

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti berencana melakukan penelitian tentang pengaruh *Self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rizky Jaya Jombang Bagian Mandor. Adapun hasil dari penelitian terdahulu ini akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fauziyah, dkk (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi (X1), Pengembangan karier (X2), dan <i>Self efficacy</i> (X3), Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan self-efficacy mampu menjelaskan kinerja variabel dependen karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda
2	Sangkay, dkk (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan	Kompensasi (X1), Pelatihan (X2),	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI 46 Cabang Manado	Kinerja karyawan (Y)		kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI 46 cabang Manado
3	Pradipta Rifqi Lazuardi (2018)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Jatim Dan Baznas Gresik	<i>Locus of control</i> (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3), Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel locus of control dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik
4	Yeti Indrawati (2014)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self efficacy</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)	<i>Self Esteem</i> (X1), <i>Self efficacy</i> (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5	Mustafa, dkk (2019)	<i>Structural Impacts on Formation of Self-Efficacy and Its Performance Effects</i>	Struktural (X), Self-Efficacy (Y1) dan Efek Kinerjanya (Y2)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktural secara positif terkait dengan self-efficacy dan kinerja perbaikan
6	Herawati, dkk. (2014)	Pengaruh <i>Self Esteem, Self Aficiacy</i> Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual pada Karyawan bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Bank Konvensional di Kota Bukittinggi).	<i>Self Esteem</i> (X1), <i>Self Aficiacy</i> (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Individual (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, <i>Self Aficiacy</i> tidak berpengaruh terhadap Kinerja Individua
7	Mariati, dkk. (2013)	Pengaruh <i>Self Efficacy, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja</i> Terhadap Kinerja Individual Pada Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Bank Konvensional Kota Padang)	<i>Self efficacy</i> (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3), terhadap Kinerja individual (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual

Sumber : Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabelnya yaitu *Self efficacy* dan kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitiannya, dimana penelitian ini dilakukan di CV. Rizky Jaya Jombang, pada penelitian terdahulu terdapat variabel yang sama serta terdapat perbedaannya, pada penelitian Fauziyah, dkk (2016) variabel yang berbeda tidak terdapat variabel independennya yaitu kompensasi, penelitian Sangkay (2016) variabel yang berbeda tidak terdapat variabel independennya yaitu *Self efficacy*, penelitian Lazuardi (2018) variabel yang berbeda tidak terdapat variabel independennya yaitu *Self efficacy*, penelitian Indrawati (2014) variabel yang berbeda tidak terdapat variabel independennya yaitu *Self efficacy*, penelitian Mariati, dkk. (2013) variabel yang berbeda tidak terdapat variabel independennya yaitu lingkungan kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat penyelesaian suatu tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2.2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan, pengetahuan akan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
3. Rancangan kerja, rancangan akan pekerjaan akan memudahkan dalam bekerja.
4. Kepribadian, karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dalam memerintah bawahan.
7. Gaya kepemimpinan, gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.
8. Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh perusahaan.
9. Kepuasan kerja, perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya.
10. Lingkungan kerja, kondisi sekitar tempat kerja.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.
12. Komitmen, kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan.
13. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh.

Menurut Medhayanti dan Alit (2015) bahwa individu yang mempunyai efikasi diri pastinya akan lebih aktif menyelesaikan tugas dengan kata lain akan lebih meningkatkan partisipasi dalam menyusun sebuah anggaran ataupun kinerja manajerialnya akan meningkat.

2.2.1.2 Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006), beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2.2 *Self efficacy*

Indrawati (2014) mengemukakan bahwa *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Self-efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil (Fauziyah, 2016).

Alwisol (2009), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai 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.

Indrawati (2014) *Self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan fisiologis dan emosional.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk melakukan sesuatu dalam mencapai suatu tujuannya.

2.2.2.1 Indikator *Self efficacy*

Menurut Indrawati (2014) indikator *self- efficacy* antara lain :

1. Perasaan mampu melakukan pekerjaan, mampu melakukan pekerjaan dan memiliki sikap positif terhadap diri
2. Kemampuan yang lebih baik, memiliki keyakinan keterampilan dan kemampuan dengan mengutamakan kuantitas/hasil sesuai dengan target
3. Senang pekerjaan yang menantang, menyukai pekerjaan terutama pekerjaan menantang
4. Kepuasan terhadap pekerjaan, memahami tugas yang diemban.

2.2.3 Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Bangun (2012) mengemukakan bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Rivai (2013) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Rivai (2013) kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung

yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang secara langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas terpenuhinya target yang telah ditentukan.

2.2.3.1 Indikator Kompensasi Finansial

Adapun indikator dari kompensasi finansial menurut Rivai (2013) yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan dari sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara *Self efficacy* dengan Kinerja Karyawan

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. *Self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual kinerja karyawan CV. Rizky Jaya Jombang. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang maka semakin gigih pula usaha yang dilakukan, banyak penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Indrawati (2014) dalam penelitiannya menunjukkan *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (study kasus perawat RS Siloam Manado). Dengan demikian *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Herawati, dkk (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan bagian akuntansi pada beberapa bank konvensional di kota Bukittinggi. Hal ini karena

karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah.

2.3.2 Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan tugas dan posisi kerjanya akan memiliki kinerja yang baik, tetapi jika kompensasi yang diterima kurang memadai akan cenderung berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sankay, dkk (2016) yang dalam penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lazuardi (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kompensasi finansial seperti seperti gaji, bonus, insentif, dan sebagainya bukan menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan di BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik.

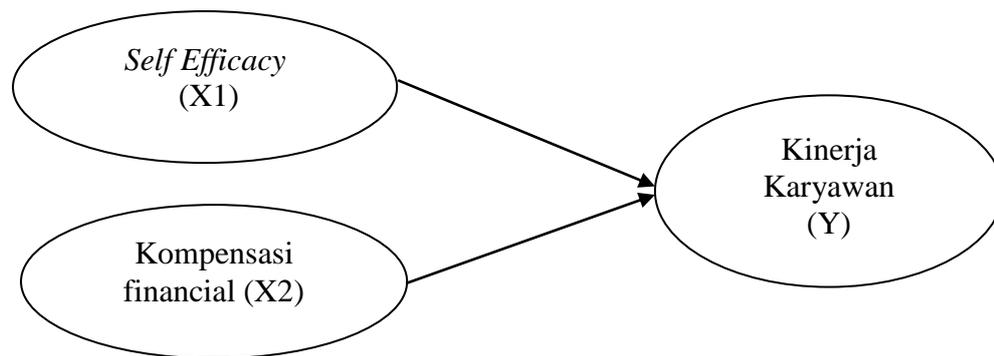
2.4 Kerangka Konseptual

Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Seseorang yang

memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Kompensasi finansial memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* (X1) dan kompensasi finansial (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan beberapa hipotesis yaitu:

- H1 : Diduga *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja Mandor CV. Rizky Jaya Jombang.
- H2 : Diduga kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja Mandor CV. Rizky Jaya Jombang.