

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat menghasilkan oleh perusahaan dan mampu memberikan kontribusi secara maksimal sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Pada tahun 2020 dunia sedang dilanda krisis yang disebabkan oleh virus atau dikenal dengan Covid-19 yang kemudian ditetapkan sebagai pandemi global. Pandemi yang terjadi mengakibatkan seluruh kegiatan dibatasi, dampak terburuk yang dirasakan adalah penurunan aktivitas pada bidang ekonomi. Merupakan sebuah tantangan bagi sebuah perusahaan dalam bertahan pada situasi ini yang menuntut perusahaan membuat strategi demi mempertahankan stabilitas perusahaan. Melihat krisis yang melanda dunia, Indonesia dan khususnya Provinsi Bali yang disebabkan oleh sebuah virus yang dapat menyebabkan penyakit pada manusia hingga terdapat resiko meninggal dunia. Musibah yang terjadi di hampir seluruh negara ini tidak dapat di prediksi kapan akan berakhir. Pada kondisi seperti ini beberapa perusahaan berupaya untuk survive dari krisis yang saat ini sedang terjadi dan terpaksa menerapkan kebijakan

untuk mempekerjakan dan merumahkan beberapa karyawannya hingga memutus hubungan kerja dengan karyawannya. Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram sewaktu bekerja.

Dalam bidang perbankan terdapat kebijakan dari pemerintah pusat yang menghimbau perusahaan perbankan untuk memberikan relaksasi atau kelonggaran kredit yang diatur dalam peraturan otoritas jasa keuangan nomor 11/pjok.03/2020 tentang stimulus perekonomian nasional sebagai kebijakan *countercyclical* dampak penyebaran Covid-19 (PJOK stimulus dampak Covid-19). Pada fenomena yang ditemukan saat ini perusahaan yang bergerak di bidang perbankan masih mempekerjakan karyawannya. Memperhatikan kebijakan pemerintah yang lain terkait pembatasan kegiatan masyarakat dan penerapan protokol kesehatan yang ketat menjadi salah satu topik yang menarik untuk dibahas. Pada fenomena kali ini perusahaan perbankan harus memperhatikan protokol kesehatan dan kinerja karyawannya karena harus tetap bekerja dalam kondisi pandemi.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan di Bali yaitu PT BPR Jaya Kerti. PT BPR Jaya Kerti berdiri sejak tahun 1990, berdirinya BPR Jaya Kerti berawal dari Pakto “88 atau yang dikenal dengan paket kebijakan Oktober tahun 1998 yang mana dengan hanya bermodalkan Rp 50 juta sudah

mendapatkan izin BPR. Izin operasional BPR ini diperoleh pada 22 Oktober 1990 dengan akte nomor 445/KM.13/1990 yang di dirikan oleh Bpk I Made Tana (alm). Dengan motto “bersama kami menuju sukses dan sejahtera”. PT BPR Jaya Kerti masih mempekerjakan karyawannya yang berjumlah 41 orang. Untuk itu perlu diperhatikan berbagai macam hal untuk mendukung kegiatan perkantoran agar aman dan sesuai dengan protokol kesehatan untuk tetap menjaga kinerja karyawan yang ada. Adapun rincian jumlah karyawan yang bekerja berdasarkan bidang tugasnya dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Yang Bekerja Selama Pandemi

No	Bidang Tugas	Jumlah
1	Pemasaran	13
2	Pelayanan (Admin)	10
3	<i>Account Officer</i> (AO)	11
4	Satuan Pengawasan Internal (SPI)	1
5	Satpam	3
6	CS	1
7	Petugas Kebersihan	2
Total		41

Sumber: PT BPR Jaya Kerti

Dilihat dari data tersebut jumlah karyawan yang bekerja di PT BPR Jaya Kerti berjumlah 41 orang, memperhatikan hal tersebut dengan adanya protokol kesehatan yang harus diterapkan perusahaan harus tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja tentu harus diperhatikan di kondisi seperti ini melihat kebijakan yang dilakukan untuk tetap melangsungkan kegiatan perusahaan. Menurut (Beus et al. 2016) mendefinisikan

