

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berkualitas baik merupakan suatu kebutuhan yang sangat berperan dalam suatu perusahaan agar semua tujuan organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Dengan kata lain, kualitas organisasi sangatlah bergantung kepada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan suatu pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana organisasi dalam mencapai tujuan. Jika sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut tidak berkualitas maka akan dipastikan tercapainya tujuan organisasi akan terhambat.

Hal yang sangat mendasar di dalam suatu organisasi yang perlu diperhatikan yakni mengenai kinerja pegawai karena kinerja pegawai di dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi perkembangan suatu organisasi. Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja pegawainya selalu baik dan berkembang untuk meningkatkan strategi terbaiknya. Maka dari itu kinerja menjadi suatu aspek yang sangat penting dan menarik untuk dibahas agar para pegawai dapat terus meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi. Selain itu, pegawai juga diharapkan dapat terus mengasah kemampuan dan kreatifitasnya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan untuk pelanggan maupun organisasi.

Kinerja merupakan suatu tolak ukur seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditargetkan oleh organisasi untuk diselesaikan. Oleh karena itu upaya untuk melakukan penilaian kinerja pegawai menjadi suatu hal yang penting karena dengan diukurnya kinerja seorang pegawai maka akan terlihat ketepatan suatu organisasi apakah sudah tepat atau belum dalam hal pengukuran kinerjanya (Wuryaningsih DL, 2013). Pihak manajemen terkadang masih kesulitan dalam hal mengidentifikasi apa yang menyebabkan kinerja pegawainya menurun. Menurut (Husnan, 1992) Karena kegiatan peningkatan kinerja ini bukan merupakan

suatu hal yang mudah, hal tersebut disebabkan oleh kompleksnya penyebab penurunan kinerja pegawai, karena penyebab turunnya kinerja seorang pegawai satu dengan pegawai yang lain pasti berbeda.

Meninjau bukti teoritis dan empiris, peneliti mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja hal yang paling mendasar berasal dari faktor internal yakni yang berasal dari dalam diri pegawai yakni seperti efikasi diri (Judge, 2007) dan stres kerja. Konsep efikasi diri berkaitan dengan sejauh mana individu pegawai memiliki kemampuan, potensi dan kecenderungan yang ada didalam dirinya untuk dipadukan menjadi suatu tindakan untuk mengatasi situasi yang akan dihadapi (Kaseger, 2013). Efikasi diri adalah suatu kepercayaan seseorang yang muncul dari suatu keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh dirinya untuk menjalankan pekerjaannya. Efikasi diri sangatlah dibutuhkan dalam individu pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, organisasi tersebut akan berjalan secara optimal dengan ciri meningkatnya kinerja pegawai. Maka dari itu efikasi diri sangat berperan agar dapat membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan mempunyai kinerja yang baik (Venna Trilolita, 2017).

Masalah stres yang berhubungan dengan organisasi juga perlu diperhatikan karena stres pekerjaan merupakan suatu hal yang berkaitan erat dengan individu karyawan dan juga kinerja karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya. Stres pekerjaan merupakan suatu tekanan yang dirasakan oleh individu seorang pegawai yang disebabkan oleh tugas- tugas pekerjaan yang belum dapat terpenuhi, dalam kata lain stres terjadi ketika pegawai tidak mampu memenuhi apa apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Dalam lingkungan kerja stres merupakan suatu hal yang tidak mungkin untuk dihindari karena dengan beragamnya tugas, dengan waktu pengerjaan tugas yang sedikit, masalah keluarga, kurangnya fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi beberapa contoh hal yang dapat memicu stres (Wartono, 2017).

Di Indonesia fenomena stres kerja kerap terjadi. Beberapa study menyimpulkan bahwa pada tahun 1990an terdapat sekitar 30% pegawai yang mengalami stres pekerjaan dengan macam- macam keluhan, yang hal tersebut dapat sangat berpotensi menimbulkan dampak emosional, psikologis, sosial, dan masalah-masalah lainnya yang berhubungan dengan kesehatan.

