BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Dalam globalisasi , masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Purnamasari dan Abdillah (2017), sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana , pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisinis (Cavorina, dkk, 2017). Menurut beberapa teori di atas dapat disimpulkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system. Agar system ini berjalan tentu dalam pengelolaannya manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Benny, 2016).

UNMAS DENPASAR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek-aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen , termasuk merekrut, menyaring , memberi penghargaan dan penilaian. Hasibuan (2017), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah

mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang terlatih dan terampil dalam pekerjaannya.

Mangkunegara (2016:88), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Daryanto, dkk, (2017:15) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sapta, dkk. (2022), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hubeis, dkk, (2014:122), kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai- nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja.

UNMAS DENPASAR

LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan mikro. LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung berbadan hukum dengan ijin operasionalnya 05/BH/KDK.22.7/XII/1998 dan Tanggal badan hukum : 19 Desember 1998. Keberadaan LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung telah memberikan manfaat yang cukup banyak terhadap masyarakat sekitarnya

terutama dalam membantu memberikan pinjaman berupa kredit maupun simpanan berupa tabungan dan deposito.

Dasar utama kegiatan Lembaga perkreditan Desa (LPD) adalah kepercayaan *(trust)*, baik dalam hal penghimpunan dana maupun penyaluran dana. Dalam persaingan antar Lembaga keuangan mikro di pedesaan dalam hal menghimpun dana masyarakat, banyak upaya yang ditempuh oleh LPD, antara lain mempromosikan jenis-jenis tabungan yang dilengkapi dengan sejumlah atribut yang dapat merangsang minat masyarakat untuk menabung. Produk tabungan menjadi produk paling memikat bagi perusahaan untuk memperkuat fungsi penghimpunan dana masyarakat. Misalnya tabungan dengan bunga dihitung berdasar saldo harian yang diakumulasikan setiap akhir tahun (tabungan bunga harian), tabungan yang memberikan hadiah dengan undian.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan ketua LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan peneliti menemukan masalah terhadap kinerja karyawan yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kuantitas kerja karyawan yaitu berupa target pencapaian jumlah nasabah dan jumlah dana yang disalurkan (kredit) kepada masyarakat belum tercapai. Pada Tabel 1.1 menunjukan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh Karyawan LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung pencapaian target dan realisasi dalam penyaluran kredit dan jumlah nasabah seperti pada Tabel berikut ini :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1 Pencapaian Target Kerja
LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung
Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Jenis	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	2019	Kredit	500.000.000	300.593.176	83.85
		Nasabah	100 nasabah	59 nasabah	59
2	2020	Kredit	500.000.000	335.070.791	67,01
		Nasabah	110 nasabah	65 nasabah	59,09
3	2021	Kredit	450.000.000	358.354.094	79,63
		Nasabah	120 nasabah	58 nasabah	48,33

Sumber : LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukan bahwa pencapaian target kerja masih fluktuatif dari tahun ke tahun, tahun 2019 kredit hanya tercapai sebesar Rp300.593.176 , tahun 2020 kredit hanya tercapai sebesar Rp. 335.070.791 dan pada tahun 2021 kredit hanya tercapai sebesar Rp. 558.354.094 , untuk jumlah kredit dan nasabah belum mencapai target yang telah ditetapkan. Disamping kuantitas kerja karyawan belum maksimal peneliti juga menemukan bahwa kurangnya inisiatif karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung yaitu kemampuan karyawan untuk memulai tindakan dalam menganalisis permasalahan. Seperti misalnya terjadinya masalah-masalah yang dihadapi nasabah yaitu terjadinya tunggakan dalam mengangsur terhadap pinjaman, menurunya minat nasabah untuk menabung, terjadinya komplain nasabah yang berkaitan dengan pelayanan dalam hal penarikan deposito nasabah yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Bila hal ini terjadinya secara berlarut larut sehingga dapat diidentifikasikan adanya penurunan dari kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi.

