BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka Teoritis

2.1 Pengertian Stres Kerja Positif (*Eustress)*

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis yaitu konfrontasi individu dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu (Robbins dan Judge, 2015). Stres juga dapat diartikan dengan kondisi dimana terjadi tekanan yang menyebabkan ketegangan dan ketidakseimbangan psikis, fisik dan proses berfikir. Konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang dihadapi oleh setiap orang, baik secara fisik maupun mental (Anatan dalam Sipatu,2013).

Dalam berbagai macam pengalaman stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak negatif maupun positif. Dampak negatif akan terjadi ketika terlalu banyak beban kerja yang harus ditanggung karyawan, sehingga karyawan harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Stres kerja juga dapat berpengaruh positif ketika pengalaman kerja terjadi secara imbang dan bertahap sehingga dapat memicu kreativitas karyawan. (Luthans dalam Nur, 2013) menyatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian.

b. **Stres Kerja Positif (*Eustress*)**

Lumoggo dalam (Sukoco,2014) *eustress* adalah stres yang sifatnya positif atau membangun. **(**Robbins dan Judge 2008) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu mengalami peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. *Eustress* adalah stres positif yang terjadi ketika tingkatan stres cukup tinggi untuk memotivasi agar bertindak untuk mencapai sesuatu. Ketika *eustress* dialami seseorang , maka terjadilah peningkatan kinerja dan kesehatan (Greenberg, 2006). (Ismail et al, 2009, 4) individu yang mengalami *eustress* akan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan ini dapat membantu mereka untuk meningkatkan kehidupan kerja yang positif (misalnya, kepuasan, untuk meningkatkan kesejahteraan dan nilai-nilai kerja positif).

Menurut (Hargrove *et all*, 2013) *eustress* kerja dapat diukur pada tingkat subyektif seperti kualitas hidup atau kehidupan kerja, tekanan pekerjaan, sumber daya mengatasi psikologis, keluhan, tingkat stres keseluruhan, dan kesehatan mental, yang akan dideskripsikan sebagai berikut:

1. Kehidupan Kerja

   Kehidupan kerja merupakan suatu kondisi sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya. Pendekatan yang harus dilakukan untuk memenuhi kualitas hubungan kerja yang baik adalah berupaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan yaitu dengan memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh.

2. Tekanan Pekerjaan

   Tekanan kerja akan mendorong kontraproduktifnya hasil-hasil pekerjaan, sementara kepuasan kerja akan menciptakan suasana kerja yang berkorelasi positif dengan tingginya kinerja karyawan di dalam organisasi.

3. Sumber Daya Mengatasi Psikologis

   Kemampuan penggunaan sumber daya (manusia) secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respon).

4. Keluhan

   Keluhan merupakan permasalahan yang terjadi pada setiap karyawan, hal ini dapat berdampak negatif ketika hal tersebut memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yang berakibat tidak pernah tercapainya produktivitas sebagaimana yang diharapkan.

5. Tingkat Stres Keseluruhan

   Tingkat stres secara keseluruhan adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

6. Kesehatan Mental

   Kesehatan mental merupakan kondisi seseorang yang berkaitan dengan penyesuaian diri yang aktif dalam menghadapi dan mengatasi

masalah dengan mempertahankan stabilitas diri, juga ketika berhadapan dengan kondisi baru, serta memiliki penilaian nyata baik tentang kehidupan maupun keadaan diri sendiri.

2.2 Efikasi Diri

Bandura dalam Monica Pedrazza, et. al, (2013) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Ini adalah penilaian kemampuan seorang individu untuk melaksanakan keterampilan khusus dalam keadaan tertentu, dan dengan demikian untuk mencapai hasil yang sukses. Efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan.

Efikasi diri adalah keyakinan sesorang tentang kemampuannya untuk memobilisasi, memotivasi, sumber daya kognitif dan sumber tindakan yang diperlukan untuk mengendalikan tuntutan tugas. (James L et al, 2012, 374) menambahkan bahwa efikasi diri yang satu dapat melakukan memadai dalam situasi, efikasi diri memiliki tiga dimensi : besarnya, kekuatan, dan umum. Menurut pendapat (Stephen P *et al*, 2013, 249) mendefinisikan efikasi diri juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa ia mampu melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, lebih percaya diri yang dimiliki dalam kemampuan untuk sukses. Jadi, dalam situasi sulit, orang dengan rendah efikasi diri lebih cenderung kurang memiliki keterampilan sosial, tanggapan

terhadap lingkungan disertai kecemasan, sementara mereka dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih tekun, berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan.

Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi.Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. Efikasi diri menyentuh hampir semua aspek kehidupan manusia, apakah mereka berpikir secara produktif, pesimis atau optimis, seberapa baik mereka memotivasi diri dan bertahan dalam menghadapi kesengsaraan, dan kerentanan mereka terhadap stres dan depresi, dan pilihan-pilihan hidup yang mereka buat (Hidayat, 2011:156).

Sudarmaji dalam (Priyantoro, 2002) menyebutkan, efikasi diri memiliki peranan dalam pengendalian reaksi terhadap ancaman dan tekanan, dimana keyakinan akan kemampuan yang dimiliki turut menentukan individu untuk mengatasi situasi sulit atau tidak. Bandura dalam Ghufron dan Rini (2017) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan diri nya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan diri nya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri berpengaruh terhadap pilihan serta tindakan yang dicapai individu. Keyakinan pada efikasi diri turut menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan individu dan berapa lama kemampuan individu bertahan dalam menghadapi situasi yang kurang dapat

menguntungkan. Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan sebaiknya selalu mempunyai keinginan untuk berusaha dengan lebih giat dan tekun untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas (Mukrodi, 2018). Jika seorang karyawan selalu yakin akan kemampuan yang ada pada dirinya berarti efikasi diri pada karyawan itu tinggi dan tentunya kinerja karyawan itu baik.

2.2.2 Dimensi Efikasi Diri

(Sunyoto dan Burhanudin, 2015:17), efikasi diri seseorang dibedakanatas dasar beberapa dimensi yang memiliki implikasi terhadap prestasi, antara lain :

1. ***Magnitude* (tingkat kesulitan tugas)**

   Dimensi tingkat kesulitan tugas berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu melaksanakannya. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang atau bahkan tugas-tugas yang paling sulit. Hal itu sesuai batas kemampuan untuk memenuhi tuntutan perilaku pada masing-masing tingkatan.Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan perilaku yang dirasa mampu dilakukan dan menghindari perilaku diluar batas kemampuannya.

2. ***Generality* (luas bidang perilaku)**

   Dimensi generalisasi berkaitan dengan luas bidang tugas yang dilakukan. Beberapa keyakinan individu terbatas pada suatu aktivitas maupun situasi tertentu dan beberapa keyakinan menyebar pada serangkaian aktivitas serta situasi yang bervariasi.

3. ***Strength*** **(kemantapan keyakinan)**

Dimensi kemantapan keyakinan berkaitan dengan keteguhan hati terhadap keyakinan pada diri individu, bahwa individu akan berhasil menghadapi suatu masalah. Dimensi ini seringkali harus menghadapi rasa frustasi, luka dan berbagai rintangan lainnya dalam mencapai suatu hasil tertentu.

Efikasi diri menurut Bandura memilki dua komponen (Alwisol, 2004) yaitu:

1. Ekspektasi hasil (*outcome expectations*): perkiraan diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri akan mencapai hasil tertentu.
2. Ekspektasi efikasi (*efficacy expactantion*) : adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Efikasi diri terdiri dari beberapa dimensi yaitu kesulitan tugas yang dilalui, keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dan seberapa kuat keyakinan individu mengenaai kemampuan yang ia miliki. Efikasi diri memiliki dua komponen yaitu ekspektasi hasil dan ekspektasi efikasi.

2.2.3 Sumber Efikasi Diri

Sumber efikasi diri yang dikemukakan Bandura dalam (Alwisol, 2004), antara lain pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi psikologis. Adapun penjelasan nya sebagai berikut:

1. Pencapaian prestasi, merupakan sumber pengharapan efikasi yang utama atau penting karena didasarkan pada pengalaman yang secara

langsung dialami oleh individu. Apabila individu berhasil mencapai suatu prestasi tertentu, maka hal ini dapat meningkatkan penilaian akan efikasi-dirinya. Pengalaman keberhasilan juga dapat mengurangi kegagalan, khususnya bila kegagalan tersebut timbul disaat awal. terjadinya suatu peristiwa, bahkan kegagalan tersebut tidak akan mengurangi usaha yang sedang dilakukan individu dalam menghadapi dunia luar.

2. Pengalaman orang lain, yakni belajar dengan cara mengamati tingkah laku atau pengamatan terhadap pengalaman orang lain. Seseorang yang melihat individu lain berhasil melakukan suatu tugas, akan mengharapkan efikasi dirinya juga meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang sebanding dengan orang yang diamati tersebut, dan mempunyai usaha yang tekun dan ulet. Mengamati keberhasilan orang lain, idividu akan cenderung merasa mampu melakukan hal yang sama. Ia berkeyaninan bila orang lain mampu, tentunya dia juga mampu. Hal ini dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi tertentu. Pengamatan terhadap pengalaman orang lain tergantung pula pada beberapa hal seperti karakteristik model, kesamaan antara individu dengan model, tingkat kesulitan tugas, keadaan situasional, dan keanekaragaman hasil yang dicapai oleh model.

