

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DALAM PERSPEKTIF ISLAM  
(Studi Pada Pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post  
Bandar Lampung)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Tugas Dan Memenuhi Syarat  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana  
Dalam Ilmu Manajemen Ekonomi (S.E)**

**Oleh  
Didik Kurniawan  
1851040251**

**Jurusan : Manajemen Bisnis Syari'ah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
DALAM PERSPEKTIF ISLAM  
(Studi Pada Pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post  
Bandar Lampung)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Tugas Dan Memenuhi Syarat  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana  
Dalam Ilmu Manajemen Ekonomi (S.E)**

Oleh  
**DIDIK KURNIAWAN**  
**1851040251**

**Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah**



**Pembimbing I : Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev.**  
**Pembimbing II : Siska Yuli Anita, M.M**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1444H / 2023 M**

## ABSTRAK

Setiap perusahaan selalu dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki. Beberapa cara yang digunakan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yaitu dengan cara meningkatkan teknologi dengan tujuan efisiensi dan produktivitas. Sifat dan karakteristik yang harus dimiliki karyawan yaitu *self efficacy* dan *self esteem*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy*, *self esteem*, dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran Stres kerja dalam memediasi *self efficacy* dan *Self esteem* terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis *SmartPLS 4*. Populasi penelitian ini adalah karyawan di kota Bandar Lampung, dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. dengan jumlah 100 responden.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa *self efficacy*, *self esteem* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi mendapatkan hasil bahwa stres kerja memediasi antara pengaruh yang diberikan *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan secara *partial mediation*.

**Kata Kunci** : *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Stres Kerja, dan Kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*Every company is always required to be able to optimize the resources they have. Several ways are used to optimize resources, namely by improving technology with the aim of efficiency and productivity. The traits and characteristics that must be possessed by employees are self-efficacy and self-esteem. This study aims to find out how the influence of self-efficacy, self-esteem, and work stress on employee performance, and the role of work stress in mediating self-efficacy and self-esteem on employee performance in an Islamic perspective.*

*This research is a quantitative study using the SmartPLS4 analysis method. The population of this study were employees in the city of Bandar Lampung, and the sample in this study were employees of the Lampung Post Bandar Lampung Daily Newspaper. with a total of 100 respondents.*

*Based on the research results, it was found that self-efficacy, self-esteem and work stress have a positive and significant effect on employee performance. The results of the mediation test show that work stress mediates between the effects of self-efficacy and self-esteem on employee performance through partial mediation.*

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



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame-Bandar Lampung 35131 Tlp.0721-703260

---

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Didik Kurniawan  
Npm : 1851040251  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul, “PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM” (Studi Pada Pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung). Adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 27 Juni 2023



**Didik Kurniawan**  
**1851040251**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame-Bandar Lampung 35131 Tlp.0721-703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sires Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung).**

**Nama : Didik Kurniawan  
Npm : 1851040251  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syari'ah**

**MENYETUJUI**

Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang  
Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev.**  
**NIP. 197809182005012005**

**Pembimbing II**

**Siska Yuli Anita, M.M.**  
**NIP. 199109012019032036**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.**  
**NIP. 197905142003121003**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame-Bandar Lampung 35131, Tlp.0721-703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Pegawai Surat Kabar Harian Lampung *Post Bandar Lampung*).” Disusun oleh, Didik Kurniawan, NPM. 1851040251 Program Studi Manajemen Bisnis Syariah telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Senin, 10 Juli 2023.

**TIM MUNAQOSYAH**

Ketua Sidang : Dr. Nasrudin, M.Ag. (.....)

Sekretaris : Yeni Susanti, M.A. (.....)

Penguji I : Adib Fachri, M.E.Sy. (.....)

Penguji II : Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev. (.....)

Penguji III : Siska Yuli Anita, M.M. (.....)



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Prof. Dr. H. M. Nurhikmah, S.E., M.M., Akt., C.A.  
NIP. 197009262008011008

## MOTTO

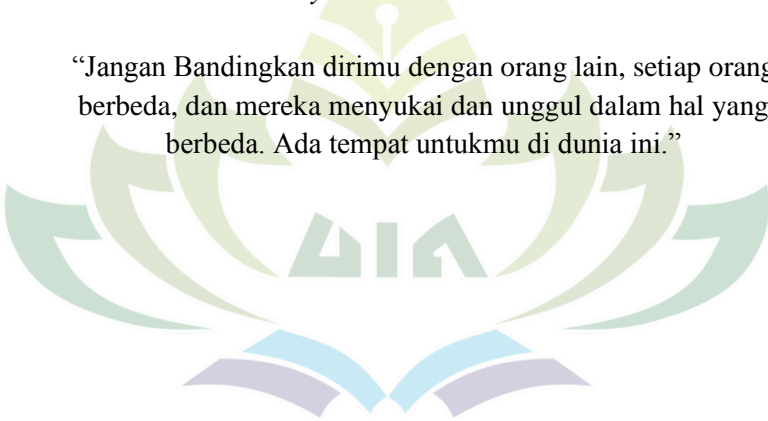
يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اسْتَعِيْنُوْا بِالصَّبْرِ وَالصَّلٰوةِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ مَعَ الصّٰبِرِيْنَ ﴿١٥٣﴾

“Wahai orang-orang yang beriman. Mohonlah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah (akan selalu) bersama orang-orang yang sabar,”

Q,S Al-Baqarah (2:153)

*“Don’t Compare yourself to others, everyone is different, and they like and excel at different things. There is a place for you in this world.”*

“Jangan Bandingkan dirimu dengan orang lain, setiap orang berbeda, dan mereka menyukai dan unggul dalam hal yang berbeda. Ada tempat untukmu di dunia ini.”





## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan-Nya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir sebagai mahasiswa. Yang diharapkan hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi segala pihak yang memerlukan. Dengan lafadz Bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku Bapak Sehono dan Ibu Tonik Indrawati yang telah menjadi motivator terbesar dalam hidup. Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan serta dukungan baik materi maupun non materi yang telah diberikan kepadaku sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, yang telah menjadikan saya bagian didalamnya, untuk menimba berbagai macam ilmu serta menjadi tempat untuk menempa saya menjadi seseorang yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis Skripsi ini bernama Didik Kurniawan yang lahir pada 2 April 2000 di Desa Banjar Agung, Kecamatan Banjar Agung, Kabupaten Tulang Bawang. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara, lahir dari pasangan harmonis dan bahagia Bapak Sehonu dan Ibu Tonik Indrawati. Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh penulis yakni; penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai dari Taman Kanak-Kanak di TK Albahiji dan lulus pada tahun 2006. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar di SDN 01 Banjar Agung dan lulus pada tahun 2012. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 01 Banjar Baru dan lulus di tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Pagar Dewa dan lulus di tahun 2018. Selanjutnya atas izin Allah dan kesempatan yang telah diberikan-Nya, penulis dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi dalam program Sarjana Strata Satu di UIN Raden Intan Lampung, dengan mengambil program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa kesehatan, ilmu pengetahuan, dan petunjuk sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung)” dapat diselesaikan dengan baik sebagai syarat menyelesaikan Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada suri tauladan kita, Nabi Muhammad SAW, keluarga serta para sahabatnya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Tak bisa dipungkiri juga dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat melalui halangan dan rintangan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto., M.M, Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Vitria Susanti., M.A., M.Ec.Dev selaku Pembimbing Akademik I yang telah sabar membimbing, meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.
4. Ibu Siska Yuli Anita, M.M selaku Pembimbing Akademik II yang telah sabar membimbing, meluangkan waktunya dan pikirannya dalam mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen selama berkuliah, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, mendidik dan membentuk karakter dengan penuh keikhlasan.
6. Bapak/Ibu/Saudara/I Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung selaku responden pada penelitian ini yang telah meluangkan waktu dan memberikan kesediaannya menjadi responden.
7. Kedua orang tua yang sangat saya cintai, Bapak Sehonu dan Ibu Tonik Indrawati yang selalu mencurahkan doa, cinta dan kasih sayangnya selama ini.
8. Seluruh sanak saudara yang tidak dapat penulis sebut satu persatu, terimakasih telah memerikan motivasi dan dukungan dalam segala hal.
9. Seluruh teman-teman prodi Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khususnya anak kelas MBS C yang senantiasa kebersamai dalam setiap langkah perjuangan.
10. Rekan- rekan Cah Mendo Dimas Prakoso, Fahlul Rohim, Hendra Aji Sanjaya, Ronal Abi Yoga, Sarwani dan Teguh Adi Pradana.
11. Seluruh Pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan Bapak dan Ibu Dosen, Sahabat, Teman-teman serta seluruh pihak yang terlibat, yang akan dibalas dengan kebaikan yang berlipat ganda oleh-Nya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Namun, penulis harap hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi segala pihak yang memerlukan.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 27 Juni 2023

Didik Kurniawan  
NPM. 1851040251

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii-iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x-xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii-xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	14
H. Sistematika Pembahasan.....	25
<b>BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Teori Yang Digunakan.....	27
1. Teori Perilaku dan Kinerja .....	27
2. <i>Self Efficacy</i> .....	29
a. Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	29
b. Klasifikasi <i>Self Efficacy</i> .....	30
c. Dimensi <i>Self Efficacy</i> .....	33
d. Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	34
e. <i>Self Efficacy</i> dalam Perspektif Islam .....	35



3. <i>Self Esteem</i> .....	36
a. Pengertian <i>Self Esteem</i> .....	36
b. Karakteristik <i>Self Esteem</i> .....	38
c. Manfaat <i>Self Esteem</i> .....	39
d. Indikator <i>Self Esteem</i> .....	39
e. <i>Self Esteem</i> dalam Perspektif Islam .....	40
4. Kinerja Karyawan .....	42
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	42
b. Dimensi Kinerja Karyawan.....	43
c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	44
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	45
e. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam .....	46
5. Stres Kerja .....	48
a. Pengertian Stres Kerja .....	48
b. Faktor Penyebab Stres Kerja .....	49
c. Gejala Stres Kerja dan Proses Terjadinya Stres Kerja .....	51
d. Indikator Stres Kerja .....	52
e. Stres Kerja dalam Perspektif Islam .....	52
6. Perspektif Islam Berdasarkan Sifat-sifat Wajib Rasul .....	53
B. Kerangka Pemikiran/Konseptual.....	56
C. Pengajuan Hipotesis .....	57

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	67
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	67
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	68
D. Definisi Operasional Variabel .....	70
E. Instrument Penelitian.....	74
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	75
G. Uji Hipotesis.....	76
H. Penguji Mediasi .....	78

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	81
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	81
2. Analisis Dan Diskusi.....	83
a. Deskripsi Responden.....	83
b. Deskripsi Jawaban Responden .....	85
c. Uji Instrumen .....	89
a. Uji Validitas .....	89
b. Uji Reliabilitas .....	94
d. Uji Hipotesis .....	95
B. Pembahasan Dan Hasil Penelitian .....	104

## **BAB V : PENUTUP**

A. Simpulan.....	111
B. Rekomendasi .....	112

## **DAFTAR RUJUKAN**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

### Tabel

1.1. Kajian Terdahulu yang Relevan .....	14
3.1. Definisi Operasional Variabel .....	71
3.2. Tabel Skala Likert .....	74
3.3. Kriteria Koefisien Relasi .....	75
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	85
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	85
4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X(1) <i>Self Efficacy</i> .....	86
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X(2) <i>Self Esteem</i> .....	87
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan .....	88
4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Z Stres Kerja (Mediasi) .....	89
4.8 <i>Outer Loading</i> .....	91
4.9 <i>Outer Loading</i> .....	93
4.10 Uji <i>Reliabilitas</i> .....	95
4.11 Total <i>Effect</i> .....	96
4.12 Taabel Hasil Uji <i>R S-square</i> .....	96
4.13 Total <i>Effect</i> Stres Kerja antara <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan .....	100
4.14 Total effect Stres Kerja antara <i>Self Esteem</i> dan Kinerja Karyawan .....	102
4.15 Total <i>Effect</i> Stres Kerja Antara <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	103

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Skema Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson .....	28
2.2 Kerangka Berfikir/Konseptual.....	57
4.1 Hasil Analisis Jalur.....	83
4.2 Hasil Analisis Jalur.....	90
4.3 Hasil Analisis Jalur.....	92
4.4 Tottal <i>Effect</i> M antara X1 dan Y.....	99
4.5 Total Effect M antara X2 dan Y .....	101



