

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusianya (Arisanti,dkk,2019). Salah satu hal yang dapat yang ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia memiliki bakat, kreativitas, semangat yang tinggi bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan (Syamsir & Hidayat, 2020).

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sofyandi dalam R. Supomo dan Nurhayati (2018:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan karyawan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan

hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM perusahaan terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Mitrani dalam Kurniawati (2018) kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran - sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi - kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan dalam suatu peranan tertentu atau secara lebih umum. Dalam mencapai pelaksanaan tugas, kinerja karyawan tidak hanya berupa kuantitas namun juga kualitas. Seperti yang dikemukakan oleh Kawiana, *et al.*, (2018:37) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya Efikasi diri. Self-efficacy ini merupakan penilaian karyawan terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Baron & Byrne dalam Muzakki dan Anggita 2019). Bandura dalam Ngayomi (2018) menyatakan bahwa efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan prestasi dan kepribadian yang baik dalam berbagai hal. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi, yang berarti ia yakin terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai situasi, akan menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan efikasi seperti itu akan membantu perkembangan minat instrinsik dan memikat pada kegiatan-

kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka menghadapi kegagalan. Mereka dengan cepat akan memulihkan rasa efikasinya setelah mengalami kegagalan atau kemunduran.

Semakin tingginya efikasi diri yang ada pada karyawan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan, kehadiran dan kelayakan karyawan terhadap perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi merupakan salah satu dari penyebab kinerja karyawan yang menurun sehingga efikasi diri karyawan rendah (Ratnasari dan Yusnita, 2018).

Hasil penelitian Putri, *et al.*, (2018), Mujannah (2020), Turay, *et al.*, (2019), Permatasari dan Mujannah (2021), Nusannas, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi efikasi diri dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Kaseger (2018), Gunawan dan Sutanto (2021) dan Prasetya dkk. (2018) menunjukkan hasil bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Arifin, 2018). Penempatan karyawan merupakan faktor penting

dalam sebuah perusahaan. Dan harus berpegang kepada prinsip *the right man on the right place* yang artinya penempatan karyawan orang-orang yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat. Dengan mengelola dan menempatkan karyawan yang tepat diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai maksimal. Penempatan karyawan yang tepat merupakan faktor utama keberhasilan kinerja, ketidaksesuaian penempatan karyawan dengan kompetensi maupun lingkungan kerja dapat berdampak bagi kinerja suatu instansi (Siswanto, 2020).

Hasil penelitian Muslimat (2018), Permana, *et al.*, (2019), Septiani, *et al.*, (2021), Aprianto, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik penempatan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Khaerudin, *et al.*, (2018), menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya penempatan karyawan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, dan pengalaman merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Sedangkan penelitian Cahyati (2018) menunjukan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain efikasi diri dan penempatan karyawan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja (Nasution, 2019). Semangat kerja mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti

mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien (Sofian dan Julkarnain 2019:145). Bulgis, *et al.*, (2021) menyatakan dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya.

Dengan demikian, semangat kerja juga dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pribadi, *et al.*, (2020), Dahlila dan Frinaldi (2021), Anggara, *et al.*, (2022), Maheswari dan Suputra (2022) yang menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bila semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Samosir, *et al.*, (2019), yang juga menunjukkan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya memelihara dan meningkatkan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Sedangkan menurut Zainuddin dan Darman (2020), (Haryadi, 2018) menyatakan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Bumi Berkah Boga memiliki anak perusahaan yaitu kopi kenangan. Kopi Kenangan bergerak di bidang industri kopi dan salah satu yang terbesar di Indonesia. Kopi Kenangan berdiri tahun 2017 bermula dari para pendiri yang mempunyai visi dan misi untuk menyebar kecintaan mereka terhadap Indonesia melalui kopi. Kopi Kenangan menjadi salah satu perusahaan industri yang tercepat dan terbesar di Indonesia. Kopi kenangan telah memiliki 724

gerai yang tersebar di seluruh Indonesia, di Bali sendiri saat ini sudah berdiri 9 gerai. Dalam melaksanakan kegiatan operasional pelayanannya tidak terlepas dari masalah karyawan yang belum mampu melayani konsumen dengan maksimal. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan dari setiap perusahaan untuk tercapainya laba semaksimal mungkin, agar mampu mencapai tujuan perusahaan dan menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis. Data pencapaian target *outlet* Kopi Kenangan dapat disajikan pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Target *outlet* Kopi Kenangan**  
**Tahun 2021-2022**