UNMAS DENPASAR

Menurut Pratama, dkk. (2022), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Pramudya, dkk. (2022), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Martini, *et al.*, (2018), kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/ perusahaan. Hasibuan (2017), kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain, dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Jackson, dkk, (2016) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan menajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung yaitu pada

UNMAS DENPASAR

indikator ketrampilan (*skill*) dimana karyawan belum mengetahui cara bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi, terutama dalam pembuatan surat-surat keluar yaitu berupa teguran bagi nasabah yang menunggak, keputusan (SK) kenaikan jabatan, membuat konsideran kontrak kerja sama, (SPK) dengan pihak ketiga yaitu sering

terjadinya kesalahan dan keterlambatan penyenyelesaian laporan pendapatan setiap bulannya sehingga berakibat kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan. Terutama pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan Diploma (D3) Dan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 kurangnya kemampuan dalam menentukan ataupun memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Seperti misalnya pada bidang pengelola karyawan dan penyusunan program evaluasi dan pelaporan, yaitu bagaimana menyiapkan bahan penyusunan rencana strategi, bahan dalam rangka pengawasan dan pengendalian program kerja. Karyawan sering menunda nunda pekerjaan karena karyawan kurang pemahaman dan kemampuan dalam pekerjaan tersebut.

UNMAS DENPASAR

Dari uraian fenomena yang berkaitan dengan kompetensi beberapa hasil penelitian sebelumnya pernyataan teori bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Pratama, dkk. (2022), Pramudya, dkk. (2022), Revita (2015), Turangan (2017), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Demikian juga penelitian oleh Ardiansyah (2018) dan Triastuti (2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang tidak konsisten ditemukan pada penelitian

Dhermawan (2017), dan Asidiqiyah (2020), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan**.**

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Self-efficacy* merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menghasilkan perilaku yang akan mengarahkannya kepada hasil kinerja yang diharapkan (Widyani, *et al.* 2017:112). *Self-efficacy* menunjukkan kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dan tujuan. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target yang sebesar-besarnya dan pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai dan kinerja juga akan meningkat (Fatmasari, 2017).

Dalam perkembangannya, *self efficacy* didefenisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau self efficacy adalah fondasi keagenan manusia. Perkembangan teori self efficacy ditandai dengan perkembangan kajian dan studi tentang self efficacy. Berdasarakan beberapa kutipan tersebut, peneliti mengacu kepada defenisi self efficacy yang dikemukakan oleh Lunenburg (2011:10).

Dimana dapat disimpulkan bawah *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan yang berkaitan dengan self-efficacy pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung yaitu pada indikator prestasi kerja (past performance) diperoleh informasi bahwa kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang baru dan menantang (past performance) seperti kurangnya penguasaan IT (Informasi yang berkaitan dengan teklologi) Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) saat ini berperan menjadi komponen pendukung utama dalam menghadapi persaingan antar lembaga keuangan.

Kurangnya kemampuan karyawan untuk dapat menghadapi berbagai tugas dan permasalahannya dengan memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya dalam dunia yang semakin maju. Efikasi diri menjadi penting bagi karyawan agar percaya pada kemampuannya dalam melaksanakan tindakan untuk pencapaian kinerja yang optimal.

Dari uraian fenomena yang berkaitan dengan self-efficacy didukung oleh penelitian Harjono (2015), Khaerana (2020), dalam penelitiannya membuktikan secara empiris bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.demikian juga penelitian oleh Priska (2020), dan Widyani, et al. (2017 :112), dalam penelitiannya membuktikan secara empiris bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian Fatmasari (2017), dan Feriana (2019), yang menemukan hasil, self-efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor beban kerja.

UNMAS DENPASAR

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas (Rolos, 2018). Beban kerja merupakan faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan (Duwipayana, dkk 2022). Beban kerja sebagai sumber kegagalan kinerja disebabkan oleh tekanan pekerjaan dan kelebihan beban kerja (Moekijat, 2012:28).