Stres merupakan suatu hal wajar jika dialami oleh pegawai. Adapun faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal, yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya . kedua yakni faktor eksternal, yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karir, faktor hubungan kerja dan faktor struktur dan karakteristik organisasi. Selain itu menurut (Sunyoto, 2015) stres sangat berkaitan dengan aspek kepribadian. Aspek kepribadian juga sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi karena setiap perusahaan pasti membutuhkan pegawai yang memiliki kepribadian yang sehat untuk mendorong kemajuan organisasinya.

Penelitian ini dirasa penting dilakukan karena beberapa alasan yang pertama yakni, bahwa penelitian ini memiliki kelebihan dibandingkan penelitian sebelumnya menurut (Muhammad Khalil Omar, 2016) yang meneliti tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di industri percetakan di Malaysia, atas rekomendasinya penelitian selanjutnya dilakukan pada industri lain.

Alasan kedua yakni adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian (Zulita Firmasari, 2017) dalam penelitiannya ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja pada perawat, penelitian tersebut meneliti pengaruh efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja pada 136 perawat di Rumah Sakit Panembangan Senopati Bantul dengan teknik analisis data menggunakan analisis *product moment* dan regresi linier berganda. Artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kinerja perawat, perawat dengan efikasi diri yang tinggi akan melaksanakan tanggung jawab dengan baik sehingga menyebabkan kinerja yang dihasilkannya juga baik. Berbeda dengan (Mochamad

Alvian Setyabudi, 2018) yang hasil penelitian analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 65 orang perawat menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Mohammad Saleh. Hasil yang tidak berpengaruh positif dikarenakan kurangnya efikasi diri perawatnya yang berkaitan dengan komitmen dalam menyelesaikan tugasnya.

Alasan ketiga yakni karena interaksi yang sangat intim dengan pasien, berbagai situasi rumah sakit dan pasien yang tidak dapat di prediksi sangat berpotensi menimbulkan stres pada perawat. Banyak sekali tugas yang harus dikerjakan oleh para perawat, hasil penelitian Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2006 menunjukkan 50,9% dengan total jumlah perawat 237.181 orang, perawat Indonesia mengalami stres kerja dengan berbagai gejala yang timbul seperti kurang ramah dalam melayani, pusing, kelelahan akibat beban kerja yang sangat banyak dan berat dan juga penghasilan yang tidak memadai oleh karena itu dapat dibilang fenomena stres kerja yang di alami oleh perawat cukup besar (Herqutanto & et al, 2017).

Untuk menerapkan variabel kinerja dengan variable efikasi diri dan stres kerja yang dapat mempengaruhinya, penulis menunjuk para perawat di Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu sebagai objek dalam penelitian ini, Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 190/Menkes/SK/II/2004 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Paru sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 250/Men-kes/PER/III/2008 tanggal 11 Maret 2008 yang memiliki kedudukan sebagai unit pelaksanaan teknis di lingkungan Departemen Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pelayanan Medik dengan kegiatan operasionalnya melaksanakan pelayanan kesehatan terhadap penderita penyakit paru secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan, pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan di bidang penanggulangan penyakit paru (Profile Rumah Sakit Paru Dr. HA Rotinsulu, n.d.).

Sejak pertengahan bulan Maret 2020 Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu resmi menjadi rumah sakit rujukan covid-19 kedua di Jawa Barat setelah RSUD Hasan Sadikin, dengan adanya hal tersebut menyebabkan terjadinya peningkatan pesat para pasien yang melakukan pengobatan di Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu. Sehingga sangat penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk terus mempertahankan kinerja terbaik para tenaga medis khususnya perawatnya, salah satunya yakni dengan mengasah efikasi diri dan mengelola stress kerja para perawatnya.

Tabel 1.1

Presentase Hasil Survey Kepuasan Pelanggan Tahun 2019-2020

No	Bulan	Tahun	
		2019	2020
1.	Januari	100,0 %	94,2%
2.	Februari	100,0 %	96,5%
3.	Maret	100,0%	98,5%
4.	April	100,0%	98,0%
5.	Mei	70,7%	99,8%
6.	Juni	97,4%	-
7.	Juli	98,1%	-
8.	Agustus	96,8%	-
9.	September	91,1%	-
10.	Oktober	75,8%	-
11.	November	88,2%	-
12.	Desember	96,9%	-

Sumber : (RS Paru Dr. H.A Rotinsulu, n.d.)

