

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan profesional yang peka terhadap dinamika globalisasi, sehingga organisasi dapat terus mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis, apabila organisasi tidak bisa mempertahankan eksistensinya tersebut maka akan tersingkir dari dunia bisnis. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Pratama, dkk. 2022). Menurut Widiastuti, dkk (2021) kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi, dan usaha yang dicurahkan.

Menurut Santock (2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam menjalankan tugasnya, berarti memiliki keyakinan dan kepercayaan yang besar terhadap kemampuan yang dimilikinya. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian dari Noviawati D, Rizky (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Widyawati dan Karwini (2018), Setiawan, dkk (2020) menunjukkan bahawa *self*

*efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Menurut Hamali (2018) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian dari Marista (2018), Wiryana (2020), Darmawan Widiatmo (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Siregar, dkk (2019). Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan stres kerja pada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kasmir (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hal ini didukung dengan adanya hasil penelitian Setiawan, dkk (2020), Darmawan Widiatmo (2020), Fadhil dan Mayowan (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sujarwanto, dkk (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

PT. BPR Tapa Kabupaten Badung, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa keuangan yang di mana kesehariannya membantu masyarakat di dalam kegiatan menabung dan kredit. PT. BPR Tapa Kabupaten Badung merupakan sebuah bank perkreditan rakyat yang berdiri pada tahun 1989 dan beralamat di Jalan Raya Kuta, No. 27, Kerobokan, Abianbase, Kuta, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung. Di mana karyawan pada perusahaan ini yaitu berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara, yang terkait dengan Penurunan kinerja karyawan PT. BPR Tapa Kabupaten Badung juga terlihat dari

adanya penurunan pencapaian target kunjungan. Penurunan target kunjungan dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian target kunjungan mingguan**  
**Desember 2021**  
**PT. BPR Tapa Kabupaten Badung**

No	Wilayah	Target Per Hari	Rata-Rata Realisasi	Presentasi Realisasi (%)	Penabung Baru
1	PS	175	153	87,40	1
2	SM	200	181	90,50	1
3	LG	200	132	66,00	1
4	TL2	200	177	88,50	-
5	KT	200	172	86,00	1
6	DT	175	123	70,25	-
7	DB	175	136	70,25	-

Sumber: PT. BPR Tapa Kabupaten Badung (2021)

Pada tabel 1.1 menunjukkan adanya jumlah penurunan pungutan pada PT. BPR Tapa yang mencapai 10% sampai dengan 30% dalam kurun waktu bulan Agustus sampai Desember. Dengan terjadinya hal tersebut, karyawan yang telah melakukan kinerja semaksimal mungkin mendapatkan hasil yang tidak sebanding sehingga merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. BPR Tapa Kabupaten Badung, salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya rasa keadilan antara atasan dalam memimpin perusahaan yang hanya di bagian kolektor saja yang dibebankan dengan target. Hasil observasi awal yaitu kinerja karyawan dapat terkait dengan *self efficacy*, dan stres kerja dapat bertahan dan meningkat apabila dipimpin oleh atasan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawannya dengan baik.

Selain itu pengaruh *self efficacy* terhadap kurangnya keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam memenuhi target untuk melaksanakan pekerjaannya yang dituntut harus memiliki pengalaman yang masih belum efektif

dalam menjalankan perannya, sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri. Karyawan merasakan stres kerja di mana kondisi internal dan eksternal menciptakan situasi yang penuh tekanan karena kekurangan pada pemenuhan target yang akhirnya karyawan merasa tertekan, pemimpin hanya mengutamakan pekerjaan tanpa menghiraukan kepentingan anggota kelompok sehingga para karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan mereka, dan semua keputusan ada ditangan pemimpin tanpa ada ikut campur tangan dari para karyawan sehingga mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja dan dapat mendukung karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal seperti memberikan penghargaan atau apresiasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan juga fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik dengan melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh *Self Efficacy*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Tapa Kabupaten Badung.

## 1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tapa Kabupaten Badung?
- 1.2.2 Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tapa Kabupaten Badung?
- 1.2.3 Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tapa Kabupaten Badung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tapa Kabupaten Badung

1.3.2 Untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tapa Kabupaten Badung

1.3.3 Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tapa Kabupaten Badung

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian secara langsung maupun tidak langsung terhadap pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Memberikan masukan bagi mahasiswa agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan perhatian pada bidang sumber daya manusia.