keselamatan tempat kerja sebagai atribut sistem kerja yang mencerminkan kemungkinan (rendah) bahaya fisik baik segera atau tertunda pada orang, properti, atau lingkungan selama pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Wibowo & Utomo, 2016) mengutarakan di tempat kerja manapun keselamatan karyawan harus menjadi prioritas baik seseorang yang bekerja dalam pekerjaan beresiko tinggi maupun rendah. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditempat kerja sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi menyediakan lingkungan yang aman bagi perusahaan dan karyawan untuk meminimalkan resiko yang tidak diinginkan. Untuk mendukung berjalannya kegiatan perusahaan ILO (International Labour Organization) menerbitkan daftar pencegahan dan mitigasi Covid-19 di tempat kerja menyebutkan bahwa ada 6 poin yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk pencegahan penularan Covid-19 yaitu jarak fisik, higiene, kebersihan, pelatihan dan komunikasi, alat pelindung diri dan tanggapan.

Pada situasi pandemi motivasi sangat berperan penting, perekonomian sedang dalam masa krisis sedangkan saat ini semua orang perlu *survive* untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ketika bekerja baik dari rumah maupun harus terjun langsung ke perusahaan motivasi pada situasi saat ini tentu harus lebih besar dari pada sebelumnya untuk menjaga kinerja tetap stabil. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Menurut (Mamik, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang

bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Pegawai yang kurang termotivasi dapat bersikap acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya.

Hasibuan & Handayani, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan Per Bulan Januari – Agustus 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan Karena Sakit (Hari)	Jumlah Absensi Karyawan Karena Ijin (Hari)	Jumlah Hadir Karyawan Per Bulan (Hari)	Persentase Absensi
		1	2	(1x2) = 3	4	5	6	(3-4) = 7	(4:3)*100 % = 8
1	Januari	42	22	924	58	6	52	866	6.28%
2	Februari	42	17	714	41	5	36	673	5.74%
3	Maret	42	21	882	52	9	43	830	5.90%
4	April	42	21	882	61	13	48	821	6.92%
5	Mei	42	17	714	82	26	56	632	11.48%
6	Juni	42	21	882	81	24	57	801	9.18%
7	Juli	42	22	924	83	38	45	841	8.98%
8	Agustus	41	19	779	76	7	69	703	9.76%

Sumber: PT BPR Jaya Kerti

Dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tabel, tingkat absensi karyawan karena ijin paling tinggi pada bulan Agustus yang berjumlah 69, seharusnya karyawan bekerja selama 779 hari setelah diakumulasikan dari jumlah hari kerja 19 hari, yang menyebabkan terjadi penurunan tingkat

kehadiran menjadi 9,76%. Persentase tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Mei yang menyentuh angka persentase 11,48%. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tingginya tingkat absensi, beberapa diantaranya adalah faktor kebutuhan keselamatan dan keamanan pada saat bekerja, faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan akan penghargaan atau insentif dan faktor aktualisasi diri. Kondisi untuk mengurangi beberapa kegiatan dikarenakan pandemi Covid-19 yang sedang terjadi memang berdampak kepada kurang diperhatikannya beberapa faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dilihat dari tabel 1.2 tingkat absensi karyawan. masih berada di atas 5% yang artinya motivasi kerja karyawan PT BPR Jaya Kerti belum maksimal.

Sangat sulit bagi perusahaan untuk menjaga stabilitas kinerja karyawannya dalam kondisi krisis seperti ini karena kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu karyawan tentu harus memiliki tingkat efikasi diri yang cukup untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Ardi *et al* (2017) semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang maka akan besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut Rahardja (2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Oleh karena itu tingkat pendidikan karyawan harus diperhatikan karena berdasarkan pernyataan diatas efikasi

diri merupakan tingkat keyakinan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas. Berikut merupakan tabel rincian tingkat pendidikan karyawan dari PT BPR Jaya Kerti.

Tabel 1. 3
Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SLTA	26
Diploma	4
S1	11
Total	41

Sumber : PT BPR JAYA Kerti

Dilihat dari tabel 1.3 tingkat pendidikan karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA jumlahnya masih mendominasi, namun karyawan dengan tingkat pendidikan S1 jumlahnya juga cukup banyak, dengan kondisi pandemi PT BPR Jaya Kerti berharap banyak dengan karyawan dengan tingkat kemampuan diri yang baik sehingga mampu mengeluarkan kinerja terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dan permasalahan yang dapat membantu perusahaan.