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang semakin besar dewasa ini, namun profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Kondisi ini menjadi isu penting berkaitan dengan beban kerja, dimana salah satu penyebab utamanya adalah distribusi karyawan pada suatu unit kerja atau satuan kerja belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada (Nur, 2016). Salah satu komponen yang sifatnya mendesak untuk ditata dan dibenahi saat ini adalah formasi karyawan yang sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dengan beban kerja yang sesuai fungsi dan tugaspokok yang diemban.

UNMAS DENPASAR

Indikatornya dapat dilihat dari menumpuknya karyawan di satu unit kerja dan kurangnya karyawan di unit kerja yang lain merupakan suatu contoh yang nyata dari permasalahan tersebut (Suraedah, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung yaitu pada

indikator target yang harus dicapai. Target pekerjaan dari karyawan belum sesuai yang ditetapkan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Beban kerja yang yang diterima karyawan belum merata dari masing-masing pemangku jabatan. Masalah ini dapat dilihat dari bagian kredit. Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh dua orang atau lebih tetapi hanya diselesaikan oleh satu orang yang diakibatkan oleh kurangnya karyawan di beberapa sub bagian. Dapat dikatakan pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi tupoksi dari masing-masing karyawan. Beberapa indikasi yang menunjukkan masalah berkaitan dengan beban kerja karyawan antara lain masih ada karyawan yang suka menunda pekerjaan sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya sasarankinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Dari uraian fenomena yang berkaitan dengan beban kerja didukung penelitian Paramitadewi (2017), Rolos (2018), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Duwipayana (2022), dan Nabawi (2019), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif berarti apabila beban kerja meningkat maka diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan.

Hasil tidak konsisten ditemukan pada penelitian Karauwan (2017), dan Muhamad (2017), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul penelitian "Pengaruh Kompetensi, *Self-Efficacy* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

UNMAS DENPASAR

Karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung”**.**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokokpermasalahan dalam penelitian ini adalah:

1) Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung?
2) Bagaimanakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung?
3) Bagaimanakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, adapun yang menjadi tujuan penelitianini adalah:

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung.
2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung.
3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, Hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk

UNMAS DENPASAR

perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dan dan memberikan landasan menyangkut *goal setting theory* dan mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh kompetensi, self efficacy dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menmbah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b. Bagi LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung

Manfaat bagi LPD Desa Adat Jimbaran Kuta Selatan Badung adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui kompetensi, *self efficacy* dan beban kerja sebagai faktor pendukung.

UNMAS DENPASAR

c. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta refrensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan *(Goal Setting Theory)*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, dkk, 2016). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, dkk, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja).

Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen

UNMAS DENPASAR

untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan pestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelanggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2017:105). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2016:229).

UNMAS DENPASAR

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Sagala, dkk, 2015:549). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik (Mangkunegara, 2017:67).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya menurut perannya dalam organisasi sesuai standar organisasi yang telah ditentukan dan disepakati bersama selama periode tertentu. Hasil kerja seorang karyawan akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

2) Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2017:135). Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok (Marwansyah, 2016:236).

UNMAS DENPASAR

Penilaian kinerja berarti membandingkan antara kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok (Sagala, dkk, 2015:549).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian

hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan satandar yang ditetapkan.

3) Penilai Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:237-238) ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yakni:

a) Atasan langsung

Pada umumnya, bagian departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perancangan dan implementasi program penilaian kinerja. Walaupun demikian, untk menjamin keberhasilan program ini, para manajer lini harus berperan serta secara langsung.

b) Bawahan

Bawahan cenderung memberikan perspektif yang berbeda dengan perspektif penyelia maupun karyawan itu sendiri. Ini tidak berarti bahwa penilaian bawahan itu akurat. Kecenderungan untuk terkontaminasi oleh pola persahabatan atau keinginan untuk mengalah dari atasannya, penilaian oleh bawahan biasanya kurang tepat digunakan dalam keputusan yang berhubungan dengan administrasi karyawan.