No	Bulan	Target (rata-rata per outlet)	Realisasi (rata-rata per outlet)	Realisasi (%)
1	Juli	225.000.000	213.765.900	95,1
2	Agustus	225.000.000	220.960.234	98,2
3	September	225.000.000	196.734.025	87,4
4	Oktober	225.000.000	176.867.045	78,6
5	November	225.000.000	209.089.544	92,9
6	Desember	225.000.000	226.732.100	100,7
7	Januari	225.000.000	224.632.440	99,8
8	Februari	225.000.000	221.765.988	98,5
9	Maret	225.000.000	152.653.145	67,8
10	April	225.000.000	168.445.879	74,8
11	Mei	225.000.000	143.409.907	63,7
12	Juni	225.000.000	135.925.780	60,4
<b>Jumlah</b>		<b>2.700.000.000</b>	<b>2.290.981.987</b>	<b>84,8</b>
<b>Rata - rata</b>		<b>225.000.000</b>	<b>190.915.166</b>	

Sumber : Data PT Bumi Berkah Boga

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian penjualan dari bulan Juli 2021- Juni 2022 pada PT Bumi Berkah Boga jarang mencapai target bahkan cenderung mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terjadi pada bulan Juni terlihat dari pencapaiannya paling rendah dimana target penjualan yang harus dicapai sebesar Rp. 225.000.000 sementara realisasinya hanya sebesar Rp. 135.925.780. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga yang nanti perlu ditingkatkan lagi untuk memenuhi target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada bulan-bulan berikutnya.

Fenomena yang terjadi pada PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) di Bali tentang efikasi diri adalah beberapa karyawan kurang peduli terhadap pemenuhan target, karena beranggapan jika dapat mencapai target bulan ini maka perusahaan akan menaikkan target toko di bulan berikutnya, padahal jika karyawan dapat mencapai target toko tentunya mereka akan mendapatkan insentif. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki efikasi diri yang buruk karena merasa bahwa target yang diberikan bukan sebuah tantangan melainkan beban,

Penempatan karyawan yang sesuai diharapkan akan memberikan kinerja yang lebih maksimal. Latar belakang pendidikan dan jabatan masing-masing karyawan dapat disajikan pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Karakteristik Karyawan**  
**Outlet Kopi Kenangan Tahun 2022**

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Pendidikan		
		Laki-laki	Perempuan	SMA	D1 /2/ 3	S1
1.	<i>Store Manager</i>	4	1	1	2	2
2.	<i>Supervisor</i>	3	3	4	1	1
3.	<i>Buddy Trainer</i>	6	5	5	4	2
4.	<i>Barista</i>	7	9	8	6	2
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>7</b>

Sumber : PT Bumi Berkah Boga, Tahun 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang terbanyak adalah pendidikan SMA yaitu sebanyak 18 orang, pendidikan D1/2/3 sebanyak 13 orang dan pendidikan S1 sebanyak 7 orang. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) di Bali masih dijumpai penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan terakhir yang dimiliki yaitu pada jabatan *body trainer* dimana pendidikan minimal adalah D1 sedangkan pada kenyataannya di bagian tersebut diisi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang.

Begitu juga jabatan *supervisor*, dimana pendidikan minimal adalah D4/S1 sedangkan pada kenyataannya di bagian tersebut diisi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang karena beberapa karyawan sedang menempuh studi S1. Hal ini menyebabkan karyawan perlu beradaptasi cukup lama dengan pekerjaannya.

Semangat kerja karyawan PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) di Bali mengalami penurunan ditunjukkan oleh angka tingkat perpindahan karyawan di atas batas normal. Gillis (1989) dalam Luh Putu (2018)

menyatakan perpindahan karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. Data *labour turn over* karyawan PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) di Bali Tahun 2021-2022 dapat disajikan pada Tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
***Labour Turn Over***  
**Karyawan Kopi Kenangan Tahun 2021-2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan Resign</b>	<b><i>Turn over (%)</i></b>
Juli	47	1	2,13
Agustus	46	-	-
September	46	-	-
Oktober	46	1	2,17
November	45	2	4,44
Desember	43	-	-
Januari	43	2	4,65
Februari	41	-	-
Maret	41	1	2,44
April	40	1	2,50
Mei	39	1	2,56
Juni	38	-	-
<b>Jumlah Rata-rata</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>21,43</b>

Sumber : PT Bumi Berkah Boga, Tahun 2022

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat perpindahan karyawan PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) di Bali tahun 2021-2022 tergolong tinggi yaitu mencapai 21,43%. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada semangat kerja individu pada perusahaannya