3. Persuasi verbal, yaitu orang diarahkan melalui sugesti dan bujukan untuk percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah yang

terjadi di masa datang. Persuasi verbal ini bisa mengarahkan orang agar berusaha lebih keras lagi untuk mencapai kesuksesan dan dapat mendorong orang untuk lebih giat, ulet dan tekun.

4. Kondisi psikologis, bahwa dalam situasi yang menekan, kondisi emosional dapat mempengaruhi pengharapan efikasi. Individu lebih mengharapkan akan berhasil jika tidak mengalami gejolak fisiologis daripada jika mereka menderita tekanan, goncangan dan kegelisahan yang mendalam, sebab pengalaman tersebut dapat menurunkan prestasinya. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat akan terjadinya sesuatu yang tidak diharapkan. Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan faktor eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu situasi-situasi yang menekan akan cenderung dihindari.

Dengan demikian efikasi-diri dapat ditingkatkan dengan menggunakan empat sumber informasi efikasi-diri yaitu: pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, persuasi verbal dankondisi psikologis individu tersebut.Semakin banyak individu tersebut belajar dan memperoleh informasi efikasi-diri maka diharapkan tingkat efikasi-diri individu tersebut akan semakin baik.

2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Mangkunegara (2017:67) mengartikan prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hasibuan 2013) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu:

a. Minat dalam bekerja
b. Penerimaan delegasi tugas
c. Peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Bernardin & Russel (dalam Sutrisno, 2017:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperolehdari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktutertentu. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

(Menurut Hasibuan 2018, 94). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu:

a. Kemampuan dan minat seorang pekerja
b. Kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas
c. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Mangkunegara (2017:67) terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*)
2. faktor motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah segala sesuatu yang dihasilkan oleh karyawan melalui pencurahan segenap kemampuan dan potensi serta totalitas yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.3.2 Fungsi Penilaian Prestasi Kerja

(Handoko 1995,135) dalam (Risalina 2018). Terdapat beberapa fungsi penilaian prestasi kerja, menurut Handoko, fungsi penilaian prestasi kerja adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan

mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membentuk para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

   Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

   Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

   Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus di teliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*

   Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidakakuratan informasional

   Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen- komponen lain sistem informasi manajemen

personalia. Menggantungkan diri pada infromasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Ketidakakuratan informasional

   Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen- komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada infromasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

9. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

   Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

10. Kesempatan kerja yang adil

    Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskrimainasi.

11. Tantangan-tantangan eksternal

    Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainya.Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.3.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut (Bacal 2002, 116) ada tiga pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja karyawan.

1. Sistem penilaian

   Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajer pun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

2. Sistem peringkat

   Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Sistem berdasarkan tujuan

   Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

2.4 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Hipotesis	Variabel	Hasil
1	Hana D, *et al*., (2019)	Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (*SELF-EFFICACY*) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	***Variabel Independent*** Motivasi Kerja (X_1) Efikasi Diri (X_2), ***Variabel Dependent*** Kinerja Karyawan (Y)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Metode yang digunakan deskriptif dan asosiatif. Sampel yang digunakan sampel random sampling dengan menyebar kuesioner kepada 100 karyawan. Simpulan, motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja karyawan.
2	Rosalina A, *et al*., (2020)	Hubungan Iklim Organisasi, Eustress dengan kinerja karyawan di PT. Pulsa Indomedia Pratama	***Variabel Independent*** Iklim Organisasi(X_1) Eustress (X_2), Kinerja Karyawan (X_3), ***Variabel Dependent*** Semangat Kerja (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan hubungan 1. Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan 2. Eustress terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis data yang digunakan analisis linier berganda, uji dan uji f. Data penyebaran kuesioner kepada 4 responden.

3	Siti Fatimah, *et al*., (2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado	***Variabel Independent*** Karakteristik Pekerjaan (X_1) Stres Kerja (X_2) ***Variabel Dependent*** Prestasi Kerja (Y)	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan sampel sebanyak 45 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program spss 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja keryawan. Saran yang dapat diberikan adalah agar karakteristik pekerjaan mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena akan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
4	Geraldine O (2011)	Hubungan Antara Harapan, Eustress, Efikasi Diri, dan Kepuasan Hidup Diantara Mahasiswa	***Variabel Independent*** Harapan (X_1) Eustress (X_2), Efikasi Diri (X_3), ***Variabel Dependent*** Mahasiswa (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa harapan adalah predictor terbaik dari kepuasan hidup. Pekerjaan yang dilaporkan menyediakan alat yang andal untuk mengukur eustress, memeriksa eustress dengan cara baru di tingkat akademis dan memberikan informasi bermanfaat dan tentang kesejahteraan siswa kepada administrator perguruan tinggi.