UNMAS DENPASAR

c) Rekan kerja

Karena rekan kerja memiliki kontak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku satu sama lain, diharapkan bahwa penilaian mereka paling *valid*.

d) Penilaian kelompok

Penilaian kelompok mencakup penggunaan dua orang atau lebih manajer, yang mengenal dengan baik kinerja karyawan, untuk menilai

kinerja sebagai satu tim.

e) Penilaian oleh diri sendiri

Dua faktor utama yang memengaruhi validitas penilaian oleh dirisendiri adalah (1) karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi diri, dan (2) kondisi tempat penilaian dilakukan. Penilaian oleh diri sendiri akan bermanfaat jika dikontraskan dengan penilaian atasan dalam menyediakan umpan balik bagi karyawan.

Pendapat lainnya menyebutkan pada umumnya kinerja karyawan hanya dinilai oleh atasannya (baik oleh atasan langsung maupun tidak langsung). Penilaian oleh rekan dan bawahan hampir tidak pernah dilaksanakan di perusahaan, kecuali untuk keperluan riset (Sagala, dkk, 2015:554). Berdasarkan hal ini, maka penelitian ini menggunakan rekan kerja sebagai penilai kinerja karyawan karena penilaian kinerjakaryawan dalam penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan riset dan diharapkan penilaian yang dilakukan adalah *valid*.

UNMAS DENPASAR

4) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Sagala, dkk, (2015:558) menyebutkan tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

a) Tujuan evaluasi, yaitu seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi. demosi, terminasi dan kompensasi

b) Tujuan pengembangan, yaitu seorang manajer mencoba untuk meningkatkan

kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan prilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

5) Aspek-aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Sagala, dkk, (2015:563), aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu sebagaiberikut:

a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuanuntuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan kemampuan melakukan negosiasi.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:80) menyebutkan indikator-indikator kinerja karyawan, terdiri dari :

a) Kuantitas kerja

yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.

b) Kualitas kerja

UNMAS DENPASAR

Yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan

syarat yang ditentukan.

c) Prosedur kerja

yaitu pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi tentang pekerjaan

d) Kreativitas

Yaitu kemampuan dalam mengembangkan ide-ide baru

untukmenyelesaikan pekerjaan.

e) Kerja sama

Yaitu kerja sama dengan rekan kerja

f) Kemampuan kerja

Yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.

g) Inisiatif

Yaitu kemampuan karyawan untuk memulai tindakan dalammenganalisis permasalahan.

UNMAS DENPASAR

h) kehadiran

Yaitu suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat waktu.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten adalah suatu keharusan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini dapat

menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah pengertian kompetensi menurut beberapa ahli. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron, dkk, 2017:140).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerjaprima atau superior di tempat kerja (Moeheriono, 2015:5).

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2016:86). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli dan pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa, kompetensi adalah kemampuan kerja individu yang menjadi karakteristik mendasar dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan

UNMAS DENPASAR

sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2) Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kaswan (2017:85), mengatakan ada empat jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a) Kompetensi inti adalah kompetensi yang ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.
b) Kompetensi fungsional adalah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan *output*, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
c) Kompetensi perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.
d) Kompetensi peran adalah kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

Pendapat lainnya menurut Kunandar (2014:48) menyatakan bahwa kompetensi ini dapat dibagi menjadi lima jenis, diantaranya sebagai berikut:

a) Kompetensi intelektual merupakan suatu perangkat pengetahuan

UNMAS DENPASAR

yang dipunyai individu yang dibutuhkan di dalam melakukan pekerjaannya.

b) Kompetensi fisik merupakan suatu kemampuan fisik individu yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas di dalam pekerjaannya.

c) Kompetensi pribadi merupakan perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu di dalam memahami diri, mewujudkan diri, identitas diri, serta juga transformasi diri.

d) Kompetensi sosial merupakan perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar dari pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial.

e) Kompetensi spiritual merupakan kemampuan individu di dalam memahami, menghayati, serta juga mengamalkan kaidah-kaidah keagamaan.

