

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian Indonesia telah mengalami guncangan akibat adanya pandemi COVID-19 yang dipandang berdampak pada krisis global (Nasution, et al, 2020). Guncangan dan krisis pada masa pandemi COVID-19 telah memberikan dampak besar terhadap berbagai sektor, salah satunya sektor otomotif. Industri otomotif merupakan salah satu sektor manufaktur yang terkena dampak pandemi COVID-19 paling besar (Kominfo, 2020). Untuk meningkatkan pembelian dan produksi kendaraan bermotor (KB), maka perlu usaha ekstra bagi perusahaan otomotif usaha untuk dapat mempertahankan bisnisnya. Di masa seperti saat ini banyak perusahaan otomotif yang bersaing dengan perusahaan lain untuk menarik minat konsumen. Persaingan global yang kompetitif menuntut perusahaan otomotif agar mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya produk tetapi juga dibutuhkan sumber daya berkualitas (Amrullah, 2016).

Menurut Evita (2017) karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021). Menurut Sinambela (2018:481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pendapat lainnya juga diungkapkan oleh Busro (2018:89) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mantiri (2021) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah komitmen organisasional. Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang ditunjukkan dari sikap karyawan dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Samsuddin (2018) menyatakan komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Priansa (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi karyawan terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Penelitian sebelumnya terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan antara lain : Mantiri (2021) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Indah (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Nining (2018), Adil (2018) dan Sularso (2017), dimana menemukan hasil yang serupa yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen karyawan terhadap organisasi, menurut Mantiri (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Supomo, dkk (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hartatik (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setuju bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Kemudian Sutrisno (2016) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan,

sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan, antara lain: Menurut Pratiwi (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Stevanie (2018), menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Iqbal (2017), Nurcahya dkk (2017) dan Safitriani (2016) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen serta disiplin kerja karyawan, menurut Azizi, (2021). faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah *self efficacy* dari karyawan itu sendiri. Menurut Murtiningsih (2017) *Self efficacy* merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan. Kemudian menurut Saryadi (2018) *Self efficacy* adalah penilaian karyawan terhadap diri sendiri dalam menjalani pekerjaan yang diembannya. *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 atasnya secara tepat waktu. Ketika mereka menghadapi suatu tugas yang sulit maupun menghadapi masalah dalam pekerjaannya, mereka akan merasa tertantang untuk menyelesaikannya dan mereka memiliki rasa tanggung

jawab yang kuat dalam menyelesaikan tugasnya maupun masalahnya tersebut, sehingga mereka tidak mudah putus asa dalam menghadapinya dan menganggap kegagalan sebagai motivasi mereka untuk dapat bekerja lebih baik. Sedangkan karyawan dengan *self efficacy* yang rendah cenderung merasa ragu-ragu bahkan merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Penelitian terkait pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan, antara lain: Menurut Azizi (2021), dimana hasil penelitiannya menyatakan *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Fadhilah (2020), menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Saryadi (2018), Hikmah (2018) dan Murtiningsih (2017) dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Tiara Indah Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, yaitu penjualan kendaraan roda dua merek Piaggio yang berada di wilayah Denpasar. PT. Tiara Indah Abadi berkantor pusat di jalan Gunung Agung, Tegal Kherta, Denpasar. Selain melayani penjualan kendaraan PT. Tiara Indah Abadi juga melayani *service* kendaraan dan juga pembelian *sparepart*. Adapun permasalahan yang terjadi di PT. Tiara Indah Abadi yaitu menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dari tidak tercapainya target penjualan sepanjang tahun 2021, target penjualan PT. Tiara Indah Abadi yang seharusnya menjual 70 unit piaggio vespa perbulan,

namun tidak satupun target yang ditentukan dapat tercapai. Adapun data penjualan setiap bulan pada kendaraan piaggio vespa dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan PT. Tiara Indah Abadi
Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian Target
	(unit)	(Unit)	(%)
Januari	70	66	94,3
Pebruari	70	59	84,3
Maret	70	58	82,6
April	70	51	72,9
Mei	70	65	92,6
Juni	70	53	75,7
Juli	70	61	87,4
Agustus	70	63	90,0
September	70	44	62,9
Oktober	70	42	60,0
November	70	59	84,3
Desember	70	69	98,6
Total	840	690	1.084,2
Rata-rata	70	58	90,4

