen terpenting. Untuk itu organisasi perlu mencari sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang mempunyai *skill* yang berkompeten diperlukan untuk meningkatkan *benefit* suatu perusahaan. Dalam perusahaan karyawan merupakan penggerak operasi perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi otomatis juga akan meningkat. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu yang pastinya dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor dalam karyawan, faktor lingkungan dalam organisasi, faktor dari luar organisasi (Wirawan, 2012) dalam (Hamali, 2016). Faktor dalam karyawan yaitu faktor yang timbul dari diri karyawan itu sendiri diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor lingkungan dari luar organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan di luar organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor internal karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam

melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997) dalam (Ghufron & Risnawati, 2010).

Peneliti terdahulu yang mengaitkan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Sebayang dkk, 2017), (Noviawati, 2016), (Purnomo & Lestari, 2010), (Kasegar, 2013), (Indrajay dkk , 2016). Telah ditemukan *Gap research* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara *self efficacy* terhadap kinerja. Hal ini menghasilkan *Gap research* sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 GAP Research self efficacy terhadap kinerja**

<b>Penelitian</b>	<b>Hasil</b>	<b>GAP Research</b>
Muhamad Herman Indrajaya, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih (2016)	Tidak Signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Djarum Unit SKT Kradenan Kudus.
Dian Rizki Noviawati (2016)	Signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Indonesia, Surabaya.
Stevani Sebayang, S.Kom, MM., Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M. (2017)	Signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Finnet Indonesia.
Regina Gledy Kaseger (2013)	Signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Manado Town Square.
Ratno Purnomo dan Sri Lestari (2010)	Signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha skala kecil dan menengah.

Keterangan : Diolah dari beberapa artikel

Stres juga dinilai cukup penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Stres ditempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari

dialami oleh karyawan di perusahaan. Stres pada karyawan bisa timbul karena pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang (John dkk, 2006). Peneliti terdahulu yang mengaitkan stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Wartono, 2017), (Prasasya, 2013), (Septianto, 2010). Telah ditemukan *Gap research* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara stres kerja terhadap kinerja. Hal tersebut menghasilkan *Gap research* sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 GAP Research stres kerja terhadap kinerja**

<b>Penelitian</b>	<b>Hasil</b>	<b>GAP Research</b>
Dwi Septianto (2010)	Tidak Signifikan	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pataya Raya Semarang.
Tri Wartono (2012)	Signifikan	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan majalah Mother and baby.
Mulia prasasya (2013)	Tidak signifikan	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Marketing Funding PT.Bank X Cabang Bandung.

Keterangan : Diolah dari beberapa artikel

Diantara dua faktor tersebut, *self efficacy* juga berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Peneliti terdahulu yang mengaitkan *self efficacy* terhadap stres kerja dilakukan oleh Hal ini terbukti dengan adanya penelitian terdahulu yang mengaitkan *self efficacy* terhadap stres dilakukan oleh

(Prastiana dan Purbandini, 2012), (Wulandari dkk, 2011), (Sari, 2016), (Rohmah, 2007). Telah ditemukan *Gap research* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara *self efficacy* terhadap stres kerja. Hal tersebut menghasilkan *Gap research* sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 GAP Research self efficacy terhadap stres kerja**

Penelitian	Hasil	GAP Research
Novita Dian Iva Prestiana dan Dewanti Purbandini (2012)	Signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi
Desi Wulandari, Yulianeu, dan Moh. Mukeri Warso (2011)	Tidak signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap stres kerja guru Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang
Syarifah Mustika Sari, Yuliana Intan Lestari & Alma Yulianti (2016)	Tidak signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap stres pada ibu rumah tangga yang berpendidikan tinggi.
Faridah Ainur Rohmah (2007)	Tidak signifikan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap stres pada mahasiswi yang sedang skripsi.

Keterangan : Diolah dari beberapa artikel

Penulis menentukan obyek penelitian di Astra Isuzu Yogyakarta. Astra Isuzu Yogyakarta merupakan agen dealer PT Isuzu Astra Motor Indonesia di Yogyakarta. Penulis menggunakan Astra Isuzu Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Ringroad Selatan no.92, Glugo, Sorowajen, Panggunharjo, Sewon, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai perusahaan yang besar di Indonesia, tentunya sumber daya manusia dituntut untuk mempunyai keyakinan diri, dan pastinya juga ada konflik atau masalah yang dialami oleh karyawan di perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi Astra Isuzu Yogyakarta ini sering terjadi terutama antara

karyawan. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan stres terhadap pekerjaannya selain itu juga sikap pemimpin yang kurang adil sesama karyawan dapat menimbulkan suatu konflik sesama karyawan, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan butuh adanya suatu keyakinan diri untuk bisa membangun kinerja karyawan itu kembali.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Sebagai Variabel *Intervening* (studi pada karyawan Astra Isuzu Yogyakarta)”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja
3. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja karyawan.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat Teoritis

Memberikan ilmu pada bidang sumber daya manusia khususnya *self efficacy*, stres kerja, dan kinerja. Serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau bahan acuan untuk menambah pemahaman dan pengetahuan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah *self efficacy*, stres kerja, dan kinerja.