3) Tingkatan Kompetensi Karyawan

Wibowo (2016:96), mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi Karyawan yaitu:

a) Behavioral tools

(1) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior danjunior.

(2) *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

b) Image attribute

UNMAS DENPASAR

(1) *Social role* merupakan pola perilak orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.

(2) *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

c) Personal charasteristic

(1) *Traits* merupakan aspek tipikal berprilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

(2) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin memengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

4) Manfaat Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Sutrisno (2014:2008), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin popular dan sudah banyak digunakan oleh organisasi atau perusahaan dengan berbagaialasan yaitu:

a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai model kompetensi akan mampu menjawab beberapa pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan

UNMAS DENPASAR

kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

b) Alat seleksi Karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, dapat diarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

c) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi .ramping. mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannyasehingga mampu untuk dimobilisasi secara vertikal maupun horizontal.

UNMAS DENPASAR

d) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan

sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja Karyawan.

5) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Wibowo (2016:339), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

UNMAS DENPASAR

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman

mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d) Karakteristik kepribadian

Kepribadian didalamnya termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dorongan terhadap apresiasi pada pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f) Isu emosional

UNMAS DENPASAR

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

h) Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, pemberian penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi, misi dan visi organisasi, prosedur pemberian informasi, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan proses organisasional yang mengembangkan kepemimpinan

6) Indikator Kompetensi

Sutrisno (2014:204), menyebutkan beberapa indikator penentu kompetensi, adalah sebagai berikut:

a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang Karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif danefisien.

c) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakinidan

UNMAS DENPASAR

secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

d) Keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada Karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

e) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

f) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seorang Karyawan untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.4 *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

1) Pengertian *Self-Efficacy*

Menurut Byrne, dkk, (2014:183), *self- efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Disebutkan juga efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Self-efficacy adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena

UNMAS DENPASAR

efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi indifidu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Risnawita, dkk, 2015:76).

Self-efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Alwisol, 2014:287). *Self-efficacy* merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menghasilkan perilaku yang akan mengarahkannya kepada hasil kinerja yang diharapkan (Yusuf dan Nurihsan, 2015:135).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dia mampu melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan dan mengatasi hambatan.

2) **Sumber-sumber *Self-Efficacy***

Menurut Alwisol (2014:287), efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuation*) dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

a) Pengalaman performansi, adalah prestasi yang pernah dicapai padamasa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) performansi yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi

UNMAS DENPASAR

dampak efikasi yang berbeda- beda, tergantung proses pencapaiannya:

b) Pengalaman vikarius (pengamatan keberhasilan orang lain), diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati beda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati figur yangsetara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yangpernah gagal dikerjakan figur dalam jangka waktu yang lama.

c) Persuasi sosial. Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapatmemengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

d) Keadaan emosi. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan memengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri.

3) **Dimensi-dimensi *Self-Efficacy***

Risnawita, dkk, 2015:81) membagi dimensi *self-efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu *level* atau *magnitude*, *generality* dan *strength*.

a) Dimensi *level* atau *magnitude*, berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seeorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana,

UNMAS DENPASAR

menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya.

b) Dimensi *generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada kontek tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu dapat meyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya.

c) Dimensi *strenght*, berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self-efficacy* yang diyakini sesesorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh

UNMAS DENPASAR

dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi.

4) **Klasifikasi *Self-Efficacy***

Menurut Ivancevich dalam Wijaya (2020), *self-efficacy* berdasarkanpola perilaku diklasifikasikan menjadi dua yaitu efikasi diri tinggi dan rendah. Pola perilaku (*behavioral pattern*) antara seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi dengan seseorang yang mempunyai efikasi diri rendah sebagai berikut:

a) Pola perilaku *self-efficacy* tinggi adalah: aktif memilih peluang terbaik, mampu mengelola situasi, menghindari atau menetralisir hambatan, menetapkan standar tujuan, membuat perencanaan kerja, bekerja keras, kreatif dalam memecahkan masalah, belajar dari kegagalan, dan memvisualisasikan keberhasilan dan membatasi stres.

b) Pola perilaku *self-efficacy* rendah adalah: pasif, menghindari tugas yang sulit, aspirasi lemah dan komitmen rendah, fokus pada kekurangan pribadi, tidak melakukan upaya apapun, berkecil hati karena kegagalan, menganggap kegagalan adalah karena kurangnya kemampuan atau nasib buruk, mudah khawatir, stress sehingga depresi, dan memikirkan alasan untuk gagal.