- b. Memberikan masukan dalam membantu peningkatan program pengajaran sumber daya manusia dan dapat membantu informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka memperdalam pengetahuan mengenai sumber daya manusia.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Goal Setting Theory**

*Goal setting theory* dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). Setiawan (2017) mengemukakan bahwa *goal setting theory* dapat mempengaruhi kegiatan seseorang dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, pergerakan usaha dan memotivasi seseorang untuk membuat strategi yang sesuai kemampuan dalam mencapai tujuan. *Goal Setting Theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Menurut Robbins (dalam Sariyani, 2022) konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

##### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

Menurut Widiastuti, dkk (2021) kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi, dan usaha yang dicurahkan. Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula (Arista, Dkk. 2022). 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 (Pratama, dkk. 2022).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Sinambela, dkk (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah dilakukan).

### **1) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Lydia, dkk (dalam Sariyani, 2022) faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- (1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- (2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- (3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus

dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## 2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sugiyono, 2018) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

- (1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
- (2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- (3) Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- (4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 2.1.3 Self Efficacy

Menurut Santock (2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam menjalankan tugasnya berarti memiliki keyakinan dan kepercayaan yang besar terhadap kemampuan yang dimilikinya. Menurut Priyantono (2017) *self efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya

dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Menurut Masruroh dan Prayekti (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* juga dapat diartikan untuk melakukan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan juga menangani suatu masalah.

### 1) Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Triastini, 2022) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu :

#### (1) Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *Self Efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

#### (2) *Modeling sosial*

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

### (3) Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan

### (4) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

## 2) Indikator *Self Efficacy*

Menurut Lunenberg (dalam Anggriawan, dkk. 2022) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

- (1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*). Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.
- (2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*). Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan

keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama.

- (3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*). Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan nasehat dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.
- (4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*). Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat.

#### 2.1.4 Stres Kerja

Menurut Hamali (2018) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Fadli dan Oktariani (2021) stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, dan masyarakat. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama.

Para Karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para pimpinan perlu menyadari bahwa

stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Muliartini, 2023) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

### 1) Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (dalam Wati, 2023) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya:

#### (1) Faktor Lingkungan

##### a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

##### b. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

##### c. Ketidakpastian Teknologi

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek.

## (2) Faktor Organisasi

### a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan.

### b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang seagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

### c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

### d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organisasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi karyawan karena kebijakan yang sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan.

f. Tahapan Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan.

(3) Faktor Individual

a. Masalah Keluarga

Masalah keluarga, secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ketempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

### c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu. Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

## 2) Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (dalam Wati, 2023) indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja yakni, sebagai berikut:

- (1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik
- (2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- (3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- (4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

### 2.1.4 Motivasi Kerja

Kasmir (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (dalam Pratiwi, 2023) motivasi kerja adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi, dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Nawati (2011) "motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar".

Menurut George dan Jones (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku adalah pilihan yang dipilih dalam bekerja, bekerja melalui keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan. Tingkat usaha mengenai seberapa kerja keras seseorang untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

### **1) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Taufik (dalam Yanti, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain:

#### **(1) Kebutuhan (*Need*)**

Seseorang beraktivitas untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan biologis maupun psikologis.

(2) Harapan (*Expectancy*)

Seseorang cenderung termotivasi oleh keberhasilan dan harapan untuk mencapai keberhasilan yang dapat menimbulkan kepuasan dan peningkatan harga diri serta pergerakan ke arah pencapaian tujuan.

(3) Minat

Minat merupakan rasa suka dan ingin melakukan suatu hal tanpa diperintah.

## 2) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sofyand dan Gumiwa (dalam Pratiwi, 2023) motivasi kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- (1) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya
- (2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik maupun psikologis. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- (3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial dalam usaha pemenuhannya memerlukan keterlibatan dengan orang lain. Seperti kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, dengan organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

- (4) Kebutuhan Penghargaan, yaitu hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian yang dibuat sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai dasar dalam penyusunan skripsi ini digunakan hasil penelitian sebelumnya seperti:

Tabel 2.2  
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian				Hasil Penelitian
			X1	X2	X3	Y	
1	Noviawati D, Rizky (2016)	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada divisi <i>finance</i> dan <i>human resources</i> PT Coca Cola	√			√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Widyawati dan	Pengaruh <i>self estern, self efficacy</i> dan	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i>

	Karwini (2018)	keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Setiawan, dkk (2020)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Badung	√		√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>sel efficacy</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Marista (2018)	Pengaruh konflik interpersonal dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Wirya (2020)	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sedana Murni		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
6	Siregar (2019)	Pengaruh Kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pioneerindo Gourment Internasional, Tbk. Medan		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourment Internasional, Tbk. Medan
7	Darmawan Widiatmo (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Sungai Brantas Wiyung Surabaya					terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Fadhil dan Mayowan (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Ajb Bumiputera			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
9	Sujarwanto (2016)	Pengaruh Motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Yogyakarta			√	√	Hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.

Keterangan:

X1 : *Self Efficacy*

X2 : Stres Kerja

X3 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR