

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Dian Rizki Noviawati (2016)	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> (studi pada karyawan divisi <i>finance</i> dan divisi <i>human resource</i> PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)	<i>self efficacy</i> , kinerja karyawan dan motivasi	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 3. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi mampu memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan divisi <i>finance</i> dan divisi <i>human resources</i> PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
2	Lie Liana, Tristiana Rijanti (2016)	Pengaruh motivasi dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja guru dimoderasi Gaya kepemimpinan transformasional	Motivasi, <i>self efficacy</i> , kinerja dan Gaya kepemimpinan transformasional	Analisis regresi berganda dan uji moderasi	motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan, <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se- Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan, gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan gaya kepemimpinan transformasional memperlemah pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
3	Rangga Mahardhika (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja	Analisis regresi berganda	<i>Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</i>
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> , <i>Self Efficacy</i> , Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	terdapat pengaruh signifikan dari <i>self esteem</i> terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kinerja perawat, pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, dan pengaruh yang tidak signifikan dari <i>self esteem</i> terhadap kinerja perawat

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti mengenai *Self Efficacy*, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada obyek penelitian antara lain penelitian Noviawati (2016) pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia,

Surabaya, penelitian Rijanti (2016) pada di SMP Negeri Se Kecamatan Bojong Kab. Pekalongan, penelitian Mahardhika (2014) pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang, penelitian Indrawati (2014) pada RS Siloam Manado sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada PT Prudential Life Assurance Jombang

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Self efficacy*

Bandura (1991) dalam 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 dan Zeigeier (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:24) 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 persuasion, 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 Anggredi (2015) 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 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.

Menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Malthis dan Jackson (2008), 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 Malthis dan Jackson (2008), 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, (2006) 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.

2.2.3 Motivasi Kerja

Menurut As'ad (2010) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl dalam As'ad (2010) adalah pemberian atau penimbunan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Malthis dan Jackson (2008), 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, 2010)

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. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

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 (2010)

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 dipenuhiny akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan sebagainya.

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, 2012)

Prioritas kebutuhan diantara E, R dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berketat 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

2.3 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. Judge dan Bono (2001) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan

kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

Penelitian Noviawati (2016) membuktikan bahwa *Self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Motivasi Kerja

Menurut Wibowo, (2010), *Self efficacy* penting untuk aktualisasi dini, dimana *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai motivasi kerja yang rendah, sering bosan, emosi tidak stabil.

Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar dan kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Hamzah, 2011:71). Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

Penelitian Noviawati (2016) membuktikan bahwa *Self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

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 Gomez (2007:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f (M \times A)$ dimana $P = performance/kinerja$, $m = motivation/motivasi$, $a = ability/kemampuan$. 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.

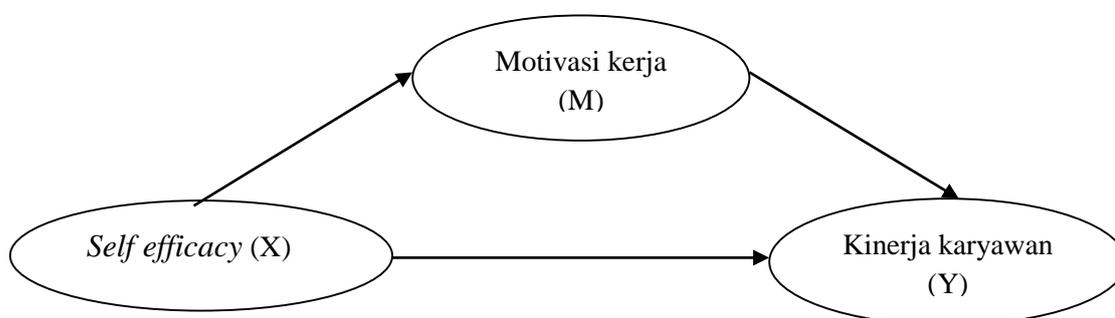
Penelitian Mahardhika (2014) membuktikan bahwa Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

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 atasanya 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 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

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 Prudential Life Assurance Jombang

H₂ : Semakin tinggi *Self efficacy* maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance Jombang

H₃ : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance Jombang

H₄ : Motivasi kerja menjadi mediasi pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance Jombang