5) **Indikator *Self-Efficacy***

Kilapong (2014), menyebutkan beberapa indikator efikasi diri yaitu:

a) Prestasi kerja (*past performance)* adalah kemampuan Karyawan menyelesaikan tugas- tugas baru yang menantang berdasarkan pengalaman kerjanya.

UNMAS DENPASAR

b) Pengalaman keberhasilan (*Vicarious experience*) adalah kesuksesan Karyawan dari keberhasilandalam mengerjakan suatu tugas.

c) Persuasi verbal (*verbal persuasion*) adalah gaya komunikasi Karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya saat bekerja.

d) Keadaan emosi (*emotional cues*) adalah sikap emosional karyawan dalam bekerjasehingga yakin akan kemampuan.

2.1.5 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah Karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan, sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kinerja. Beban kerja sebagai sumber kegagalan kinerja disebabkan oleh kelebihan beban kerja (Moekijat, 2012:28).

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian

UNMAS DENPASAR

tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2014:383). Memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan serta pengalaman yangada. Analisis beban kerja merupakan penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2016:70).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut maka dapat dikatakan beban kerja adalah jumlah pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seorang Karyawan dalam waktu tertentudengan memenuhi beberapa ketentuan yang telah ditetapkan organisasi.

2) Jenis-jenis Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2013:110), beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat.

a) Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru, dan pekerja rumah tangga dengan menggunakanmesin.
b) Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industri ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja toko, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin.
c) Pekerjaan yang memiliki beban kerja berat adalah petani tanpa mesin, kuli angkat/angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari dan atlet.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22), terdapat dua jenis

UNMAS DENPASAR

beban kerjayaitu diantaranya :

a) Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

b) Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

3) Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:384), klasifikasi beban kerja terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut:

a) Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada Karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi Karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat.

Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya

UNMAS DENPASAR

beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem *cardiovasculer*, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

b) Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, memengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan Karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurukan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, mudah tersinggung dan keluhan psikosomatik.

UNMAS DENPASAR

4) Faktor-faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya adalah :

a) Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasaan, keinginan, atau persepsi

(faktor psikis).

b) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

(1) Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja atau ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga ruangan bising akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi Karyawan.

UNMAS DENPASAR

(2) Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

(3) Organisasi kerja. Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing- masing

karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam *shift* kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur *shift* kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

5) Indikator Beban Kerja

Berdasarkan penelitian Rolos (2018), terdapat empat indikator sebagai penentu beban kerja pada suatu organisasi yang harus diterima olehKaryawan, adalah sebagai berikut:

a) Target pekerjaan adalah pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang harus dicapai dari uraian pekerjaan yang harus diselesaikan. Target yang harus dicapai sesuai yang ditetapkan oleh perusahaantentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

UNMAS DENPASAR

b) Kondisi pekerjaan adalah mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat menyelesaikan pekerjaan, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan waktu kerja adalah waktu kerja yang digunakan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedur*) dapat meminimalisir

beban kerja Karyawan. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP kepada Karyawan yang bekerja didalamnya. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada Karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

d) Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memenuhi standar kualitas yang ditentukan.

2.1.6 Hubungan antar variabel

1. Hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP *(Standard Operating Procedure).* Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga

UNMAS DENPASAR

mempermudahkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya mendukung pernyataan teori bahwa kinerja Karyawan dipengaruhi oleh kompetensi.