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal guna memahami skripsi ini, maka selaku penulis merasa perlu adanya penejelasan lebih mengenai arti dan maksud terhadap beberapa kata dari kalimat yang menjadi judul pada skripsi ini. Berdasarkan penegasan judul yang nantinya yang dibahas, diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman atau kekeliruan terhadap pemaknaan judul dari beberapa kata serta istilah yang digunakan. Adapun judul skripsi yang dimaksud adalah **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus Pada Pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung )”**, untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul skripsi ini, maka perlu kiranya dijelaskan beberapa arti kata atau istilah, antara lain:

1. **Pengaruh** menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu baik orang maupun benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup> Atau dapat diartikan juga, pengaruh adalah daya yang dapat menyebabkan serta membentuk atau mengubah sesuatu yang lain ke dalam bentuk sesuai dengan suatu yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Singkatnya adalah hubungan sebab akibat antara hal yang mempengaruhi dan dipengaruhi dimana ada hubungan timbal balik di dalamnya.
2. **Self Efficacy** adalah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 104.

<sup>2</sup>Ponco Priyantono, “Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja.” *Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 2, (2017): 131–151.



3. **Self Esteem** adalah evaluasi individu tentang dirinya sendiri secara positif atau negatif. Evaluasi ini memperlihatkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri dan diakui atau tidaknya kemampuan dan keberhasilan yang diperolehnya. Penilaian tersebut terlihat dari penghargaan mereka terhadap keberadaan dan keberartian dirinya sendiri apa adanya.<sup>3</sup>
4. **Kinerja Karyawan** merupakan produktivitas kerja yang telah dilakukan oleh setiap karyawan, produktivitas kerja ini merupakan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya.<sup>4</sup>
5. **Stres Kerja** adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.<sup>5</sup>
6. **Variabel Mediasi** adalah variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.<sup>6</sup>
7. **Perspektif Islam** adalah suatu pandangan berdasarkan hukum Islam tentang suatu hal yang merujuk pada ketentuan syari'ah. Berdasarkan penjelasan istilah di atas, maka dapat disimpulkan bahwa maksud dari judul penelitian ini adalah kajian penelitian yang membahas mengenai adanya pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem* karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi yang kemudian dilakukan kajian pembahasan berdasarkan perspektif hukum Islam.

---

<sup>3</sup>John W. Santrock, *Adolesence (Edisi Kesebelas)* (Jakarta : Erlangga, 2007), 10.

<sup>4</sup>Soomro & Breiteneker, "Relation of Rork-Life Balance, Work-Family Conflict , and Family-Work Conflict with the Employee Role of Job Satisfaction". *E-Journal*, Vol.7 No. 1, (2017): 129– 146.

<sup>5</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh* (Jakarta: Gramedia, 2009), 5.

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2017), 63.

## B. Latar Belakang Masalah

Kehadiran karyawan dalam perusahaan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh industri untuk tercapainya target dari perusahaan. Industri wajib mengelola aset dari sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Karena pentingnya peranan dari sumber daya manusia, maka perusahaan diupayakan untuk harus memiliki karyawan yang unggul dan bermutu yang bisa memberikan kontribusi penuh untuk kesuksesan perusahaan. Karena karyawan adalah faktor utama dalam suatu perusahaan, untuk bisa sukses atau tidaknya perusahaan tergantung oleh karyawan yang dimiliki. Maka diperlukan pengelolaan tenaga kerja secara optimal dan dilakukan dengan baik dan benar.<sup>7</sup>

Karyawan ialah aspek terpenting terkait menentukan keunggulan dan kemajuan suatu industri. Bahwa karyawan ialah faktor terpenting selain faktor yang lain, seperti bahan baku dan alat kerja. Kinerja adalah sebuah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan ialah bagaimana kontribusi karyawan terhadap perusahaan, baik dalam absensi di tempat kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja masa kerja dan sikap dalam lingkungan perusahaan. Wijayati menjelaskan terdapat empat aspek dalam pembinaan kinerja adalah mentoring, konfrontasi, pelatihan, dan pembinaan karier.<sup>8</sup>

Kinerja seorang karyawan memiliki peran penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Bagaskara dan Rahardja menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang krusial bagi masa depan perusahaan. Maka dari itu sebuah kewajiban untuk perusahaan guna menciptakan karyawan yang sanggup menciptakan kinerja yang optimal untuk tercapai tujuan

---

<sup>7</sup>Almaida Agustyna dan Arif Partono Prasetyo, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Citra Lestari", *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 4 No. 1 (2020): 28-38

<sup>8</sup>Mutia Arda, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18 No. 1 (2017): 45-60.

perusahaan.<sup>9</sup> Menurut Priyantono, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode waktu yang ditentukan. *Self efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan. *Self efficacy* memiliki beberapa indikator dari beberapa penelitian di antaranya menurut Priyantono tolok ukur yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* menggunakan empat indikator yakni: rasa mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan.<sup>10</sup>

Ardanti dan Rahardja menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. Menurut Cherian dan Jacob *self efficacy* merupakan pengendalian diri saat mengalami masalah dan mencari solusi terkait masalah yang efektif dan efisien. Ada enam indikator penilaian yakni, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan diri, karyawan mampu beradaptasi dengan pekerjaan di dalam perusahaan, karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan memenuhi ekspektasi, karyawan mempunyai pengetahuan secara

---

<sup>9</sup>Bagaskara dan Rahardja, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)”, *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 7 No. 2 (2018): 80-90.

