

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Angkasa Pura Hotel adalah anak perusahaan BUMN dari PT. Angkasa Pura I (Persero) yang merupakan perusahaan dibidang pengoperasian Bandar Udara. PT Angkasa Pura Hotel sendiri berperan sebagai perusahaan penyedia jasa dan barang sebagai pelayanan di kawasan Bandar Udara. Memiliki badan usaha berupa Lounge, Hotel, layanan khusus VIP, dan Retail yang tersebar hampir di setiap Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai. Didirikan sebagai perusahaan penyedia pelayanan di Bandara, PT. Angkasa Pura Hotel dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang dari segi tempat maupun barang dan jasa yang diberikan. Kepuasan penumpang dalam menggunakan jasa dan barang akan meningkatkan citra perusahaan dan menimbulkan kepercayaan untuk menggunakan kembali pelayanan jasa atau barang di kemudian hari. Dalam hal pelayanan, berupa faktor internal yaitu peran karyawan yang berinteraksi langsung dengan penumpang sangat diperhitungkan. Keramahan karyawan dan diselaraskan dengan fasilitas penunjang akan meningkatkan kepuasan penumpang. Semakin banyak penumpang yang puas akan pelayanan yang diperoleh maka semakin tinggi pendapatan yang akan diperoleh perusahaan melalui unit usahanya. Hal ini dikarenakan akan semakin banyak penumpang yang memakai jasa pelayanan yang diberikan oleh PT. Angkasa Pura Hotel karena citra yang didapat melalui unit usahanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen

keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengolah unsur manusia baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara dalam Mukhtar (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seluruh factor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar , dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana karyawan yang “khas” tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalannya roda organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia, ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan sumber daya manusia berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu

menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) agar sumber daya manusia dilingkungannya menjadi kompetitif.

Semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi, informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan. Castetter dalam Aisyiyah dkk (2022) berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi. Didalam struktur organisasi merupakan penempatan tugas yang paling atas sampai pada penempatan tugas paling bawah. Dengan kata lain struktur organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Agar organisasi bekerja dan tetap menjaga keberadaannya, perlu prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada doktrin dan program program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja karyawan. Selanjutnya Etzioni (Ali F., 2021) menyatakan bahwa kita dilahirkan

dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entensitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

Menurut pendapat Segara (Ali F., 2021) motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Wibowo dalam Hustia A. (2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Mangkunegara dalam Hustia A. (2020) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja harus ada pada setiap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh

karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui the ringht people in theright place at the right time. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peranaktif dari kinerja karyawan. Mengatur kayawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas).

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* menurut Alwisol (Fauzan Ali, 2021) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Lee dan Bobko dalam Masruroh Z. (2021), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki self efficacy yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu yang mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah

menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Banyak faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Goni (2021) bahwa, absensi dapat dijadikan sebagai faktor pengukuran kinerja karyawan. Kegiatan organisasi diperusahaan tidak akan berjalan secara optimal tanpa kehadiran karyawan. Oleh sebab itu, tingkat absensi merupakan salah satu yang menunjang kinerja karyawan. Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan rekapitulasi tingkat absensi karyawan pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali tahun 2021.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan PT.Angkasa Pura Hotel Bali Tahun 2021

No	Departemen	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang	Persentase Absensi Karyawan (%)
-1	-2	-3	-4	5= (3)*(4)	6	7= (6:5)*100%
1	Accounting	4	2	8	3	37.5
2	Sales and marketing	1	21	21	7	33.3333
3	Front Office	4	25	100	32	32
4	Housekeeping	3	25	75	26	34.6667
5	HRD	1	21	21	8	38.0952
6	Engineering	1	21	21	6	28.5714
7	Food & Beverage Kitchen	5	25	125	40	32
8	Food & Beverage Services	3	25	75	34	45.3333
9	Store kipper	1	21	21	7	33.3333