5	Arief & Nurmalisa (2019)	Analisis Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. CJ CHEILJEDANG FEED Kalimantan.	***Variabel Independent*** Stres Kerja (X_1) ***Variabel Dependent*** Prestasi Kerja (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat dan hubungan antara variabel stres kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. CJ CheilJedang Feed Kalimantan. Pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling. Hasil analisis : menunjukkan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja tergolong rendah, dan hubungan stres kerja dengan prestasi kerja mendapatkan hasil yang tidak signifikan karena hasil analisis korelasinya lebihh dari 0,05.
6	Agung Utomo *et al*., (2014)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *eustress* dan kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan perum jasa tirta I malang jawa timur)	***Variabel Independent*** Iklim Organisasi (X1) Eustres (X2) ***Variabel Dependent*** Kepuasan kerja (Y)	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap eustress dan kepuasan kerja karyawan. Analisis yang digunakan analisis path kuesioner yang disebar sebanyak 70. Hasil penelitian meunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhaadap eustress. Eustress berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang diciptakan maka semakin tinggi pula eustress dan kepuasan kerja karyawan.

7	Veronika A.S (2020)	Pengaruh Eustress Peran, Kecerdasan Emosional, dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis Mompreneur	***Variabel Independent*** Eustress Peran(X_1) Kecerdasan Emosional (X_2) ***Variabel Dependent*** Kesejahteraan Psikologis Mompreneur (Y)	Hasil analisis data menunjukkan: 1) Eustress peran berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan psikologis Mompreneur 2) Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kesejahteraan psikologis mompreneur. 3) Dukungan sosial keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraanpsikologis mompreneur. 4)Tidak terdapat efek pemoderasi kecerdasan emosional dan dukungan sosial keluarga pada pengaruh eustress peranwirausaha terhadap kesejahteraan psikologis mompreneur. Pengambilan sampel menggunaka judgment sampling, menyebarkan kuesioner kepada 50 responden.
8	Andita P, *et al*., (2018)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Maju Hardware Madiun	***Variabel Independent*** Konflik Kerja (X_1) Stres Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), ***Variabel Dependent*** Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Konflik Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hardware Madiun, (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikanterhadap Kinerja Karyawan pada Hardware Madiun (3) Pekerjaan Motivasi Berpengaruh positif dan

				Signifikan Karyawan pada Hardware Madiun, dan (4) Konflik Kerja, Stres Kerja,dan Motivasi Kerja berpengaruh positif sebesar dan secara bersama-sama signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hardware Madiun.
9	M. Zuhdi *et al.*, (2019)	*Group Counseling with Self-Talk Technique and Stress Inoculation Training to Enhance Students' Eustress*	***Variabel Independent*** *Counseling with Self-Talk* (X_1), *Stress Inoculation Training* (X_2), ***Variabel Dependent*** *Enhance Students' Eustress* (Y)	*The result of the study showedthat group counseling with self- talk technique and stress inoculation trainingtechnique is effective in enhancing students' eustress. This finding confirms the effectiveness of group counseling service with self-talk technique and stress inoculation training technique for students in Semarang,Indonesia.*
10	Manasseh N.I (20115)	*Self Efficacy and Work Performance : A Theoretical Framework of Albert Bandura's Model, Review of Findings, Implications and Directions for Future Research*	***Variabel Independent*** *Self Efficacy* (X_1) *Work Performance* (X_2), ***Variabel Dependent*** *Implications and Directions* (Y)	*he article examined the relationship between Self Efficacy and Work Performance using Albert Bandura's Social Cognition Theory as a theoretical framework. Bandura's main propositionwas that individuals with high self efficacy believe inthemselves and go on to exhibit high performance while individuals with low self efficacy do not have confidence in themselvesand end up with low performance.*