<sup>10</sup>Ponco Priyantono, “Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah)”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 6 No. 2 (2017): 2089-3477.

teknis dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan merasa mempunyai kemampuan yang sama/lebih dari rekan.<sup>11</sup>

Menurut Ary dan Sriathi, *self efficacy* memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Harjono menjelaskan *self efficacy* secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Namun Prasetya dan Noviwati menjelaskan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu. Menurut Tojjari *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan. Menurut Dewi dan Dewi secara simultan *self efficacy* memiliki pengaruh positif kepada Kinerja karyawan.<sup>12</sup> Narendra mengungkapkan bahwa *self efficacy* memberikan dampak signifikan positif kepada stres kerja. Namun menurut Kilapong *Self efficacy* tidak memberikan dampak kepada kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja berkaitan terhadap kinerja yang ditunjukkan karyawan, semakin puas dengan pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Pada beberapa penelitian sebelumnya, *Self Esteem* memberikan pengaruh positif kepada employee performance. Individu yang memiliki sifat *self-esteem* yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi tempat ia bekerja, dimana penelitian yang dilakukan oleh Gardner dan Pierce menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara Organization Based *Self-esteem* (OBSE) dengan keinginan untuk keluar dari tempat kerja dengan nilai korelasi sebesar  $R =$  dan  $p <$  Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi akan memiliki masa kerja yang lebih lama jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self-esteem* yang rendah.

*Self-esteem* sendiri merupakan cerminan kemampuan dan kelayakan dari seorang individu. Prestasi yang gemilang akan didapat jika seseorang memiliki *self-esteem* yang tinggi, seorang

---

<sup>11</sup>Desti Mariana Ardanti dan Edy Rahardja, “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)”, *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6 No. 3 (2017): 165-175.

<sup>12</sup>Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, “Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1 (2019): 6990-7013.

yang memiliki *self-esteem* yang tinggi akan bertahan di tempatnya bekerja karena mampu bertahan dan bersaing secara sehat. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, merasa bahwa dirinya memiliki pengaruh di dalam perusahaan tersebut. Rasa percaya diri akan timbul dari karyawan yang menganggap bahwa dirinya berharga di dalam perusahaan, sehingga akan menambah nilai positif dari dalam diri untuk terus berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sharp, *self-esteem* didefinisikan sebagai bentuk penghargaan terhadap karakteristik yang terdapat di dalam dirinya. Seseorang yang memiliki sifat *self-esteem* akan menganggap bahwa dirinya memiliki kemampuan, dan merupakan seseorang yang penting, sukses, dan berharga. Karyawan yang memiliki masa kerja yang tinggi akan dianggap sebagai seseorang yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, sehingga layak diberikan penghargaan. Karyawan yang diberikan penghargaan oleh perusahaan, akan merasa bangga terhadap pencapaiannya tersebut. Pemberian penghargaan sendiri dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>13</sup>

Dari penelitian terdahulu di atas, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu pada variabel *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi hasil penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda seperti positif, negatif, signifikan dan tidak signifikan. Hasil-hasil yang berbeda ini menjadi gap yang menggugah peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Gap inilah yang menjadi masalah yang akan dibahas dan dicari keserasian hasilnya. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan ini, menggunakan variabel *self efficacy* dan *self esteem* serta stres kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung sehingga diketahui juga bahwa penelitian ini dan

---

<sup>13</sup>Gilang Narendra, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5 No. 3 (2017): 1-8.



penelitian terdahulu terdapat perbedaan pada kajian variabel yang digunakan.

Adapun yang menjadi salah satu faktor pendorong untuk mengangkat permasalahan terkait kinerja karyawan di Perusahaan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung, yakni karena berdasarkan fakta yang diperoleh bahwa saat ini media online sangat berkembang dan mengakibatkan media cetak menjadi kurang diminati oleh pembaca berita karena lebih mudah untuk dicari dan tanpa menunggu waktu yang lama untuk memperoleh informasi, dan dari pra survey terhadap 30 orang karyawan yang ada di Perusahaan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung, bahwa secara garis besar menjelaskan hasil kinerja yang tinggi tidak dapat diharapkan untuk semua karyawan. Hal ini karena masing-masing karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi karakteristik bawaan individu atau pengaruh lingkungan.

Oleh karena itu, terdapat 30 responden mengisi mini kuisioner yang penulis berikan dan dari hasil kuisioner tersebut diperoleh kesimpulan bahwa penyebab tinggi atau rendahnya kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari karyawan itu sendiri. Seperti halnya ada pengaruh dari *self efficacy* dan juga *self esteem*. Ada 13 orang responden yang setuju dengan adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan ada 10 orang memilih setuju dengan adanya pengaruh dari *self esteem* terhadap kinerja karyawan sedangkan terdapat 7 orang memilih setuju bahwa keduanya memberikan pengaruh pada hasil kinerja karyawan. Terkait stres kerja juga terdapat 24 orang responden dari 30 responden menyatakan bahwa stres kerja juga menjadi faktor pendukung dimana semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut akan mengalami guncangan mental pada pekerjaannya sehingga mempengaruhi hasil kinerja.

Karyawan yang mengalami stres kerja menjadi tidak bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak pada turunnya kinerja mereka, sehingga dikatakan sebagai variabel mediasi. Maka dapat diketahui bahwa 50% jumlah responden secara umum dan

mayoritas menyatakan setuju adanya variabel *self efficacy* dan *self esteem* serta stres kerja sebagai variabel mediasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup>

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam ajaran agama Islam bekerja merupakan ibadah. Manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Sebagaimana yang terkandung dalam al-Qur'an surah at-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. At-Taubah:105).*

Tafsir dalam ayat di atas adalah menilai dan memberikan ganjaran atau kompensasi. Lebih jauh ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.<sup>15</sup>

Seseorang memiliki dorongan untuk bekerja adalah agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu membantu sesuai dengan kemampuannya atau dengan kata lain memperkerjakan orang lain untuk membantu menjalankan usahanya.

Usaha yang dimaksudkan adalah yang bersifat saling menguntungkan, dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup

<sup>14</sup>Didik Kurniawan, *Pra Survey Penelitian*, Bandar Lampung, 10 September 2022.

<sup>15</sup>Didin Hafidhuddin, *Sistem Pengajian Islam* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 27.

bersama. Oleh karena itu, setiap individu didorong untuk bekerja keras, untuk selanjutnya mengusahakan kemampuan terbaiknya, dan berjuang melawan frustrasi dan putus asa. Teori ini memandang kerja sebagai kewajiban setiap orang laki-laki dan perempuan yang memiliki kemampuan. Mereka didorong untuk bekerja dan dilarang mencari bantuan orang lain tanpa usaha nyata atau kebutuhan mendesak.