10	<i>Purchasing</i>	1	21	21	7	33.3333
11	<i>Supervisor</i>	5	25	125	32	25.6
12	<i>Bartender</i>	6	25	150	45	30
13	<i>GSA</i>	20	25	500	197	39.4
14	<i>Steward</i>	3	25	75	35	46.6667
Jumlah						34.9881
Rata – rata						3,49

Sumber: PT. Angkasa Pura Hotel Denpasar, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,49 persen. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan PT. Angkasa Pura Hotel Bali tergolong tinggi karena tingkat absensi yang masih dianggap baik berada dibawah 3 persen dan diatas 3 persen ke atas dianggap kurang baik (Ardana dkk., 2018).

Dengan tingginya jumlah absensi dari karyawan menunjukkan bahwa Iklim Organisasi pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali sangat diperlukan agar karyawan memiliki rasa kekeluargaan dengan sesama karyawan. Begitu pula dengan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan masih kurang, dikarenakan dari kurangnya kedisiplinan karyawan yang dilihat dari kehadiran karyawan, maka nantinya akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Serta adanya rasa ketidakpuasan karyawan yang dapat timbul bahwa ada kebutuhan yang masih kurang atau belum terpenuhi yang pada akhirnya karyawan tidak bisa mengembangkan kemampuannya untuk perusahaan dan belum optimalnya pemberian bonus atau penghargaan kepada karyawan yang rajin atau yang kurang rajin dalam melakukan pekerjaan, yang pada akhirnya karyawan akan setengah-setengah melakukan kewajibannya. Adapun *Self*

Efficacy PT. Angkasa Pura Hotel Bali kekurangan dalam konsep pemotivasi untuk karyawan, agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali F. (2021) dan Kusumo & Widjaja, (2018) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dibuktikan oleh hasil penelitian Masruroh Z. (2021), Findriyani (2021), dan Ary & Sriathi (2019) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dapat mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila kurangnya *Self Efficacy* pada karyawan maka kemungkinan besar akan mengalami kegagalan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyiyah, dkk (2022) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil negatif dan tidak signifikan ini terjadi dikarenakan *Self Efficacy* yang diterapkan tidak menjadi jaminan kinerja karyawan meningkat hal tersebut kembali lagi kepada pribadi masing-masing karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2018), Retnowulan dkk (2019), Susanto (2019), Hustia (2020), Fayola Issalillah (2019), dan Ekhsan (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan ke karyawan dapat mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila kurangnya motivasi pada karyawan maka kemungkinan besar akan mengalami kegagalan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

negatif dan tidak signifikan ini terjadi dikarenakan motivasi yang di berikan tidak menjadi jaminan kinerja karyawan meningkat.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari & Nasrul (2020), Aqsariyanti (2019), Triastuti (2018), dan Sugiono (2020), menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dibuktikan oleh hasil penelitian Kurniawati (2018), Mukhtar & Asmawiyah (2020), dan Sagay & Sendow (2018) yang meyakini bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila kurangnya iklim organisasi pada karyawan maka kemungkinan besar akan mengalami kegagalan. Hal tersebut sangat diperlukan agar karyawan rasa kekeluargaan dengan sesama karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan *self efficacy* mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini sebagai upaya pengkajian secara empiris dan mengisi *gap research* yang tersedia. Kajian ini dilakukan untuk pengembangan atau penguatan teori *Goal Setting Theory*. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi dengan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik sebuah rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali ?
3. Apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Hotel Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Hotel Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Hotel Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang kinerja karyawan terutama dalam pengembangan teori utama yaitu *Goal Setting Theory*. Hal ini dilakukan dengan mengkaji secara empiris pengaruh iklim organisasi, motivasi

kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan bagi para pimpinan pada PT. Angkasa Pura Hotel Bali yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan khususnya tentang iklim organisasi, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Grand Teori

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

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (Mukhtar & Luqman, 2020) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

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

bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham dalam Mukhtar & Luqman, 2020).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham dalam Aisyiyah & 2022). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan memungkinkan pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat kecukupan informasi yang pegawai untuk memperoleh mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno dalam Masruroh (2021) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai orang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan

kinerja yang baik pula.