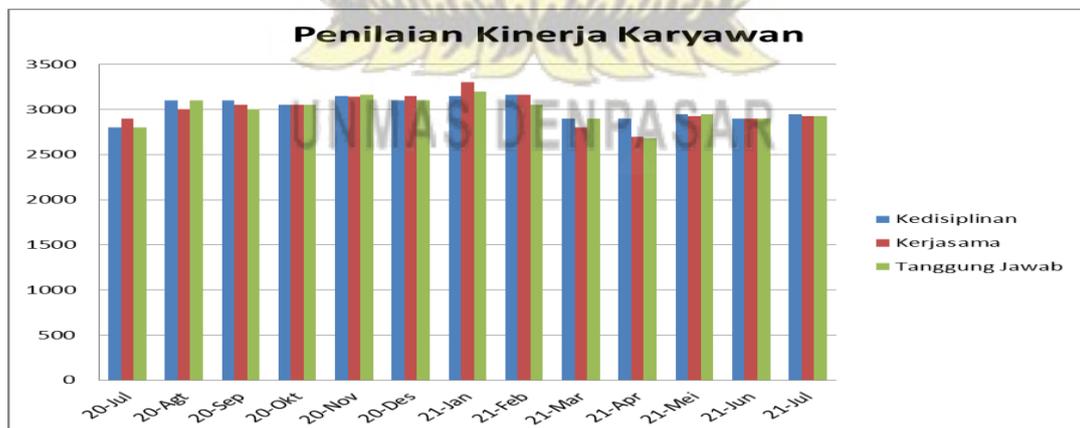
Karyawan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, dengan memperhatikan kinerja karyawan akan membantu untuk membuat kinerja organisasi semakin berkembang. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi Armstrong *et al* (2017). Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan

dengan sumber daya yang ada Johari *et al* (2018), melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Wibowo (2017: 7). Berdasarkan dari penjelasan tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seseorang atau kelompok baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai tanggung jawab, kewenangan serta memperhatikan kedisiplinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seseorang atau kelompok baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai tanggung jawab, kewenangan serta memperhatikan kedisiplinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Gambar 1. 1

Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT BPR Jaya Kerti Periode Juli 2020- Juli 2021



Sumber: PT BPR Jaya Kerti

Berdasarkan grafik penilaian kinerja karyawan, kinerja karyawan pada bulan Maret merupakan penurunan kinerja yang cukup tinggi, dikarenakan pada bulan Maret merupakan awal pandemi ditetapkan di

Indonesia khususnya Provinsi Bali yang mengharuskan beberapa kegiatan harus tetap berlangsung dan beradaptasi dengan kondisi pandemi, kemudian kinerja karyawan kembali mengalami penurunan pada bulan Juni. Kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup dominan dari pencapaian kinerja karyawan tertinggi pada bulan Februari. Dapat disimpulkan kondisi pandemi menyebabkan kinerja karyawan PT BPR Jaya Kerti mengalami penurunan. Penilaian ini dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor yaitu, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab yang kemudian didapatkan total skor dan diinput kedalam grafik.

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Ryani (2020), Rahman (2017) menghasilkan penelitian bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil sebaliknya didapat dari penelitian Dewi (2020), tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sandhi (2020), Mariani (2017) mengungkapkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Abdullah (2018), Inaray (2016) menyampaikan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Desiana (2019), Sedangkan hasil penelitian Noviawati (2016), Apriliani (2021) didapat bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar?
3. Bagaimana pengaruhh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan & kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruhh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Jaya Kerti Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya untuk memberikan pengetahuan tentang kesehatan & keselamatan kerja, efikasi diri dan motivasi kerja yang dimana dalam penelitian ini dihubungkan dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktisi. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui analisis pengaruh tentang kesehatan & keselamatan kerja, motivasi kerja dan efikasi diri yang dalam penelitian ini dihubungkan dengan kinerja karyawan agar nantinya kinerja karyawan dapat dikembangkan lagi.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya di kemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya ketertarikan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognition* yaitu *content (values)* dan *intetions* (tujuan), yang merupakan penanggung jawab untuk *human behavior* dalam pencapaian tujuannya masing-masing. *Human behavior* menjelaskan bagaimana cara orang memandang dunia sekitarnya untuk meningkatkan motivasi kerja. Mengacu pada Locke model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam mencapai kinerja. Pertama, dengan *goal setting theory* dapat mengarahkan perhatian setiap individu untuk lebih memfokuskan pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, dengan penetapan tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan tindakan yang sesuai dengan perencanaan. Dari proses pencapaian tujuan tersebut dan keberhasilan karyawan dalam mengelola perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja karyawan,