Mereka juga diberi nasehat bahwa cara terbaik beribadah kepada Allah adalah melakukan kerja yang dapat diterima dan menghindari korupsi. Al-Qur'an juga mewajibkan muslim berusaha keras untuk mendapatkan mata pencaharian yang diharamkan, yakni terkandung dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*. (Q.S Al-Jumu'ah: 10).

Dari pemaparan ayat-ayat Al-Qur'an di atas dapat diketahui bahwa dalam Islam, setiap individu diwajibkan untuk bekerja agar tidak berpangku tangan menjadi parasit bagi umat manusia yang lain dan berbuat baik kepada manusia yang lain. Dengan bekerja dan berbuat baik kepada manusia yang lain, dapat dipastikan keseimbangan dan keharmonisan dalam kehidupan ini dapat tercapai.

Dalam penelitian ini penulis mengangkat pengaruh variabel *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan serta stres kerja sebagai variabel mediasi yang mendukung adanya pengaruh dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Selain itu berdasarkan pra survey yang dilakukan berupa wawancara singkat dengan Bapak Hrd selaku salah satu pimpinan yang bekerja di perusahaan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung, mengatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya tentu mengalami situasi dan kondisi yang sulit, baik karena faktor beratnya pekerjaan yang dijalankan ataupun karena

faktor lingkungan kerja yang memicu ketidakstabilan kerja yang dilakukan terutama karyawan yang bekerja di perusahaan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung merupakan wartawan atau pencari informasi dan berita sehingga dapat dikategorikan sebagai pekerjaan lapangan yang membutuhkan upaya dan perjuangan yang optimal yang dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* dan juga *self esteem* dari diri masing-masing karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung mayoritas memiliki tingkat stres kerja yang tinggi yang memicu tekanan dan mengakibatkan karyawan memiliki kinerja yang menurun dan tidak optimal, sehingga banyak juga karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.<sup>16</sup>

Sehingga penulis memilih judul dengan kajian subjek penelitiannya adalah karyawan di perusahaan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung agar dapat diketahui pengaruh dari *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan serta stres kerja sebagai variabel mediasi. Permasalahan dalam penelitian ini mengacu pada banyaknya karyawan yang bekerja pada perusahaan yang mengalami penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh factor *self efficacy* dan *self esteem* yang ternyata dipengaruhi secara tidak langsung oleh stress kerja karyawan sehingga stress kerja mempengaruhi hubungan antara *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh penulis di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam mengenai **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus Pada Pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung)”**.

---

<sup>16</sup>Didik Kurniawan, *Pra Survey*, Bandar Lampung, 10 september 2022.

### C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, agar penelitian dapat dilaksanakan secara fokus dan pembahasan tidak menyimpang, maka pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Pegawai surat kabar harian lampung post memiliki tingkat Kinerja karyawan dan stres kerja tinggi.
- 2) Hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa *Self efficacy*, *Self esteem* yang tinggi menjadi alasan yang menyebabkan pegawai surat kabar harian lampung post Bandar Lampung mengalami stres kerja yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan menurun.
- 3) Pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap Kinerja karyawan.
- 4) Peran stres kerja sebagai pemediasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan 4 Variabel yaitu, dalam *self efficacy* dan *self esteem* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan surat kabar harian lampung post Bandar Lampung.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?

4. Apakah pengaruh *self esteem* terhadap stres kerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?
5. Apakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?
6. Apakah Stres Kerja Memediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?
7. Apakah Stres Kerja Memediasi hubungan *self esteem* terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?
8. Bagaimana *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Kinerja Karyawan dan stres kerja dalam perspektif islam?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap stres kerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja memediasi hubungan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?
7. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Memediasi hubungan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan di surat kabar harian Lampung Post Bandar Lampung?

8. Untuk mengetahui *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Kinerja Karyawan dan stres kerja dalam perspektif islam?

## **F. Manfaat Penelitian**

Pada setiap penelitian yang dilakukan, tentunya akan ada sesuatu yang dihasilkan yang kemudian diharapkan menjadi suatu hal yang bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca dan pihak lainnya. Adapun signifikansi atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Sebagai suatu tambahan informasi bagi mahasiswa/i yang ada di kampus UIN Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terutama pada mahasiswa/i yang ingin melakukan penelitian yang terkait dengan pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam perspektif Islam.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

Hasil dari sebuah penelitian ini tentunya dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang makin luas mengenai apa dan bagaimana pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam perspektif Islam.

- b. Bagi Akademisi

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan, informasi dan juga dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

- c. Bagi Pembaca

Diharapkan bagi pembaca yang membaca tulisan ini, dapat mengetahui dan memiliki gambaran jelas tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi dalam perspektif Islam.



### G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pada pembahasan penelitian ini, penulis juga mendapatkan dan mengambil referensi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan untuk dapat memperjelas serta mempermudah dalam penulisan serta penelitian yang dilakukan. Berikut di bawah ini adalah penelitian terdahulu yang menjadi referensi/landasan pada penulisan penelitian ini:

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Albert Budiyanto (2021)	Pengaruh <i>Self Esteem, Self Efficacy</i> Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self Esteem, Self Efficacy</i> , Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. <i>Self Esteem, Self Efficacy</i> , Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. <sup>17</sup>
Nyoman Widhiartha Adi Putra dan Ni Luh Adisti	Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	<i>Self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

<sup>17</sup>Albert Budiyanto, "Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 24 No. 3 (2021): 297-315.

Abiyoga Wulandari (2021)	Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung	pegawai pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar menjaga tetap menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> . <sup>18</sup>
Dwi Utami Hasan dan Khaerana (2020)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Kota Palopo.	<i>Self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo, dan adapun variable yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah <i>self esteem</i> dengan nilai koefisien regresi paling besar yaitu 1,055, dan nilai <i>standardized coefficient Beta</i> 0,502 dan dari hasil koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya kontribusi variable <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> mempengaruhi variable kinerja

---

<sup>18</sup>Nyoman Widhiartha Adi Putra dan Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung", *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 1 No. 3 (2021): 852-860.