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya pada tabel 2.4 diatas dapat dilihat bahwa pada penelitian terdahulu yang telah dipelajari oleh penulis bahwa tidak ada judul penelitian yang menggunakan variabel stres kerja positif (*eustress*) dan efikasi diri yang dijadikan dalam satu penelitian. Kemudian perbedaan mendasar selanjutnya terletak pada objek penelitian dan periode pengamatan, perbedaan pada penambahan teknik pengambilan data dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian, serta perbedaan pada sampel penelitian.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan iuran diatas dan penelitian terlebih dahulu yang telah dipaparkan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu stres kerja positif (*eustress*), efikasi diri serta variabel terikat prestasi kerja berdasarkan hubungan variabel diatas dapat dimasukkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

1. **Peran stres kerja positif (*eustress)* pada prestasi kerja**

   Eustress memberikan manfaat bagi individu yang mengalaminya. Tekanan mental pada *eustress* memberikan dorongan positif, yang membuat individu dapat memiliki “tenaga” lebih dalam melaksanakan tugasnya. *Eustress* inilah yang membuat orang-orang menjadi kreatif ketika bekerja mengejar target atau demi sebuah tujuan yang telah dibuat dari sebuah rencana. Supaya stres mendorong produktivitas, tentu saja perusahaan harus menciptakan sistem yang baik (Rosalina, 2020). *Eustress* bersifat menyenangkan dan merupakan pengalaman yang memuaskan. *Eustress* dapat meningkatkan kesiagaan mental serta

kewaspadaan, kognisi dan performansi individu. *Eustress* juga dapat meningkatkan motivasi individu dalam mengerjakan sesuatu (Davidson, 2006).

H1 : Ada peran positif antara stres kerja positif *(eustress)* pada prestasi kerja karyawan.

2. **Peran efikasi diri pada prestasi kerja**

Harapan dengan adanya efikasi diri yang tinggi dalam diri karyawan di suatu perusahaan, maka diharapkan juga adanya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik pada karyawan itu sendiri.Oleh karena itu, efikasi diri yang dimiliki individu mempunyai keterkaitan dalam menentukan langkah penyelesaian yang efektif dari setiap tuntunan tugas yang ada untuk pencapaian prestasi kerja yang baik. Hal tersebut senada dengan yang diucapkan oleh Gist (dalam Ghufron & Rini 2017,76) yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitanya dengan pencapaian tujuan tertentu. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat akan mendorong para pekerja dapat tenang dan mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi. Hal itu akan menyebabkan kepercayaan diri tumbuh. Efikasi diri seperti harga diri, tumbuh bersama pencapaian prestasi (Ghufron & Rini 2017,76).

H_2 : Ada peran positif antara efikasi diri pada prestasi kerja karyawan.

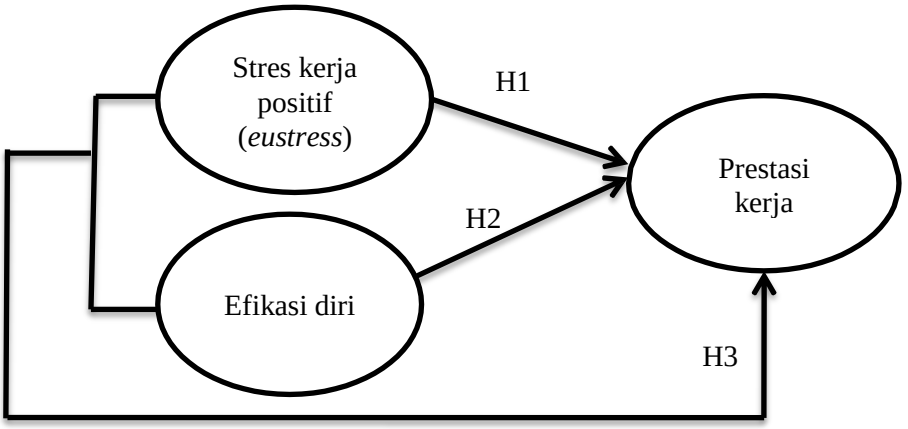
3. **Peran stres kerja positif (*eustress)* dan efikasi diri pada prestasi kerja karyawan**

   Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yayasan harus memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Baik itu yang berkaitan dengan pemberian gaji, pekerjaan ataupun pemberian peran pada karyawan dalam yayasan yang sesuai sehingga tidak menimbulkan tekanan atau kekhawatiran dan ketegangan pada karyawan. Memperhatian *eustress* dan efikasi diri akan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membuat karyawan betah dalam bekerja serta meningkatkan gairah bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

   H_3 : Ada pengaruh positif antara stres kerja positif (*eustress)* dan efikasi diri pada prestasi kerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2 Model Penelitian



2.7 **Hipotesis**

H_1 : Stres kerja positif (*eustress*) berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan

H_2 : Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

H_3 : Stres kerja positif (*eustress*) dan efikasi diri secara bersaama- sama berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.