dan kesehatan dan keselamatan kerja dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) merupakan sesuatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, karena dengan program keselamatan & kesehatan kerja yang baik akan memberikan sedikit membantu bagi karyawan secara material. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan pasal 86 sampai dengan 87. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Ryani, dkk 2019). Menurut Sinambela (2017)“Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. Pendapat lain serupa juga muncul dari Leon C. Megginson dalam Hamali (2018)“Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin sebuah situasi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian dan menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja di tempat kerja.

2.2.1 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bentuk perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja, serta sumber produksi perusahaan. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu menjamin keadaan, kesempurnaan dan keutuhan, baik jasmani maupun rohani.

Adapun tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Nur,dkk (2019) adalah sebagai berikut :

1. Setiap pegawai mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara sosial, psikologis, maupun fisik.
2. Setiap peralatan dan perlengkapan kerja digunakan dengan baik dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi keamanannya dipelihara.
4. Menjaga dan meningkatkan gizi dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kegairahan, keharmonisan kerja dan partisipasi kerja.
6. Menghindari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap karyawan merasa aman dan terlindungi di tempat kerja.

2.2.2 Faktor Yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018) Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan Kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

- c. Pembuangan kotoran dan limbah tidak pada tempatnya

2. Faktor Udara.

- a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
- b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3. Faktor Penerangan.

- a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- b. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

4. Faktor Peralatan Kerja.

- a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usung atau rusak.
- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

5. Faktor Kondisi Fisik dan Mental Karyawan.

- a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.
- b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengaturan dalam gangguan fasilitas kerja terutama asilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Husni (2005), indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. Keadaan lingkungan kerja adalah suatu hal yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaan dalam melakukan kegiatan sehari – hari.

2. Pakaian dan pelindung keselamatan adalah peralatan-peralatan yang memiliki fungsi sebagai alat pelindung bagi seseorang untuk melindungi sebagian atau seluruh tubuh dari segala bentuk potensi bahaya di tempat kerja.
3. Pemakaian peralatan kerja adalah cara penggunaan peralatan kerja dengan baik dan sesuai dengan fungsinya
4. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari.
5. Waktu istirahat adalah waktu istirahat diantara jam kerja dengan tujuan pemulihan kondisi setelah melakukan pekerjaan.
6. Sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (dalam Mangkumanegara, 2017) bahwa “motivation is an energizing conditions of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class” yang artinya motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Mangkumanegara (2017) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Menurut sutrisno (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu, oleh karena itu motivasi selalu menjadi factor pendorong utama dalam perilaku seseorang . Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

merupakan suatu dorongan yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang menjadi ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Menurut Sutrisno (2017:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor . Faktor - faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan eksteral yang berasal dari karyawan :

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. keinginan untuk hidup meliputi :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan apa saja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan yangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi :
 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- f) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan nya masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal juga sama pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau ada yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi, melainkan dapat mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.3.2 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi Hirerarki kebutuhan Abraham H.Maslow dalam Sutrisno (2017;122) yang diurutkan menjadi lima kategori yaitu :

1. Fisiologis, atau kebutuhan fisik

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pemberian fasilitas kerja, dan lain sebagainya.

1. Keamanan, (safety)

Kebutuhan rasa aman dan perlindungan, yaitu sebagai kebutuhan akan perlindungan dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup

Ditunjukkan dengan adanya dana pensiun, Ansuransi Kesehatan, dan keamanan kerja.

2. Social (addilitation)

Kebutuhan social atau rasa memiliki, yaitu hubungan untuk diterima dalam kelompok unit bekerja. Antara lain hubungan persahabatan, Komunikasi, kekeluargaan dan rasa saling memiliki.

3. Penghargaan

Kebutuhan penghargaan antara lain mencakup faktor penghormatan dari seperti harga diri, otonomi, prestasi, status di perusahaan, pengakuan, dan perhatian.

4. Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebagai kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, skill, dan potensi yang dimiliki, mengemukakan ide ide, memberikan penilaian kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberi kesempatan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan. (Prof.Dr.H.Edy Sutrisno,M,Si., 2017).

2.4 Efikasi Diri

Teori efikasi diri (self efficacy theory) juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial, yang dikemukakan oleh Albert Bandura mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Menurut (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) mendefinisikan Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu.

Woolfolk dalam della (2017) “self efficacy mengacu pada

pengetahuan individu tentang kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas tertentu tanpa perlu membandingkan dengan kemampuan orang lain. Merideth dalam Triana (2017) menyatakan bahwa “self efficacy merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan”.

Berdasarkan teori dan pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan setiap individu dalam melaksanakan tugas atau menyelesaikan masalah yang ada, bagaimana mengontrol diri pada saat kondisi lingkungan tertentu dalam menyelesaikan masalah, dengan kemampuan yang dimiliki dan tingkat kepercayaan diri. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin percaya diri pada kemampuan untuk berhasil.

2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam (Shofiah & Raudatussalamah, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

1. Pengalaman keberhasilan (mastery experiences),

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya

sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi diri nya.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*),

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modeling*. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi sosial (*social persuasion*),

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*),

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.4.2 Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam (Handayani, 2013) mengungkapkan bahwa efikasi diri terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. *Level/magnitude,*

Dimensi level berhubungan dengan taraf kesulitan tugas. Dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya.

2. *Strength,*

Dimensi *strength* berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality,*

Dimensi *generality* merupakan suatu konsep bahwa efikasi diri seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik saja. Dimensi ini mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang efikasi diri dapat diterapkan.

2.4.3 Indikator Efikasi Diri

Indikator efikasi diri menurut Hartline (1996) dalam (Ardanti & Rahardja, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri.
2. Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan.

3. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri.
4. Karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja.
6. Merasa pengalaman sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Ondang et al., 2021). Menurut Mangkunegara (2017:67), hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2017:94), kinerja adalah pengorbanan jasa, jamani, dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari bagaimana proses kerja berlangsung yang dilakukan oleh seorang karyawan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Girbson (2017) ada 3 faktor yang berpengaruh teradap kinerja, antara lain:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Factor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.5.2 Indikator Kinerja

Penelitian Kristanti (2017) menggunakan indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut.

- 1) Quality of output (kualitas keluaran)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas atas ketrampilan dan kemampuan karyawan. Aspek ini lebih menekankan pada kualitas kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah output.

- 2) Timelines of output (waktu keluaran)

Merupakan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau sebelum ketentuan waktu, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memilih kinerja baik.

- 3) Presences of work (tingkat kehadiran)

Merupakan asumsi yang digunakan dalam mengukur dan menilai kerja karyawannya dari daftar kehadiran karyawan. Jika kehadiran karyawan

dibawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

4) Efficiency of work completed (efisien pekerjaan yang telah diselesaikan)

Adalah suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi maksud dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan kegiatan organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin.

5) Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika dapat menghasilkan satu unit keluaran (output) yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

2.6.1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Kemala (2017), Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variable Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menguji Pengaruh Keselamatan Kerja (1) dan Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) MHE Maintenance Department Badak NGL di Bontang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan kuesioner. Sedangkan untuk analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Pada uji determinasi (R^2) terdapat pengaruh sebesar 73,3% dari variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan, sebanyak 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel keselamatan kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

2. Damayanti (2019), Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pulau Lemon Manokwari. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 52 karyawan yang bekerja di divisi workshop dan produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.003 dan 0.002. Dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja disarankan agar para karyawan dapat mentaati peraturan perusahaan.
3. Dhyan (2020), Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja Terhadap kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Analisis data yang di gunakan adalah analisis statistic dalam bentuk SEM PLS. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.