		<p>pegawai yaitu sebesar 48,9%, dan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.<sup>19</sup></p>
<p>Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2021)</p>	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing)</p>	<p><i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik <i>self efficacy</i> tidak meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian Marketing. Kedua, <i>self efficacy</i> memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi rasa <i>self efficacy</i> maka semakin tinggi pula rasa kepuasan kerja pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk area Surabaya bagian Marketing. Ketiga, kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Hal ini menandakan semakin tinggi rasa kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja</p>

<sup>19</sup>Dwi Utami Hasan dan Khaerana, “Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Kota Palopo”, *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 6, No.2 (2020) 145-155

		<p>karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian Marketing. Terakhir, kepuasan kerja sebagai pemediasi memengaruhi hubungan <i>self efficacy</i> kepada kinerja karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian marketing. Hal tersebut disebabkan karena nilai dari pengaruh secara tidak langsung antara <i>self efficacy</i> pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi menunjukkan nilai koefisien yang lebih besar dibanding dengan pengaruh secara simultan <i>self efficacy</i> kepada kinerja karyawan secara langsung.<sup>20</sup></p>
<p>Agung Setia Nur Kholiq, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus (2021)</p>	<p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor</p>	<p>Terdapat pengaruh variabel <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor berdasarkan hasil dari pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai t hitung sebesar</p>

<sup>20</sup>Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayati, "Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing)". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9 Nomor 1 (2021): 367-379.

		<p>3,815 dengan t tabel sebesar 2,04841 yang berarti nilai t hitung &gt; dari t tabel atau <math>3,815 &gt; 2.04841</math> dan nilai signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Hal tersebut menunjukkan bahwa <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh variabel <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor berdasarkan hasil dari pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,027 dengan t tabel yang didapat sebesar 2,04841 yang berarti nilai t hitung &gt; dari t tabel atau <math>5,027 &gt; 2.04841</math> dan nilai signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Hal tersebut menunjukkan bahwa <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel <i>Self Esteem</i> berpengaruh signifikan terhadap</p>
--	--	--

		variabel kinerja karyawan. <sup>21</sup>
Hanifah Sausan Nida dan Hanung Eka Atmaja (2021)	Analisis Pengaruh Keberhasilan Diri, Toleransi Akan Risiko, dan Kebebasan Dalam Bekerja Terhadap Motivasi Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Tidar)	Hasil uji F menunjukkan bahwa keberhasilan diri, toleransi akan risiko, dan kebebasan dalam bekerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi berwirausaha. Hasil pengujian berdasarkan uji ANOVA atau uji statistik F menunjukkan nilai F sebesar 23,964 dengan probabilitas sebesar 0,000 artinya bahwa variabel bebas dapat menjelaskan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. <sup>22</sup>
Venna Trilolita Ardi (2017)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi	Variabel <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja

<sup>21</sup>Agung Setia Nur Kholiq, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus, "Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor". *Jurnal Manajemen* (2021): 268-275.

<sup>22</sup>Hanifah Sausan Nida dan Hanung Eka Atmaja, "Keberhasilan Diri, Toleransi Akan Risiko, dan Kebebasan Dalam Bekerja Terhadap Motivasi Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Tidar)", *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 4 No. 2 (Oktober 2021): 187-199.

	Indonesia Regional V Surabaya.	Karyawan memiliki pengaruh yang positif. <sup>23</sup>
Muharramainil Fajri Busti, Yuliharsi dan Harif Amali Rivai (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap <i>Job Burnout</i> dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami maka semakin tinggi stres kerja perawat, resiliensi berpengaruh positif signifikan, beban kerja terbukti positif signifikan terhadap <i>job burnout</i> dengan stres kerja sebagai mediasi. <sup>24</sup>
Rista Shabrina Muthi dan Sutarto Wijono (2021)	Correlation Between <i>Self-Efficacy</i> and Job Stress in CV. Berdikari Putra Abadi Employees	membuktikan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. <sup>25</sup>
Sarjani Saragih dan Elisabet Siahaan (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja. <sup>26</sup>

<sup>23</sup>Venna Trilolita Ardi, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya", *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, Vol.1 No. 1 (2017):1-10.

<sup>24</sup>Muharramainil Fajri Busti, Yuliharsi dan Harif Amali Rivai, "Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap *Job Burnout* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, Vol. 5. No. 2 (2023) 632-640.

<sup>25</sup>Rista Shabrina Muthi dan Sutarto Wijono, "Correlation Between Self-Efficacy and Job Stress in CV. Berdikari Putra Abadi Employees", *Jurnal Ilmiah BK Undhiska*, Vol. 12 No. 2 (2021): 205-213.

<sup>26</sup>Sarjani Saragih dan Elisabet Siahaan, "Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum RSUD Djasamen Saragih", *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 6 No. 2 (2021): 20-102.



	Pegawai Badan Layanan Umum RSUD Djasamen Saragih.	
--	--	--

**Sumber : Data diolah Oleh Penulis (2023).**

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa terdapat beberapa kajian penelitian terdahulu yang relevan, yang mengkaji terkait variabel *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan yaitu :

1. Jurnal yang ditulis Albert Budianto Pada Tahun 2021, dengan judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara”

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.<sup>27</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Albert Budianto Pada Tahun 2021 memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan :** Meneliti terkait *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan kinerja Karyawan, Serta dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel stres kerja sebagai mediasi dan juga dikaitkan dengan perspektif islam.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Widhiartha Adi Putra dan Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2021), membahas mengenai “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung”

---

<sup>27</sup>Albert Budiyanto, “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 24 No. 3 (2021): 297-315.

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel stres kerja sebagai mediasi dan juga dikaitkan dengan perspektif islam.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Utami Hasan dan Khaerana (2020) memfokuskan pembahasan pada “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Kota Palopo”.

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel stres kerja sebagai mediasi dan juga dikaitkan dengan perspektif islam.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2021) fokus pada “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing)”.

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan.

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *Self Esteem* dan juga stres kerja sebagai mediasi serta dikaitkan dengan perspektif islam.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setia Nur Kholiq, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus (2021) berfokus pada

“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor”.

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu *Self Efficacy* dan *Self Esteem* dan Kinerja Karyawan.

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel stres kerja sebagai mediasi dan juga dikaitkan dengan perspektif islam.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hanifah Sausan Nida dan Hanung Eka Atmaja(2021) “Analisis Pengaruh Keberhasilan Diri, Toleransi Akan Risiko, dan Kebebasan Dalam Bekerja Terhadap Motivasi Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Tidar)”.