Hasil penelitian Pramudya, dkk. (2022), Pratama, dkk. (2022), Revita (2017), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Turangan (2017), Ardiansyah (2018) dan Triastuti (2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan akan meningkat apabila adanya *Self Efficacy* yang tinggi sehingga dapat mengerjakan seluruh pekerjaannya, agar pegawai mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu organisasi dituntut memiliki seorang pegawai yang memiliki *Self Efficacy* yang

UNMAS DENPASAR

tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Widyani, *et al.* (2022), Harjono (2017), Khaerana (2020), membuktikan secara empiris bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Demikian juga penelitian Priska (2020) dan Wijaya (2020), dalam penelitiannya membuktikan secara empiris bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Hubungan Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Nawawi (2016), kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditentukan. Kinerja menjadi rendah jika diiselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

UNMAS DENPASAR

Besaran pekerjaan yang harus dicapai oleh seorang karyawan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikaan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang

sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja terlalu rendah (*under capacity*). Apabila karyawan yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun karyawan akan menurunkan kinerja. Dari uraian tersebut di atas didukung penelitian Duwipayana, dkk (2022), Irawati (2017), membuktikan secara empiris bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitan Paramitadewi (2017), dan Rolos (2018), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif berarti apabila beban kerja meningkat maka diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh kompetensi, *self-efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sebelumnya sudah pernah dilakukan. Berikut akan diuraikan beberapa penelitian yang telah dipublikasikan melalui jurnal-jurnal penelitian yang akan

digunakan sebagai kajian empiris dalam penelitian ini.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

1) Penelitian oleh Pramudya, dkk. (2022), dengan judul: Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Ivestama Aqua Mambal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Ivestama Aqua Mambal.

2) Penelitian oleh Dhermawan (2017), dengan judul: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan UmumLembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Jimbaran Kuta selatan Badung. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan UmumLembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Jimbaran Kuta selatan Badung.

3) Penelitian oleh Pratama, dkk (2022), dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. Hasil penelitian membuktikan secara empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

UNMAS DENPASAR

kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau.

4) Penelitian oleh Ardiansyah (2018), dengan judul: Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

5) Penelitian oleh Triastuti (2018), dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerjakaryawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

6) Penelitian oleh Asidiqiyah (2020), dengan judul: Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Departemen *Post Production Finishing* PT Yasufuku Indonesia Cikarang). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Post Production Finishing* PT Yasufuku Indonesia Cikarang.

2.2.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

1) Penelitian oleh Harjono (2017), dengan judul: Pengaruh

UNMAS DENPASAR

KepemimpinanTransformasional dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Air Manado.

2) Penelitian oleh Widyani, et al. (2017), dengan judul: The Roles Of Knoledge sharing in mediating the effect of self efficacy and self leadership toword innovative beharvior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Penelitian oleh Feriana (2019), dengan judul: Pengaruh *Self-Esteem, Self- Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Han Putra Jaya. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Han Putra Jaya.

UNMAS DENPASAR

4) Penelitian oleh Khaerana (2020), dengan judul: Pengaruh *Self- Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara empiris *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.

5) Penelitian oleh Priska (2020), dengan judul: Pengaruh *Self-*

Efficacy, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.

6) Penelitian oleh Wijaya (2020), dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi di Hotel Samabe Bali *Suite And Villas* Nusa Dua Badung. Hasil penelitian membuktikan secara empiris bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Samabe Bali *Suite and Villas* Nusa Dua, Badung.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Penelitian oleh Duwipayana, dkk. (2022), dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan padaKantor Lurah Sanur Kota Denpasar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap karyawan pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar.

2) Peneliti oleh Karauwan (2017), dengan judul: Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model

UNMAS DENPASAR

penelitian pada variabel beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

3) Penelitian oleh Nabawi (2019), dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

4) Penelitian oleh Irawati (2017), dengan judul: Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja secara eksternal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

5) Penelitian oleh Paramitadewi (2017), dengan judul: Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja Karyawan maka semakin tinggi kinerja

UNMAS DENPASAR

Karyawan pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

6) Penelitian oleh Rolos (2018), dengan judul: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

UNMAS DENPASAR