Menurut rangkuman data hasil presentase survey kepuasan pelanggan RS Paru Dr. H. A Rotinsulu, penulis melihat bahwa adanya siklus naik dan turun terkait kepuasan para pelanggan sejak bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Mei 2020. Data tersebut menunjukkan bahwa sejauh ini kinerja pegawai di RS Paru Dr. H. A Rotinsulu terbilang baik karena walaupun presentase per bulannya naik turun akan tetapi tidak ada data presentase yang menunjukkan nilainya kurang dari 50%.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara secara online dengan cara menyebarkan angket wawancara google form secara acak kepada 7 orang perawat di RS Paru Dr. H. A Rotinsulu, yakni sebagai berikut:

Table 1.2

Data Hasil Survei Awal Pada Perawat R.S Paru Dr. H. A Rotinsulu

No	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban
1.	Apakah menurut anda efikasi diri diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai perawat?	Ketujuh orang perawat menyatakan bahwa efikasi diri sangat diperlukan dalam pekerjaan sebagai seorang perawat karena dengan memiliki keyakinan, memiliki pikiran positif dan rasa percaya diri yang baik merupakan modal dan kunci untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya.
2.	Sebutkan apa saja hal yang dapat mempengaruhi efikasi diri anda?	Ketujuh orang perawat menyatakan bahwa kelelahan,

No	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban
		<p>konflik pribadi, ketidak jelasan aturan, kerjasama antar rekan yang kurang baik, pengetahuan yang kurang memadai, mood yang tidak baik, respon atasan yang tidak mendukung, resiko pekerjaan, ketakutan, komunikasi yang kurang baik dan pengalaman buruk lah yang dapat mempengaruhi efikasi diri mereka selama bekerja.</p>
3.	<p>Apakah menurut anda stres dapat mempengaruhi anda dalam melakukan pekerjaan?</p>	<p>Ketujuh orang perawat menyatakan bahwa stres sangat mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan, stres membuat mood menjadi buruk, stres membuat psikologis terganggu, yang berakibat konsentrasi kerja menurun, mengganggu pengambilan keputusan saat bekerja, cara berfikir dan mengganggu pola kerja.</p>
4.	<p>Sebutkan apa saja hal yang dapat menyebabkan anda mengalami stres kerja dalam melaksanakan tugas sebagai seorang perawat?</p>	<p>Ketujuh orang perawat menyataka bahwa, beban kerja yang tidak sepadan dengan kemampuan, tekanan pekerjaan, peraturan yang tidak jelas, pola komunikasi pimpinan yang hanya 1 arah,</p>

No	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban
		ketidak seimbangan antara hak dan kewajiban, kurangnya pengetahuan, rekan kerja yang tidak mumpuni, kebijakan yang kurang tegas, melonjaknya pasien dengan kurangnya tenaga perawat dan masa pandemi yang belum berakhir menjadi beberapa sebab timbulnya stres kerja dalam melaksanakan tugas sebagai perawat.
5.	Menurut anda apakah efikasi diri dan stres kerja yang anda alami dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas kerja anda sebagai perawat?	Ketujuh orang perawat menyatakan bahwa efikasi diri dan stres kerja sangat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat.

Sumber : Diolah peneliti

Berdasarkan data hasil survei awal di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri sangat diperlukan untuk menjalani tugas sebagai perawat dan stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas sebagai perawat dan jika dihubungkan dengan data hasil kepuasan pelanggan bisa jadi efikasi diri dan stres kerja ini yang menjadi sebab angka kepuasan pelanggan menjadi naik turun. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih lanjut seberapa besar efikasi diri dan stress kerja mempengaruhi kinerja para perawat di RS Paru Dr. H. A Rotinsulu.