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu Keberhasilan diri (*Self Efficacy*)

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *Self Esteem* dan Kinerja Karyawan, serta stres kerja sebagai mediasi dan juga dikaitkan dengan perspektif islam.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Venna Trilolita Ardi (2017) “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya”.

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *Self Esteem* serta stres kerja sebagai mediasi dan juga dikaitkan dengan perspektif islam.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Muharramainil Fajri Busti, Yuliharsi dan Harif Amali Rivai (2023) “Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap *Job Burnout* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu Stres kerja sebagai mediasi

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *Self efficacy*, *Self Esteem* dan kinerja karyawan serta dikaitkan dengan perspektif islam.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Rista Shabrina Muthi dan Sutarto Wijono (2021) “*Correlation Between Self-Efficacy and Job Stress in CV. Berdikari Putra Abadi Employees*”.

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu *Self Efficacy* dan Stres Kerja

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *Self Esteem* dan Kinerja Karyawan yang dikaitkan dengan perspektif islam.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Sarjani Saragih dan Elisabet Siahaan (2021) “Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum RSUD Djasamen Saragih”.

**Persamaan :** Variabel yang digunakan yaitu *Self Efficacy*, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

**Perbedaan :** Terdapat perbedaan lokasi penelitian, dan juga pada penelitian kali ini penulis menambahkan variabel *Self Esteem* yang dikaitkan dengan perspektif islam.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab dan pada setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, secara sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

### **i. Bagian Awal**

Pada bagian awal skripsi ini terdapat cover, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orasionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, serta daftar lampiran.

### **ii. Bagian substansi (inti)**

Bagian inti pada skripsi terdiri dari beberapa sub bab yaitu:

#### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi mengenai pemaparan beberapa hal berikut yaitu penegasan judul yang berguna untuk memperjelas kata demi kata yang terkandung dalam judul penelitian ini, latar belakang masalah yaitu alasan yang menjelaskan permasalahan yang melatarbelakangi terciptanya penelitian, identifikasi dan batasan masalah yaitu acuan yang digunakan dalam membatasi masalah dalam penelitian ini, rumusan masalah adalah permasalahan yang menjadi pembahasan utama dalam penelitian, kemudian tujuan penelitian yang akan menjadi jawaban hasil dalam penelitian ini, manfaat penelitian yang dapat digunakan dalam mengembangkan informasi dan ilmu pengetahuan, sedangkan kajian penelitian terdahulu yang relevan berguna sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian, kemudian yang terakhir pada bab ini yaitu sistematika penulisan yang berguna untuk mempermudah susunan dalam penulisan skripsi ini.

## **BAB II Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis**

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dalam penyelesaian penelitian ini, dalam hal ini teori yang akan dibahas yaitu mengenai *self efficacy* dan *self esteem*, teori kinerja karyawan dan teori stress kerja. Pada bab ini juga berisi tentang pemaparan hipotesis yang diajukan oleh peneliti berdasarkan kajian penelitian sebelumnya.

## **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisi mengenai gambaran dalam penyelesaian penelitian dengan memuat proses pelaksanaan dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun yang akan dibahas pada bab ini adalah waktu dan tepat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel yang digunakan, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data serta uji hipotesis.

## **BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Pada bab ini berisi uraian mengenai deskripsi data penelitian yang telah diperoleh, serta pembahasan dari hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh peneliti untuk mendapatkan hasil akhir dalam penelitian.

## **BAB V Penutup**

Bab ini adalah bagian terakhir atau penutupan yang terdapat dalam skripsi ini. Dalam bab ini peneliti akan membahas kesimpulan serta saran atas penelitian yang telah dilaksanakan, dalam kesimpulan peneliti akan membahas pendapat atau pandangan peneliti tentang hal yang telah diteliti dan saran berisi usulan dari peneliti yang mungkin bisa menambah serta memperbaiki penelitian yang akan datang.

### **iii. Bagian akhir**

Bagian akhir pada skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dilakukan seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Sehingga H1 dalam penelitian ini didukung.
2. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Terdapat pengaruh Positif signifikan pada *Self esteem* terhadap kinerja karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya nilai diri yang dimiliki karyawan maka dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan. Sehingga H2 dalam penelitian ini didukung.
3. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Terdapat pengaruh Positif signifikan pada *Self efficacy* terhadap stres kerja di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi efikasi atau keyakinan diri karyawan maka akan berpengaruh terhadap tingkat stres yang dialami karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga H3 dalam penelitian ini didukung.
4. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Terdapat pengaruh Positif signifikan pada *Self esteem* terhadap Stres kerja di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi nilai diri karyawan maka akan berpengaruh juga terhadap Stres Kerja pada karyawan itu sendiri untuk dapat melakukan suatu



pekerjaan yang maksimal. Sehingga H4 dalam penelitian ini didukung.

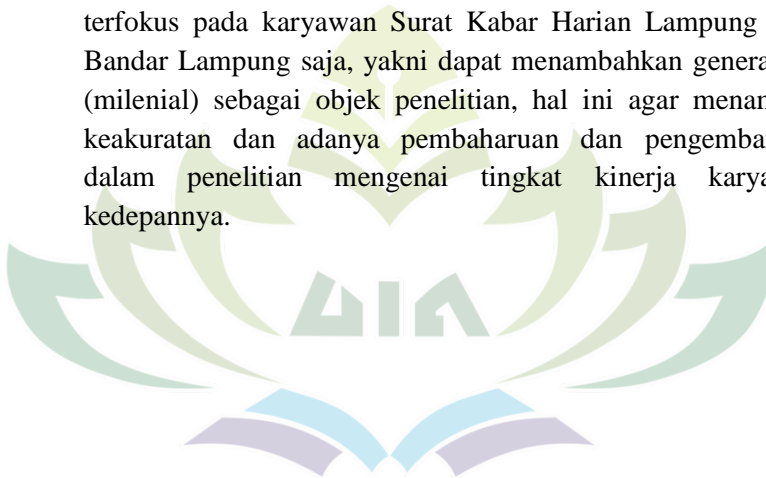
5. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Terdapat pengaruh Positif signifikan pada Stres Kerja terhadap kinerja karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. Hal ini terbukti bahwa hasil hipotesis Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga H5 dalam penelitian ini didukung.
6. Stres kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung secara *partial mediation*. Hal ini menyatakan bahwa stres kerja memiliki peran sebagai penghubung pengaruh yang diberikan oleh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. Sehingga H6 dalam penelitian ini didukung.
7. Stres kerja memediasi pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung secara *partial mediation*. Hal ini menyatakan bahwa stres kerja memiliki peran sebagai penghubung pengaruh yang diberikan oleh *self esteem* terhadap kinerja karyawan di Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. Sehingga H7 dalam penelitian ini didukung.
8. Sedangkan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam perspektif islam menurut sifat wajib Rasulullah SAW. Pegawai Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung memiliki sifat-sifat yang dimiliki oleh Rasulullah SAW. Yang diantaranya jujur dalam bekerja, amanah dalam melaksanakan tanggung jawab, terbuka setiap ada kendala yang dihadapi, dan cerdas dalam mempergunakan waktu.