Menurut Irham Fahmi dalam Masruroh (2021) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2. Manfaat Kinerja Karyawan

Teknik yang paling tua digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian. Menurut Revai dalam Hustia (2020) manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan dan pengembangan Umar dalam Hustia (2020). Nilai penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja untuk perusahaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan manajer atau pimpinan perusahaan. Walaupun demikian pelaksanaan prestasi kerja yang obyektif bukanlah tugas yang mudah dan sederhana. Kegiatan tersebut penting karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Suatu penilaian program kerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk

menentukan siapa yang harus diberikan promosi atau siapa yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi (Hasibuan dalam Mukhtar 2020).

Bagi perusahaan penilaian kerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu organisasi, pengembangan dari diri setiap individu. Pemeliharaan, system dan dokumentasi (Belarmino dalam Ratnasari & Nasrul 2020).

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

b. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan agar bisa menjadi yang lebih baik dari sebelumnya.

c. Pemeliharaan system

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub system dengan sub system lainnya. Oleh karena itu perlu pelihara dengan baik.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Iwan Restu (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).
- b. Faktor Motivasi, Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri organisasi/tujuan kerja. Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan, pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara meningkatkan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama (Rivai dalam Lubis, 2018). Menurut Hasibuan dalam Mukhtar (2020), penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebagai

penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Penilaian kinerja yang obyektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan, bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penilaian terhadap kinerja adalah faktor subyektifitas dari sipenilai sehingga penilaian dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Martoyo dalam Sugiono E. (2020), bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui.

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- c. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam Findriyani (2021) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu:

- a. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat

masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung dari kebijakan.

b. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya seseorang karyawan biasanya dinilai.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan baik.

d. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk penelitian terhadap kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

e. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seseorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak lebih kecil dari standar yang diterapkan.

f. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketatnya karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan

adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

g. **Kerjasama**

Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

2.1.3 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Kusnan dalam Sugiono E. (2020) menyatakan bahwa: Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Menurut Subawa dan Surya dalam Sugiono E. (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

2. Manfaat Iklim Organisasi

- a. Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi

akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik.

- b. Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada didalam organisasi. Perilaku karyawan di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Stringer terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi antara lain.

- a. Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

- b. Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan

penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan Sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

e. Kepemimpinan Perilaku

Pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

4. Penilaian Iklim Organisasi

Dikatakan bahwa iklim tidak dapat dilihat bahkan disentuh, tetapi dapat dipastikan bahwa iklim itu ada. Pengertian ini dapat digunakan dalam sebuah organisasi yang terdiri individu-individu, berkumpul dan melakukan aktivitas dalam rangka tercapainya tujuan. Maka keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh semua unsur yang membentuk iklim organisasi tersebut. Beberapa instrumen telah dikembangkan untuk khas mengukur iklim organisasi dan instrument tersebut secara

mengidentifikasi sejumlah unsur.

Iklm organisasi sebagai salah satu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi: desain pekerjaan dan aplikasi teknologi, kultur organisasi dan praktek-praktek manajerial, serta karakteristik anggota. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi lingkungan sosial dan ekonomi dimana organisasi berada. Paduan lingkungan eksternal dan internal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Iklm organisasi memiliki ciri-ciri organisasi yang penting, dimana dapat dirumuskan beberapa unsur organisasi, untuk mengukur iklim organisasi yaitu dengan mengukur:

- a. Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.
- b. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
- c. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
- d. Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
- e. Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni perkerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.