Berdasarkan uraian singkat dan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI PADA PERAWAT DI RS PARU DR. H. A. ROTINSULU”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu ?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu?
3. Seberapa besar efikasi diri dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh efikasi diri pada perawat di Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu.
3. Mengetahui pengaruh efikasi diri, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti sangat berharap bahwa hasil dari penelitian ini selain dapat berguna bagi peneliti, juga semoga dapat berguna untuk pihak lain. Manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi organisasi yang menjadi objek penelitian, agar dapat mejadi rujukan atau gambaran tentang efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja perawat.
2. Manfaat bagi peneliti sendiri yakni, untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam lingkup efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja perawat.
3. Bagi bidang akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan seputar efikasi diri, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat,

serta sebagai sarana publik akademisi (mahasiswa) untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian lanjutan.

Kerangka Penelitian

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang timbul dari diri sendiri akan kemampuan diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan untuk mengerjakan apa yang harus dirinya kerjakan dan menghasilkan sesuatu yang dirinya atau bahkan orang lain harapkan kepadanya. Menurut (Bandura, 1994) efikasi diri merupakan suatu masalah yang terkait dengan kemampuan seseorang untuk mengatasi keadaan khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan tindakan untuk melaksanakan tugas khusus pada situasi tertentu. Bandura berpendapat bahwa ada tiga dimensi dari efikasi diri yakni tingkat kesulitan suatu tugas (magnitude), luas bidang tingkah laku (generaly), dan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan (strength).

Menurut (Hasibuan, 2012) kinerja adalah sebuah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap individu sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau pekerja sesuai dengan jabatan dan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman, kemampuan, kesungguhan serta waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Byars dan Rue (2004) dalam (Setiawan, 2015) menurutnya kinerja merupakan suatu hasil pengukuran atas pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diselesaikan oleh seorang karyawan yang diberikan kepada karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atas tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel (2003) untuk mengukur

kinerja karyawan tersebut digunakan beberapa dimensi kinerja yakni kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan hubungan antar perseorangan.

Secara logis pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi di dalam dirinya akan cenderung lebih aktif dan bisa mengelola situasi yang dihadapinya dalam menyelesaikan tugas, karena dirinya percaya bahwa ia bisa melakukannya dengan baik sehingga dapat lebih memaksimalkan kinerjanya dalam bertugas bagitupun sebaliknya jika efikasi diri rendah maka akan cenderung menghindari pekerjaannya atau malas- malasan bahkan dapat menyebabkan stress yang berdampak negatif. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yakni sebagai berikut :

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1. Yeti Indrawati (tahun 2014)	Pengaruh <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus perawat RS Siloam Manado)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2. Risqa Umniyyati dan S. Martono (tahun 2017)	Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri pada kinerja perawat	Hubungan antara efikasi diri pada kinerja menunjukkan hubungan yang positif bahwa ketika efikasi diri perawat meningkat, maka akan meningkat kinerja perawat.
3. Mochammad Alvian Setyabudi, Moch Al Musadieq, dan Aulia Luqman Aziz (Tahun 2018)	Pengaruh pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai (studi pada perawat rumah sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)	Berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t bahwa variabel <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dirumah sakit Dr. Mohamad Saleh, dikarenakan nilai t hitung lebih rendah dibandingkan nilai t tabel.
4. Maryani (Tahun 2018)	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> (AQ) dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja perawat RSUDAM Provinsi Lampung.	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat PNS RSUDAM Provinsi Lampung.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Stressors merupakan kondisi- kondisi yang cenderung menyebabkan stres pada seseorang, menurutnya ada dua kondisi kerja yang sangat sering menyebabkan stres bagi karyawan yakni stres yang berasal dari dalam pekerjaan (on the job) dan stres yang berasal dari luar pekerjaan (off the job) (Handoko, 2014). Sedangkan menurut