## **B. Rekomendasi**

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, yang secara keseluruhan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, sehingga

pihak pemimpin perusahaan hendaknya untuk memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap karyawan guna meningkatkan Efiksi diri dan Nilai diri karyawan sehingga karyawan menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi efektif daan maksimal, efektif disini ialah efikasi diri dan nilai diri yang sesuai dengan yang dimiliki karyawan dengan hal ini pun akan mengurangi stres kerja yang dirasakan.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat memperluas objek penelitian yang tidak hanya terfokus pada karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung saja, yakni dapat menambahkan generasi Y (milenial) sebagai objek penelitian, hal ini agar menambah keakuratan dan adanya pembaharuan dan pengembangan dalam penelitian mengenai tingkat kinerja karyawan kedepannya.



## DAFTAR RUJUKAN

### **Buku :**

- Amirudin, dan zainal asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Asih, Gusti Yuli dkk, *Stress Kerja*, Semarang: Semarang University Pres, 2018.
- A.Y. Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PT Buku Seru, 2018), 241
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Hafidhuddin, Didin. *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Husaini, Usman dan Setiadi, *Pengantar Statistika*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rodakkarya, 2011.
- Organ, Podsakoff, MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, USA: Sage Publications, Inc, 2006.
- Robbins, dan Judge, *Prilaku Organisasi*, Jakarta :Salemba Empat, 2008.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Jakarta: Gramedia, 2009.
- Saepul, Hamdi Asep. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Santrock, John W. *Adolesence (Edisi Kesebelas)*, Jakarta : Erlangga, 2007.

Sarwono, Jonathan. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta: ANDI, 2006.

Solimun, Adji Akhmad, Dkk, *Metode Statistika Multivariat Pemodelan PersamaanStruktural (SEM) Pendekatan WarPLS*, Malang: UB Press, 2017.

Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung: PT. Tarsito, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Sukirman, *Cara Kreatif Menulis Karya Ilmiah*, Makassar: Angkasa Timur, 2015.

Waluyo, Minto. *Psikologi Teknik Industri*, Yogyakarta; Graha Ilmu, 2009.

### **Karya Ilmiah**

Agustyna, Almaida dan Arif Partono Prasetio, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Citra Lestari”, *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol. 4 No. 1 (2020): 28-38.

Ali, Fauzan dan Dewie Tri Wijayati, “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Varriabel Intervening (Studi PT Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing)”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9 Nomor 1 (2021): 367-379.

Andre Goni, Lucky O. H. Dotulong dan Merinda H.C. Pandowo, “Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara Selama Pandemi”, *Jurnal EMBA*, Vol. 9 No. 4 (2021): 761-772.

- Arda, Mutia. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18 No. 1 (2017): 45-60.
- Ardanti, Desti Mariana dan Edy Rahardja, “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)”, *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6 No. 3 (2017): 165-175.
- Ardi, Venna Trilolita. “Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya”, *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, Vol.1 No. 1 (2017):1-10.
- Ary, Iwan Restu dan Anak Agung Ayu Sriathi, “Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1 (2019): 6990-7013.
- Bagaskara dan Rahardja, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)”, *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 7 No. 2 (2018): 80-90.
- Budiyanto, Albert. “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 24 No. 3 (2021): 297-315.
- Desiana, Nofi Eka. “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi

- Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya).”  
*Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7 No. 2 (2018): 382-392.
- Dijaya, I Gusti Komang Rai dkk. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No. 3 (2021): 537-544.
- Hasan, Dwi Utami dan Khaerana, “Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Kota Palopo”, *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 6, No.2 (2020) 145-155
- Irawati, Anik. “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal Ilmu Akutansi*, Vol. 11 No. 1 (2018): 117-134.
- Kholiq, Agung Setia Nur Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus, “Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue COVID-19 di PT Daya Anugrah Mandiri Jatinangor”. *Jurnal Manajemen* (2021): 268-275.
- Lengkong, Christina M. Sofia Sambul dan William A. “Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah”, *Productivity*, Vol. 1 No. 3, (2020): 208-214.
- Muthi, Rista Shabrina dan Sutarto Wijono, “Correlation Between Self-Efficacy and Job Stress in CV. Berdikari Putra Abadi Employees”, *Jurnal Ilmiah BK Undhiska*, Vol. 12 No. 2 (2021): 205-213.
- Narendra, Gilang. “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Varriabel Intervening Pada PDAM

- Surya Sembada Kota Surabaya”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5 No. 3 (2017): 1-8.
- Pemayun dan Wibawa., “Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organisational Citizenship Behavior”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9 (2017): 5088-5115.
- Prayoga, Rusdi. “Pengaruh Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Area Bulukumba”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 5 No. 2 (2020): 110-120.
- Priyantono, Ponso. “Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja.” *Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 2, (2017): 131–151.
- Putra, Nyoman Widhiartha Adi dan Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, “Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Bandung”, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 1 No. 3 (2021): 852-860.
- Saragih, Sarjani dan Elisabet Siahaan, “Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum RSUD Djasamen Saragih”, *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 6 No. 2 (2021): 90-102.
- Soomro & Breiteneker, “Relation of Rork-Life Balance, Work-Family Conflict , and Family-Work Conflict with the Employee Role of Job Satisfaction”. *E-Journal*, Vol.7 No. 1, (2017): 129–146.