Sumber: PT. Tiara Indah Abadi, 2021

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat dari penjualan yang ditargetkan setiap bulan masih belum ada yang terealisasi dengan baik, dimana rata-rata penjualan piaggio vespa yang dapat diselesaikan rata-rata 90,4% per bulan, sedangkan perusahaan menetapkan targetnya 100% per bulan. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen karyawan. Memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. Karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan

perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian pendahuluan yang dilakukan, karyawan PT. Tiara Indah Abadi terindikasi terdapat masalah komitmen. Hal ini terlihat dari data terjadi keluar-masuknya karyawan yang membuat jumlah karyawan mengalami perubahan setiap tahunnya. Berikut data *turnover* karyawan PT. Tiara Indah Abadi :

Tabel 1.2
Data *Turnover* Karyawan PT. Tiara Indah Abadi
Tahun 2021

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan Masuk		Karyawan Keluar	
		Jumlah (orang)	Presentase	Jumlah (orang)	Presentase
Januari	44	2	4,8 %	-	-
Februari	44	-	-	-	-
Maret	44	-	-	-	-
April	44	-	-	-	-
Mei	44	-	-	-	-
Juni	44	-	-	-	-
Juli	42	-	-	2	4,8%
Agustus	42	-	-	-	-
September	42	-	-	-	-
Oktober	41	-	-	1	2,4%
November	40	-	-	1	2,4%
Desember	36	-	-	4	10%
Total		2	4.8%	8	18,2%

Sumber : Bagian Personalia PT. Tiara Indah Abadi,2021

Dari Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terdapat 8 dari 44 orang karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan pada tahun 2021. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari bagian personalia, adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena tidak mampu memenuhi tekanan kerja atau target yang diberikan oleh perusahaan serta karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dari data *turnover* karyawan tersebut terlihat adanya indikasi permasalahan terkait komitmen organisasi di PT. Tiara Indah Abadi, selain itu perubahan jumlah karyawan yang terjadi mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan para karyawan dimana harus dilakukannya perubahan penempatan atau posisi karyawan.

Selain masalah komitmen organisasi, masalah yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah masalah kedisiplinan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk dijalankan oleh seluruh karyawan sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Salah satu cara mengukur tingkat disiplin kerja karyawan adalah dari tingkat absensi. Adapun absensi pada PT. Tiara Indah Abadi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan PT. Tiara Indah Abadi
Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Tidak Hadir (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3x4)	(6)	(7)=(5-6)	(8)=(6:5) x 100%
1	Januari	44	25	1.100	36	1.094	3,27
2	Februari	44	23	1.012	38	974	3,75
3	Maret	44	25	1.100	32	1.068	2,91
4	April	44	25	1.100	41	1.059	3,73
5	Mei	44	21	924	40	884	4,32
6	Juni	44	25	1.100	36	1.064	3,27
7	Juli	42	21	882	30	852	3,40
8	Agustus	42	25	1.050	33	1.017	3,14
9	September	42	25	1.050	42	1.008	4,00
10	Oktober	41	26	1.066	40	1.026	3,75
11	November	40	24	960	36	924	3,75
12	Desember	36	24	864	34	830	3,93
Total			289	12.208	438	11.800	43,22
Rata-rata			24,08	1.017,3	36,5	983,3	3,60

Sumber: PT. Tiara Indah Abadi

Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan setiap bulannya rata-rata tingkat absensi 3,60% menunjukkan tingkat absensi yang rendah sehingga dapat dikatakan disiplin kerja karyawan sangat rendah. Tingkat absensi yang wajar berada di bawah 2-3%, jika absensi yang mencapai 15-20% menunjukkan tingkat absensi yang sangat buruk. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan bagian personalia, bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah, hal ini dilihat dari adanya keterlambatan kehadiran karyawan dan percepatan jam pulang yang dilakukan. Dimana seharusnya karyawan PT. Tiara Indah Abadi melakukan absensi kehadiran pukul 09.00 dan melakukan absensi pulang pukul 18.00.