(Spielberger, 2003) stres adalah tuntutan eksternal yang ditujukan kepada seseorang, misalkan obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai suatu tekanan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Secara logis seorang pegawai yang mengalami ketegangan akibat dari tekanan yang berasal baik dari dalam pekerjaan maupun dari luar pekerjaan dapat sangat mempengaruhi proses berfikirnya, emosional dan juga kondisi mental individu tersebut. Stres yang dialami seseorang dalam bekerja dapat menimbulkan hal yang baik atau positif bagi pekerjaannya tersebut, seperti lebih meningkatnya kuantitas hasil kerjanya, kualitas pekerjaannya, kemampuan kerjasamanya. Dampak dari stres kerja dapat dikatakan positif karena ketika seorang karyawan dihadapkan dengan tekanan dan tuntutan didalam pekerjaannya maka individu tersebut akan lebih semangat dan sungguh- sungguh dalam bekerja demi mencapai hasil yang maksimal berbeda jika didalam suatu pekerjaan tidak ada sama sekali tuntutan dan tekanan yang akan terjadi adalah individu akan cenderung berleha leha menunda pekerjaan dan tidak serius dalam bekerja dampaknya pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan tidak selesai sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Walaupun dalam beberapa fenomena jika beban stres kinerja yang dialami seseorang telah memuncak, akibat yang ditimbulkan dari stres kerja tersebut akan cukup buruk seperti mulai tidak kooperatif dalam bekerja, kinerja yang semulanya meningkat menjadi turun drastis, tidak semangat dalam menyelesaikan tugas, bahkan dapat memicu timbulnya penyakit fisik lain seperti kelelahan, sakit kepala dan macam- macam penyakit fisik lain yang mungkin lebih serius lagi. Pernyataan tersebut juga didukung dan telah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yakni sebagai berikut :

Tabel 1.4
Penelitian terdahulu pengaruh stress kerja terhadap kinerja

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1. Lindanur Sipatu (Tahun 2013)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu	Bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu.
2. Jumiati Sasmita, SE., M.Si., Ph.D dan Raden Lestari Ganarsih, SE., MM. (Tahun 2014)	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat ruang inap kelas II dan III pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.	Aspek stres berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat ruang inap kelas II dan III pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.
3. Tedy Novianto Chairizal, Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA dan Dra Nuryanti, M.Si. (Tahun 2014)	Pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit ibu dan anak eria bundo pekanbaru.	Secara parsial stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit ibu dan anak eria bunda pecan baru.

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4. Devy Nur Faradilla (Tahun 2016).	Pengaruh stres kerja, sikap dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat (di ruang rawat inap RSUD Kota Surakarta).	Bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,999), yang dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Kota Surakarta.

3. Pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

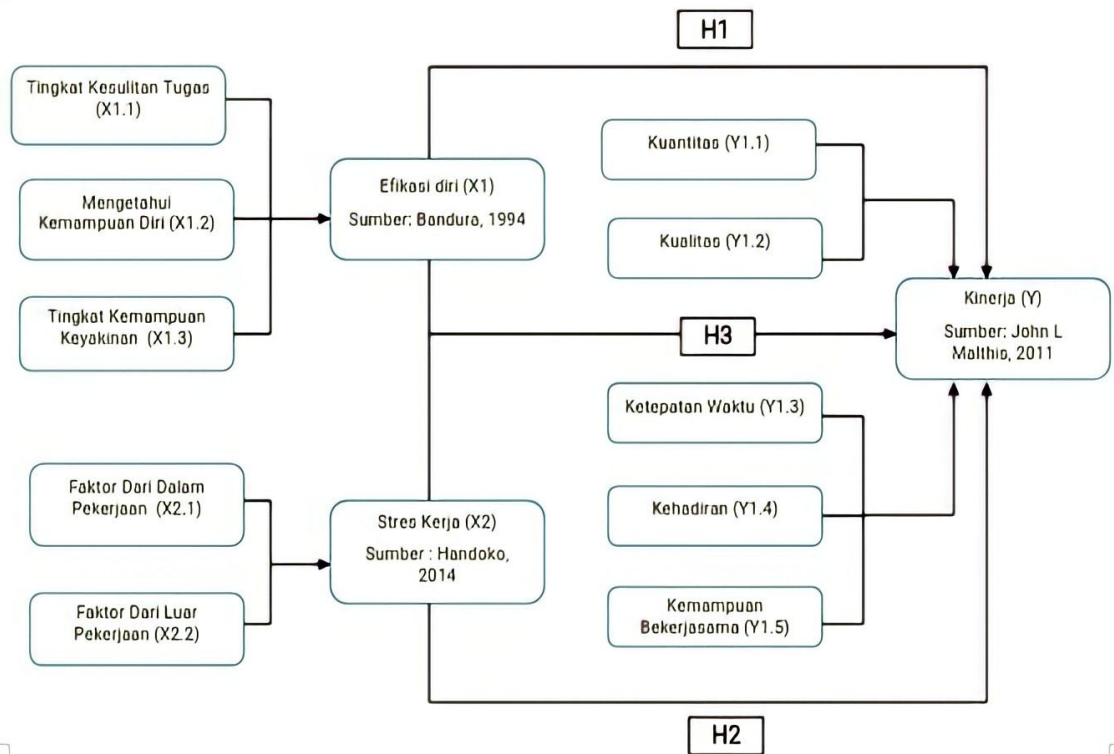
Menurut (Kaseger, 2013) faktor yang dapat membedakan setiap individu dalam suatu kondisi yakni adalah efikasi diri, efikasi diri ini disebut sebagai faktor personal yang dapat menyebabkan perubahan tingkah laku seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Bandura dalam (Santoso, 2012) efikasi diri sangat berkaitan dengan prestasi dan kinerja karena efikasi diri menentukan seseorang dalam bertindak jika tugas tersebut mampu ia kerjakan, maka akan dikerjakan dengan baik yang menyebabkan penilaian kinerjanya baik tetapi jika dirinya tidak merasa mampu untuk mengerjakannya berkemungkinan ia akan menghindari pekerjaan tersebut dan bahkan jika ia terus memaksakan diri untuk mengerjakannya maka hal lain yang akan timbul yakni adalah stres kerja.

Tingkat stres yang rendah menyebabkan rendahnya kinerja karena pegawai tidak memiliki tantangan yang berakhir pada kebosanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor stres pun dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Stres yang akan membawa dampak positif bagi pegawai yakni adalah stres pada titik optimal yang mana dalam keadaan ini menimbulkan tantangan, ide-ide, inovasi, dan semangat yang tinggi

sehingga akan meningkatkan kinerja, sedangkan dalam tingkatan stres yang sangat tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja. Secara logis efikasi diri sangat diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, efikasi diri tersebut juga berkaitan dengan timbulnya stres dalam kinerja jika efikasi diri tinggi maka akan menimbulkan stres yang berdampak positif jika tingkat stresors berada di titik optimal, begitupun sebaliknya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yakni sebagai berikut:

Tabel 1.5
Pengaruh efikasi diri dan stres kerja terhadap kinerja

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1. Kartika Dewi Lestari (Tahun 2015)	Pengaruh beban kerja, stres kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT.Sumber Cipta Multiniaga Indramayu)	Bahwa beban kerja, stres kerja dan <i>self efficacy</i> secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di PT. Sumber Cipta Niaga Indramayu.
2. Meida Normasari (Tahun tidak tertera)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada pegawai kantor regional I BKN Yogyakarta)	Bahwa <i>self efficacy</i> positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1.1
Model Kerangka Penelitian Berdasar analisis peneliti

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antara sebab dan akibat antar variable yang diteliti (Uma sekaran, 2017). Hipotesis dibuat dari teori yang dijadikan dasar dari model konseptual yang akan diteliti dan berhubungan. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan hubungan yang diperkirakan diharapkan solusi dapat ditemukan untuk mengatasi suatu masalah yang sedang dihadapi berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis penelitian berdasarkan kerangka berfikir yang telah dilapirkan di atas peneliti merumuskan hipotesis, adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Diduga efikasi diri (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu (Y).

Hipotesis 2 : Diduga stres kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu (Y).

Hipotesis 3 : Diduga efikasi diri (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Dr. H. A Rotinsulu (Y).

