

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Kiki Andiyani (2017)	Pengaruh self Efficacy dan Motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Gearindo prakarsa surabaya)	<i>self efficacy</i> , motivasi, dan kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	1. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
					2. Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Jose Priska, Emy Rahmawati, Setio Utomo (2020)	Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya	<i>Self efficacy</i> , motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Analisis regresi berganda	1. <i>Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</i>
					2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
					3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
					4. <i>Self efficacy</i> , motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3	Fauzan Ali, Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2021)	Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Tujuan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)	Self Efficacy, Kinerja Karyawan dan Tujuan Kerja	Analisis Jalur	<p>1. Efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.</p>
4	Enjang Suherman (2018)	Analisis Peran <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang	<i>Self Efficacy</i> , motivasi kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	<p>1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
5	Dian Rizki Noviawati (2016)	Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource PT. Coca-cola distribution indonesia, surabaya)	self efficacy, kinerja karyawan dengan motivasi	Analisis Jalur	<p>1. <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan</p> <p>3. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

					4.Motivasi mampu memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan
6	FRED O. WALUMBWA, AMANDA CHRISTEN- SALEM, I-CHIEH HSU, EVERLYN E MISATI (2018)	Creative Self Efficacy and Creative Perfomance Understanding the Underlying Mechanisms	Creative Self Efficacy and Creative Perfomance	quantitative	1. Creative sel-efficacy is most effective in enhancing creative perfomance when empolyees perceive that their work is significant
7	Ana Lisbona amlisbona, Francisco Palaci, Marisa Salanova, Michael Frese (2018)	THE EFFECTS OF WORK ENGAGEMENT AND SELFEFFICACY ON PERSONAL INITIATIVE AND PERFORMANCE.	THE EFFECTS OF WORK ENGAGEMENT , SELF EFFICACY ON PERSONAL, PERFORMANCE	Cross-sectional design, longitudinal design	Dos estudios confirman nuestras hipótesis. Work engagment y autoeficacia llevan a unalos resultados de los mayor iniciativa personal, que implica una mejora del desempeño. Junto a considerar el work engagment un antecedente de la iniciativa personal, los resultados permiten considerar a la iniciativa un antecedente del desempeño.

Sumber: Data primer diolah, 2021

1.2. Landasan Teori

2.2.1. Self efficacy

Menurut (Indrawati, 2014) mendefinisikan *self efficacy* sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan.

(Indrawati, 2014) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut (Angreni, 2015), *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Self-efficacy tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, (Hjelle & Ziegler, 1992) seperti dikutip (Chamariyah, 2015) menjelaskan bahwa *self- efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1) Pencapaian kinerja, 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) Verbal persuasian, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

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

2.2.2. Motivasi Kerja

Menurut (As'ad, 2014) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut (Mathis & Jackson, 2016), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut teori motivasi ERG Theory yang dikembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. (As'ad, 2014)

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya, dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Menurut teori yang dikemukakan Maslow, hal ini berkaitan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan, dalam teori Maslow.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization*. Dalam teori Maslow, hal ini berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri, berupa kebutuhan naik jabatan/promosi, kebutuhan pelatihan, kebutuhan peningkatan kompetensi (seminar).

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.

Gambar 2.1

Teori Motivasi ERG



Sumber : (As'ad, 2014)

1. Motivasi Karena Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhinya akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan semacamnya.

2. Motivasi Karena Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain. Rasa diakui dan diterima lingkungan ini dibutuhkan oleh pribadi dalam masyarakat, ataupun pekerja di tempat kerjanya. Jika kebutuhan ini dirasa tidak dipenuhi, maka orang cenderung untuk menarik diri dan bergerak ke arah lingkungan yang memenuhi kebutuhan tersebut. (Rahmawati, 2015)

3. Motivasi Karena Kebutuhan *Growth* (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai.

Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai oleh

lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut.

Suatu hari, seorang pekerja ditawarkan oleh perusahaan lain untuk pindah dengan gaji nyaris dua kali dari tempat yang sekarang. Sang pekerja ternyata memilih untuk tetap tinggal di tempat yang lama. Ketika ditelisik, ternyata alasan dia tidak pindah bukanlah karena alasan gaji. Tidak ada tawaran naik gaji dari tempat yang sekarang. Ternyata yang ditawarkan oleh tempat lama adalah, suatu posisi dimana si pekerja diberikan otoritas lebih besar. Itu saja ternyata kadang cukup membuat orang loyal. (As'ad, 2014)

Prioritas kebutuhan diantara E, R dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berkuat di E. ada juga individu yang ternyata sudah tidak memikirkan E dan R lagi, tapi terus menerut G yang dipikirkan. Perbedaan tahapan ini unik dan berbeda antar individu

2.2.3. Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas

kebijakan, meluruskan kegiatan- kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

(Robbins, 2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut (Mathis & Jackson, 2016), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. (Hasibuan, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan

Menurut (Mathis & Jackson, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu
Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, bekerja keras sesuai target yang dan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja keras dengan bersedia kerja lembur
3. Dukungan organisasi, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja.

Indikator kinerja menurut (Robbins, 2016) 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 tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

1.3. Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual, Semakin tinggi *self efficacy* pada diri seseorang maka semakin gigih pula dalam melakukan setiap tugas yang diberikan, namun apabila *self efficacy* yang dimiliki rendah maka akan semakin rendah tingkat performa kinerja karyawan.

Penelitian Kiki Andiyani (2017) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya) hasilnya menunjukkan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan penelitian Fauzan Ali, Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2021) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Tujuan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing) membuktikan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang

menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut (Gomes, 2007) bahwa kinerja/ performance adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = \text{performance/kinerja}$, $m = \text{motivation/motivasi}$, $a = \text{ability/kemampuan}$. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Namun apabila motivasinya rendah maka akan berdampak pula pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian Enjang Suherman (2018) dengan judul Analisis Peran *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Marketing Dealer Wijaya Toyota Subang hasilnya membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.4. Kerangka Konseptual

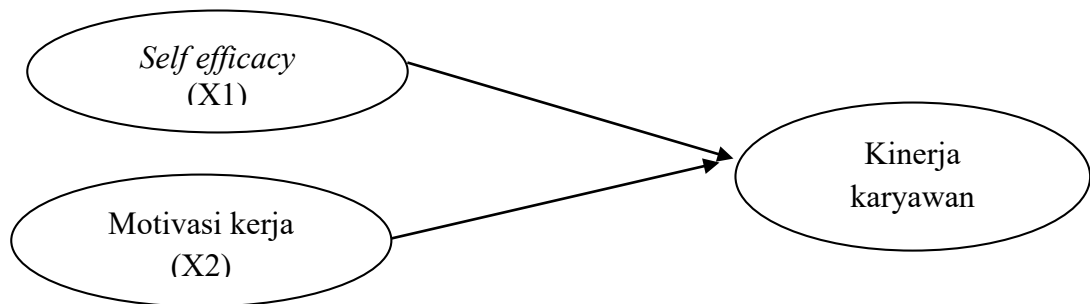
Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. 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.

Motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi

yang dimiliki diharapkan mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual



1.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka penelitian maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Semakin tinggi *Self efficacy*, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Jombang

H₂ : Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Jombang