4. Khoirun (2020), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) Area Ponorogo sebanyak 44 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah berjenis sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi (R^2), uji t dan uji F dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 23. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5. Fitriani (2018), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di Cabang Sucofindo, Co. Ltd Palembang. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Variabel yang digunakan ada empat variabel, yaitu variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3), serta Ketergantungan variabelnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 135 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, metode pengambilan

sampel yang digunakan pengambilan sampel klaster. Sampel yang digunakan sebanyak 101 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan: (1) Disiplin kerja, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cabang Sucofindo, Co. Ltd Palembang, (2) Disiplin kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cabang Sucofindo, Co. Ltd Palembang, dan (3) Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Sucofindo, Co. Ltd Cabang Palembang.

2.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Fialy (2020), Berdasarkan riset awal yang dilakukan tentang kinerja ditemukan adanya permasalahannya sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, ditemukan redahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktifitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan di perusahaan Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanamu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainya yang

berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Widhianingrum (2017), Motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan apa saja bentuk motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi kinerja karyawan, dan untuk mengetahui faktor apa yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada BRI Syariah Magetan. Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji F dan uji t untuk melakukan pengujian hipotesis. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden karyawan BRI Syariah Magetan. Dari ketiga variabel independen yang diuji secara individual, bentuk motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan.
3. Mariani (2017), Kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh

motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 63 pegawai, dengan metode sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah, diperoleh bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

4. Putri (2018), PT Bama Berita Sarana Televisi (BBS TV Surabaya) adalah salah satu dari banyak perusahaan yang bergerak di bidang hiburan dan juga salah satu dari banyak perusahaan televisi yang berlangsung di Surabaya. Ada masalah yang ditemukan tentang rendahnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan 63 sampel karyawan PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya), dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu t hitung adalah $-4,345 > t_{tabel} 1,670$ dan nilai signifikannya $0,000$. (2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu t hitung adalah $-2,687 > t_{tabel} 1,670$ dan nilai signifikannya $0,009$. (2) Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu F hitung adalah $10,871 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai signifikannya $0,000$.

5. Inaray (2016), Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang memiliki jiwa kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas yang pada akhirnya akan mengoptimalkan tujuan suatu organisasi/perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.

2.6.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

1. Desiana (2019), PDAM Surya Sembada Kota Surabaya berharap bisa sukses seperti yang diharapkan, berpenampilan baik dan berperilaku baik cukup, dan kondisi kepercayaan diri juga cukup baik. Selain itu, inovasi yang dilakukan juga cukup baik, dan kinerja pegawai juga optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui hasil pengujian dan analisis pengaruh efikasi diri terhadap inovasi, untuk mengetahui hasil pengujian dan analisis pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui inovasi sebagai variabel intervening. Ini Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan 52 jenuh sampel dan seluruh kuesioner kembali. Analisis

statistik adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi. Inovasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Inovasi bertindak sebagai mediasi interaksi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

2. Mahawati (2021), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel penelitian terdiri dari semua karyawan yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sesuai hasil analisis data, efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel independen lain.
3. Darmawan (2021), Hospitality industry (industri perhotelan) termasuk ke dalam industri jasa yang sedang berkembang pesat. Peran sumber daya manusia turut memegang peranan penting pada perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah perusahaan, yaitu seberapa baik kinerja perusahaan itu, seberapa baik strategi perusahaan dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan di Java Heritage Hotel Purwokerto. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang berjumlah 126 karyawan

dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan data diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis parsial menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Apriliani (2021), Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan semakin menjadi yang terdepan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan kerja, self-efficacy, dan keterlibatan karyawan. Untuk mengukur variable tersebut digunakan teknik pengambilan data yaitu kuesioner dengan menggunakan skal alikert. Untuk pengamilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel sendiri berjumlah 51 orang dengan populasi yaitu karyawan koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda Sehingga ditemukan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja dan employee engagement mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, self-efficacy juga memiliki pengaruh signifikan namun negative terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, Self-efficacy dan Employee engagement secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Noviawati (2016), PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bertugas mendistribusikan produk berlisensi dari The Coca-Cola Company untuk wilayah Jawa Timur yang

berlokasi di Jl. Rungkut Industri I/27 Surabaya. Sebagai perusahaan besar di Indonesia, tentunya sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut dituntut untuk memiliki percaya diri, kemampuan dan dapat memotivasi diri agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan bagian keuangan dan bagian sumber daya manusia PT. Coca-Cola Distribusi Indonesia, Surabaya. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diri sendiri efikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Motivasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.



UNMAS DENPASAR