- f. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- g. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

5. Indikator Iklim Organisasi

Stringer sebagaimana dijelaskan oleh Lagonah dalam Afiah Mukhtar dkk (2020) mengemukakan ada 5 (lima) indikator iklim organisasi yaitu:

1. Struktur
Struktur organisasi merefleksikan perasaan individu mengenai peran dalam pembagian tugas yang jelas dalam lingkungan organisasi.
2. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan.
3. Penghargaan
Penghargaan merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan.
4. Dukungan
Dukungan merefleksikan peranaan percaya dan saling mendukung di antara kelompok kerja.
5. Komitmen
Komitmen merefleksikan perasaan bangga pegawai memiliki

organisasinya.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Kadarisman dalam Hustia (2020) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Menurut Sunyoto dalam Susanto (2019), tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan dalam Mukhtar (2020), yaitu : Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Porter dan Mices dalam Hustia (2020), ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi yaitu: ciri-ciri pribadi seseorang, tingkat dan jenis pekerjaan, serta lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara banyak faktor seperti: individu dengan segala unsur, situasi dimana individu bekerja, perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu, timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan, proses penyesuaian yang harus dilakukan masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan pengaruh yang datang dari berbagai pihak.

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti dalam Hustia (2020) yaitu.

a. Gaji (salary).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja

melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

d. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

e. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang

dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.5 Self Efficacy

1. Pengertian Self Efficacy

Menurut Gist (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:23) dalam Findriyani (2021) *selfefficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-eficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy* (Bandura dalam Findriyani, 2021). Lebih lanjut Lee dan Bobke dalam Fauzan (2021), menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self efficacy* yang lebih tinggi. Menurut King (dalam Masruroh, 2021) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif. Merideth dalam Findriyani (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya yang lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

2. Manfaat *Self Efficacy*

- a. Lebih giat, bersemangat, dan tekun dalam usaha yang dilakukannya untuk menguasai tantangan (Bandura dalam Ali F. (2021).
- b. Memiliki kecenderungan memilih tugas yang lebih sukar dan mengandung tantangan (Pervin & John dalam Ali F. (2021).
- c. Memiliki suasana hati lebih baik yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kecemasan atau depresi ketika mengerjakan tugas (Pervin & John dalam Ali F. (2021).
- d. Dapat menentukan usaha dan ketekunan, terutama dalam menghadapi hambatan dan pengalaman yang kurang menyenangkan (Compeau & Higgins dalam Ali F. (2021).
- e. Tidak merasa ragu dan takut bila dihadapkan pada tantangan baru yang sulit dalam pekerjaannya.
- f. Lebih berkomitmen pada pekerjaan.
- g. Lebih cepat pulih (bangkit) dari kegagalan dan kekecewaan.
- h. Tidak mudah menyerah dan putus asa dalam menghadapi suatu masalah.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi self efficacy, sebagai berikut : Menurut Bandura (dalam Ali F. (2021) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu :

- a. Pengalaman Menguasai Sesuatu (Mastery Experience)
Pengalaman menguasai sesuatu yaitu perfoma 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.

b. 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.

c. 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.

d. **Kondisi Fisik dan Emosional**

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

4. Penilaian *Self Efficacy*

Terdapat 4 (empat) indikator untuk menilai *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. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan self efficacy individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya self efficacy, khususnya jika kegagalan terjadiketika self efficacy individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan self efficacy individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Tugas yang menantang
- b) Pelatihan
- c) Kepemimpinan yang mendukung

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. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Kesuksesan rekan kerja
- b) Kesuksesan perusahaan
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi

verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Hubungan atasan dengan pegawai
- b) Peran pemimpin
- 4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada diatas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

5. Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self-efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self-efficacy* yaitu dimensi level, dimensi generality, dan dimensi strenght. Brown dkk (Aisyiyah & Siregar 2022) merumuskan beberapa indikator *self-efficacy* yaitu :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya

mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (*target*) apa yang harus diselesaikan.

- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian ini dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, Herni Widiyah Nasrul (2020). Dengan judul Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam 198

orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 132 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian data ini dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti etos kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti iklim organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena iklim organisasi merupakan variabel dominan. Berarti iklim

organisasi lebih besar kontribusinya dari pada etos kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dinie Anisa Triastuti (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian dan pembahasan memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono (2020) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid. Model dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software statistik AMOS 22, SPSS dan EXCEL 2016. Pengambilan data yang dilakukan pada Yayasan Al Hamid yaitu menggunakan Kuesioner, data yang diperoleh sebanyak 120 responden.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid dan bahwa Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid melalui Kepuasan Kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ely Kurniawati (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel dari 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Pegadaian Batam dipengaruhi oleh 0,430 oleh jumlah organisasi dan iklim organisasi atau jumlah menjadi 53,20%. Itu tidak diselidiki dalam penelitian ini.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Afiah Mukhtar, Asmawiyah Asmawiyah (2020) dengan judul Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Anugerah Fitrah Hidayah yang berada di Kota Makassar dengan menggunakan sampel sebanyak 45 responden. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dan menggunakan persamaan struktural yang penyelesaiannya dilakukan dengan bantuan program SmartPLS sebagai teknik analisis kuantitatif. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Anugerah Fitrah Hidayah. Iklim Organisasi yang mendapatkan perhatian dengan baik akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Imanuel Frans Paul Sagay, Bernhard. Tewel, Greis. Sendow (2018) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan etos kerjaterhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung sebaiknya lebih memperhatikan keadaan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja agar kinerja karyawan semakin baik.

2.2.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian ini dilakukan oleh Armansyah Lubis (2018), dalam Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen di

STAIM. Penelitian dilakukan secara parsial dan simultan dengan metode penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif, eksplanatori, deskriptif dan verifikatif. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan diolah dengan menggunakan Analisis Berganda, dengan Uji Hipotesis menggunakan program SPSS versi 20. Hasil Uji Hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh positif Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen STAIM. Hasil Uji Hipotesis kedua juga diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja mengajar dosen STAIM dengan memberikan kontribusi sebesar 82,2%.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Julia Retnowulan, Isnurrini Hidayat Susilowati, Wiwik Widiyanti (2019), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dagsap Endura Eatore Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner (angket), studi dokumentasi. Penulis pada peneliti ini membagikan kuesioner kepada 56 responden dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan koefisien korelasi, penentuan, persamaan regresi, kemudian penulis mengolah data dengan menggunakan SPSS versi 22. Berdasarkan perhitungan dari koefisien korelasi yang diperoleh, ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja untuk kinerja karyawan di PT Dagsap Endura Eatore Jakarta. Dari hasil perhitungan koefisien. Penentuan hasil yang

diperoleh sebesar 0,563 atau 56% dan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, promosi, pelatihan, dan dilihat dari persamaan regresi yang terbentuk $Y = 14,774 + 0,650X$ ini menunjukkan bahwa tanpa motivasi kerja kinerja karyawan sebesar 14.774 unit dan jika motivasi kerja meningkat 1 unit itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,650 unit.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) dengan judul Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT. Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang

digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreany hustia (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di operasional perusahaan sebagai Work From Office di Era Pandemi Covid 19. Penelitian ini dilakukan karena peneliti merasa perlu untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel dalam kondisi Pandemi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang baik untuk menghadapi era new normal. Objek penelitian adalah PT.CS2 Pola Sehat Palembang. Peneliti memberikan kuesioner kepada 74 karyawan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji stimulan dan uji individu. Hasil penelitian ini dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang menggambarkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Dan hasil penelitian secara individual diketahui bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Fayola Issalillah (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian ini dilakukan oleh Fauzan Ali (2021) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultra jaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). Populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk di Area Surabaya. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square dengan software SmartPLS versi 3.0. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Self- efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk di Area Surabaya, adalah bagian pemasaran. Penelitian ini mengandung