PT. Tiara Indah Abadi merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan jasa pelayanan kendaraan roda dua. Dimana dalam kesehariannya tentu mengutamakan pelayanan terbaik yang harus ditunjukkan oleh karyawan untuk memuaskan konsumennya. Hal tersebut

membuat karyawan yang bekerja di PT. Tiara Indah Abadi harus bisa menjaga pelayanan dan kepercayaan konsumen. Selain karena kurangnya komitmen dan disiplin kerja karyawan penurunan kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi juga terlihat dari rendahnya kepercayaan diri karyawan sehingga kualitas pelayanan yang diberikan masih mendapatkan respon negatif berupa komplain dari pelanggan. Efikasi diri yang lemah pada karyawan ditunjukkan dari sikap karyawan yang kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan dalam tugas yang dihadapi. Hal itu ditunjukkan dari adanya karyawan yang mengaku belum bisa mengatasi kritik dan komplain sendirian. Mereka lebih memilih untuk meminta bantuan pada karyawan lain atau pimpinan untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sehingga rendahnya keyakinan diri karyawan tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, begitu pentingnya hubungan antara komitmen organisasi, disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka dalam penelitian ini peneliti mengkaji ulang mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar?

2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar?

3) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar”.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung Denpasar”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka yang akan menjadi kegunaan penelitian adalah:

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan untuk menambah ilmu pengetahuan dan bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai pentingnya komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* sebagai modal dasar dalam kinerja karyawan yang berkualitas.

2) Bagi Perusahaan/Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran ataupun bahan pertimbangan dalam penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam perusahaan/instansi dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

3) Bagi Lembaga Pendidikan (Fakultas/Universitas)

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan/tambahan kepastakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari

goal setting theory adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan. Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya komitmen organisasi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Kinerja Karyawn

1) Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan Mangkunegara (2015:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Mulyadi, (2015:63). Sedangkan menurut Edison, dkk, (2016:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016 : 189) yaitu:

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Komitmen organisasi

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i) *Self efficacy*

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j) Disiplin Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Disiplin Kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Sedangkan Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015:67), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- d) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

3) Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2017:59) adapun unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.

- a) Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat diberikan karyawan.
- b) Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c) Kreativitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d) Bekerja Sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- e) Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam - macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- f) Tanggung Jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksananya, pekerjaan dan hasil

kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

4) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d) Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain sehingga secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Samsuddin (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Utaminingsih (2018) definisi komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep *self efficacy*, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Priansa (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- a) Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- b) Factor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- c) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, *Self Efficacy* dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- a) Keadilan dan *Self efficacy*, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi *Self Efficacy* yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- b) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan

untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

- c) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- d) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- e) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

3) Dampak Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasional menurut Priansa, (2018) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

- a) Ditinjau dari sudut Organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

b) Ditinjau dari sudut pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

4) Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa :

- a) *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- b) *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- c) *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan

sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai pengertian disiplin kerja menurut Siagian, (2016:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan dan standar yang harus ditaati dan dipenuhi.

Menurut Moenir, (2015:121) disiplin adalah suatu usaha yang dilakukan untuk menciptakan situasi Disiplin Kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui system pengaturan yang tepat. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan dan sehingga secara suka rela dan kooperatif mereka dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Dari pendapat tersebut di atas, di tarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku perbuatan serta pendidikan kesopanan, yang secara sukarela dapat mematuhi kewajiban serta peraturan prosedur kerja dan tidak melanggar larangan yang tertulis maupun tidak tertulis dari suatu perusahaan.

Hasibuan (2017;193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Sutrisno (2016:86), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang

terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2) Jenis Jenis Disiplin Kerja

Perusahaan atau organisasi haruslah memiliki standar dalam hal kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan secara baik oleh semua karyawan, baik itu manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh yang baik terhadap bawahannya, sehingga karyawan dapat mendisiplinkan diri seperti yang di contohkan oleh pimpinannya. Menurut Mangkunegara (2015:129), mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu :

a) Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b) Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Jenis-

jenis disiplin kerja di atas menunjukkan disiplin kerja di bagi menjadi tiga bagian inti yaitu disiplin untuk mengikuti pedoman kerja, untuk mengarahkan tetap mematuhi peraturan dan untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggar.

3) Tujuan Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan dapat mematuhi, menghormati, dan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat di perusahaan. Sutrisno (2016;126), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya tujuan disiplin kerja, maka disiplin kerja karyawan harus ditegakan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari karyawan itu sendiri, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi perusahaan agar berhasil dalam mencapai tujuannya.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dimana karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah, dan norma sosial yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Hasibuan (2017: 194), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima

kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang di berikan kepada karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

e) Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau tidak terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

5) Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2015: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- a) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja
- b) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e) Bekerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.5 *Self Efficacy*

1) Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Saryadi (2018) *Self efficacy* adalah penilaian karyawan terhadap diri sendiri dalam menjalani pekerjaan yang diembannya.

Menurut Murtiningsih (2017) *Self efficacy* merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan. *Self Efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi karyawan terhadap pencapaian tugas. Sedangkan *Self Efficacy* menurut Noviawati (2016) adalah penilaian diri karyawan, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan *self efficacy* merupakan keyakinan diri seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diemban pada tingkatan tertentu.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy* Karyawan

Menurut Bandura (dalam Jauharotunisa, 2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain sebagai berikut :

a) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

b) Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy* wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c) Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d) Intensif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent continges incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e) Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status

yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

f) Informasi tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya

3) Indikator *Self Efficacy*

Menurut Novita Sari (2015) memaparkan bahwa *Self Efficacy* pada individu terdiri dari tiga indikator, yaitu:

a) *Magnitude* (Keyakinan)

Memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan.

b) *Generality* (Situasi)

Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.

c) *Strength* (Kekuatan Diri)

Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah :

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Mantiri (2021), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian Indah (2021), dengan judul Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nining (2018), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Adil,dkk (2018), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sularso (2017), dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier (Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian oleh Diana (2020) dengan judul “Pengaruh *Self efficacy* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Perkasa Tekindo”. Dari hasil penelitian diketahui variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian berbeda yang ditemukan pada penelitian oleh Sutopo (2018) dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, *Self efficacy*, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten”. Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018), dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Stevanie (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Dharma Utama Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Iqbal (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belhotel Danum Kota Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nurcahya dan Sary (2018), dengan

judul penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bagian Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Safitriani (2016), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga di kab. Jeneponto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian oleh Muna (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian berbeda yang ditemukan pada penelitian oleh Kumarawati, dkk. (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. Dari hasil penelitian menunjukkan Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

2.2.3 Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Azizi (2021), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fadhilah (2020), dengan judul

“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT. Tele*Self Efficacy* Indonesia, Tbk Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hikmah (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* dan OCB terhadap Kinerja Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Saryadi (2018), dengan judul “Penguatan Kinerja Pegawai di tinjau dari aspek *Self Efficacy*, Motivasi, dan Komitmen Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Murtiningsih (2017), dengan judul “Pengaruh Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* melalui *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian oleh Ali. (2021) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self efficacy* Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh secara tidak signifikan. Serta penelitian berbeda yang ditemukan pada penelitian oleh

Noviawati (2016) dengan judul “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)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