makna bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan harus diwujudkan, menjaga lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan motivasi pelatihan untuk memaksimalkan dan meningkatkan self efficacy.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi Tjondro Kusumo, Deborah Christine Widjaja (2018). Dengan judul Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling survey terhadap 50 karyawan MaxOne Hotel Dharmahusada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila melewati variabel mediasi kepuasan kerja, hasil analisa data juga positif dan signifikan. Namun jika variabel self-efficacy berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, hasil yang didapatkan lebih berpengaruh daripada melewati variabel mediasi kepuasan kerja
3. Penelitian ini dilakukan oleh Zumrotul Masrurroh (2021) dengan judul Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Sampel yang digunakan adalah 45 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah jenuh sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa regresi, analisis jalur dan tes tunggal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self Efficacy memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan, Self Efficacy memiliki efek positif pada Kepuasan Kerja,

kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, dan kemandirian diri memiliki efek positif pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Findriyani Findriyani (2021). Dengan judul Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Responden pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor yang berjumlah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh dan uji Sobel. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (2) fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (3) self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (4) fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (6) kepuasan kerja

dapat memediasi antara self efficacy dengan kinerja karyawan. (7) kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Restu Ary, dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) dengan judul Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan studi pada Ramayana Mal Bali. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Ramayana Mal Bali. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 orang karyawan, dengan metode simple random sampling. Data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Self efficacy dan locus of control secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Nassyiatul Aisyiyah, Kaiman Turnip, Nina Siti Salmaniah Siregar (2022) dengan judul Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD

kota medan, penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif, sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di kantor sekretariat DPRD kota medan yaitu 50 pegawai kecuali PNS pejabat penilai, teknik pengambilan sampel yaitu probability sampling dengan teknik purposive sampling, analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja sedangkan variabel self- efficacy secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota medan, selain itu self-efficacy dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota medan.

Berdasarkan hasil kajian empiris diatas dapat disimpulkan hasil penelitian terdahulu pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Iklm Organisasi	Motivasi Kerja	Self Efficacy	Kinerja Karyawan	
1	Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, Herni Widiyah Nasrul (2020): Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklm Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	√			√	variabel Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2	Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahruddin, Nurlaely Razak (2019): Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	√			√	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dinie Anisa Triastuti (2018): Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.	√			√	Lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Edi Sugiono (2020): Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab Al Hamid	√			√	Iklim Organisasi, berpengaruh langsung terhadap Kepuasan dan juga Kinerja Pegawai Yayasan Al Hamid
5	Ely Kurniawati (2018): Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	√			√	pengaruh positif signifikan budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
6	Afiah Mukhtar, Asmawiyah Asmawiyah (2020): Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan	√			√	iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Anugerah Fitrah Hidayah. Iklim organisasi yang mendapatkan perhatian dengan baik akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.
7	Immanuel Frans Paul Sagay dkk (2018): Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal Petikemas Bitung	√			√	iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
8	Armansyah Lubis (2018): Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan					terdapat pengaruh positif Kepemimpinan,

	Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen Di Staim.		√		√	Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Dosen STAIM.
9	Julia Retnowulan, dkk (2019): Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dagsap EnduraEatore Jakarta.		√		√	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10	Risky Nur Adha, dkk (2019): Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.		√		√	lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11	Natalia Susanto (2019): Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.		√		√	motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
12	Angreany hustia (2020): Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.		√		√	motivasi kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,
13	Fayola Issalillah (2019): Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan.		√		√	Variabel Motivasi kerja dan disiplin kerjamempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
14	Muhamad Ekhsan (2019): Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.		√		√	motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics

15	Fauzan Ali (2021): Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing).			√	√	self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi Tjondro Kusumo, Deborah Christine Widjaja (2018): Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya			√	√	self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Zumrotul Masruroh (2021): Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi			√	√	Self Efficacy memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan
18	Findriyani Findriyani (2021): Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi			√	√	self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.
19	Iwan Restu Ary, dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019): Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali).			√	√	Self Efficacy Dan Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20	Nassiyatul Aisyiyah dkk (2022): Pengaruh Self- Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja PegawaiSekretariat DPRD Kota Medan			√	√	self-efficacy secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di sekretariat DPRD kota medan, selain itu self-efficacy dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

						pegawai di sekretariat DPRD kota medan.
--	--	--	--	--	--	---