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian dan masalah yang terdapat pada PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) di Bali maka dalam penelitian ini perlu dikaji mengenai **Pengaruh Efikasi Diri, Penempatan karyawan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Berkah Boga (Kopi Kenangan) di Bali**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga ( Kopi Kenangan ) di Bali?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT Bumi Berkah Boga ( Kopi Kenangan ) di Bali?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT Bumi Berkah Boga ( Kopi Kenangan ) di Bali?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan pokok masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada pada PT Bumi Berkah Boga ( Kopi Kenangan ) di Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga ( Kopi Kenangan ) di Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Berkah Boga ( Kopi Kenangan ) di Bali.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di rumuskan maka kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan wawasan yang luas dan juga bermanfaat sebagai pengembangan ilmu dan menambah

refrensi khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai efikasi diri, penempatan karyawan dan semangat kerja

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dan pihak - pihak yang membutuhkan sebagai bahan pertimbangan dan memberi kontribusi dalam mengaplikasikan kinerja karyawan mengenai variabel efikasi diri, penempatan karyawan dan semangat kerja



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2017).

*Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (harapan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Robbins, 2016). Jika individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kerjanya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pekerjaan dan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2019:69). Menurut Edison (2018) Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Ardanti dan Rahardja (2019) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sutrisno (2018), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi atau organisasi.

### 2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2018:193), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu :

- a. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu hasil yang dicapai dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan.
- c. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- d. Taat asas, yaitu hasil kerja harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

### 2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*Intelligence Quotient*) dan pengetahuan serta keterampilan. Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan supaya terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2.3 Efikasi Diri**

### **2.3.1 Pengertian Efikasi Diri**

Menurut Haddad dan Taleb (2018:879) menyatakan bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu. Sedangkan menurut Salman, et al., (2018:139) menyatakan bahwa efikasi diri keyakinan seorang karyawan bahwa ia mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini dapat disebut sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang menantang. Menurut Bandura dalam Ardanti dan Rahardja (2018) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi.

Menurut Ratnasari dan Yustina (2018:5) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompetensi seseorang untuk sukses dalam tugas – tugasnya. Menurut Mujanah (2020:62) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu sesuai dengan harapan mereka dan penting untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan individu atas kemampuannya dalam menjalani tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri menurut Nur Fajar, dkk. (2018:41) ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu :

#### 1. Pengalaman Langsung

Sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas di masa lalu (sudah melakukan tugas yang sama di masa lalu).

#### 2. Pengalaman Tidak Langsung

Sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama pada waktu individu mengerjakan sesuatu dan bagaimana individu tersebut menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas.

### 2.3.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Sya'Dullah (2018:17) indikator dari Efikasi Diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu level, strength dan generality dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu :

1. Yakin dapat melakukan tugas tertentu; individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi kondisi.

## **2.4 Penempatan karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Penempatan karyawan**

Penempatan karyawan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Arifin, 2018). Penempatan karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Menurut Tohardi dalam Priansa (2019:125), menyatakan bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat - syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan karyawan kerja karyawan merupakan tindak lanjut seleksi,

yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru direkrut, tetapi juga dapat melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

#### **2.4.2 Indikator Penempatan karyawan**

Menurut (Suwatno, 2019), indikator untuk mengukur penempatan karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu :

a. Pendidikan

Jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh seseorang yang diperlukan oleh perusahaan atau organisasi.

b. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan adalah fakta - fakta dan pelajaran yang dapat seseorang pelajari agar mampu menghadapi masalah yang akan datang kedepannya, khususnya dalam masalah pekerjaan.

c. Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah hal - hal atau langkah - langkah yang dapat seseorang kuasai karena selalu melatih atau melakukannya secara terus menerus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang telah dilalui sebelumnya harus menjadi faktor pertimbangan berikutnya.

e. Faktor Usia

Usia seseorang yang masuk dalam produktivitas kerja yang masih tinggi sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi instansi atau organisasi.

### **2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Penempatan karyawan**

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut (Suwatno, 2019) :

a. Latar Belakang Pendidikan

Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya.

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan pekerjaan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi.

c. Kesehatan Fisik dan Mental

Pekerjaan yang berat dan berbahaya harus dikerjakan oleh orang - orang yang punya fisik sehat dan kuat. Demikian juga pekerjaan yang memerlukan tingkat kejujuran diperlukan orang-orang memiliki mental yang sehat.

d. Skill dan kemampuan

Penempatan karyawan yang sesuai dengan skill atau kemampuan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya.

e. Faktor Umur

Hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan yang memerlukan pekerjaan bukan saja kerja muda yang baru lulus sekolah, tetapi juga tenaga kerja yang sudah berumur.

f. Faktor Jenis Kelamin

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu orang saja perlu dipertimbangkan dengan pekerjaan dengan jenis kelamin dalam penempatan karyawannya.

g. Minat dan Hoby

Dalam hal ini agar karyawan dalam bekerja dengan rajin, tekun, disiplin dan produktif.

## **2.5 Semangat Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Sri Widodo (2018:104) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerja baik maka instansi memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2019:94). Menurut Marpaung (2018) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Aditia (2019) semangat kerja adalah keinginan dan keikhlasan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Busro (2020:326) semangat kerja adalah kondisi atau perilaku spiritual individu dan kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan karyawan saat diajak bekerjasama dan akibatnya lebih cepat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan bekerja secara lebih tekun sehingga hasil dari pekerjaannya dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

### **2.5.2 Indikator Untuk Mengukur Semangat Kerja**

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroho (2018:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan :

a. Turunnya/rendahnya produktivitas.

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas.

Turunnya produktivitas merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja

c. *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar- masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

d. Tingkat kerusakan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat karyawan adalah tingkat kerusakan terhadap bahan baku, maupun peralatan yang dipergunakan naik.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain.

f. Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.

g. Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam dan sebagainya.

### 2.5.3 Faktor Yang Mengukur Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan/instansi merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada instansi dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan instansi harus mengetahui faktor - faktor yang dapat mengukur semangat kerja. Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2018:80) faktor - faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

#### a. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah libur dan pemberhentian kerja.

#### b. Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.

#### c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan - peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Guna menunjang pelaksanaan penelitian ini, perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan masalah dalam penelitian ini.

1. Amalia Rizka Putri, Tantri Yanuar Rahmat Syah (2018) yang berjudul *Influence of Organizational Commitment and Self Efficacy on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables* menggunakan teknik analisis Structural Equation Model (SEM) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Permatasari dan Siti Mujanah (2021) yang berjudul *The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance At*

*Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company* menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data regresi linear berganda, uji F, uji T dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data regresi linear berganda dan sama-sama mengkaji pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

3. S. Mujanah (2020) yang berjudul *The Effect of Self-Efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies* menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua self efficacy berpengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir dan juga terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
4. Abdul Kanray Turay, Sri Salamah and Asri Laksmi Riani (2019) yang berjudul *The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority* menggunakan teknik analisis data metode statistik seperti statistik deskriptif; mode, median dan mean sebagai ukuran tendensi sentral dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh Efikasi Diri terhadap

Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5. Iman Sidik Nusannas, Tjutju Yuniarsih, Janah Sojanah, Disman, Dhyah Mutmainnah, Muji Rahayu, Salman Imbari (2020) *The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah self-efficacy dan employee engagement mempengaruhi kinerja frontliner bank dan dimediasi oleh literasi digital. penelitian dilakukan di sepuluh kantor cabang bank swasta nasional di Bandung menggunakan kuesioner dibagikan kepada 119 frontliner yang menangani transaksi digital. hasil penelitian diolah menggunakan software SPSS dengan menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Ade Muslimat (2020) *The Effect of Placement and Career Development on Employee Performance of PT. Mandiri Karya in Jakarta*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, penentuan dan pengujian hipotesis. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari penempatan karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Galih Permana, Boge Triatmanto, Syarif Hidayatulah (2019) *The Effect of Work Placement, Leadership Style, and Work Rotation Toward the Performance of Employees*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari penempatan karyawan, gaya kepemimpinan dan rotasi kerja

terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel sebanyak 70 orang. Dari analisis yang dilakukan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik penempatan karyawan akan menyebabkan karyawan mengalami peningkatan kinerja.

8. Zihan Fadila Septiani, Edy Hartono, Sandi Nasrudin Wibowo (2021) *The Effect of Employee Placement and Work Discipline on Employee Performance at PAM Tirta Kamuning, Kuningan Regency*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 182 orang, jadi penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan probabilitas, pengambilan sampel dengan teknik Slovin sehingga sampel 65 orang Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9. Khaerudin, Abdul Rivai, Muhadi Riyanto (2018) *The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari penempatan karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Pertahanan Kantor Pusat Keuangan Indonesia. Jumlah sampel sebanyak 50 orang. Dari analisis uji t diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan dan kompetensi karyawan secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

10. Ronal Aprianto, Fitria Suyadi, Suwarno, Yulpa Rabeta (2020) *Influence Competence and Placement of Employee on Employee Performance at PT. Xylo Indah Pratama In Musi Rawas Regency of Muara Beliti*. Tujuan dari penelitian ini untuk menunjukkan pengaruh kompetensi dan penempatan karyawan pada PT. Xylo Indah Pratama di Musi Kabupaten Rawas Muara Beliti. Jumlah sampel sebanyak 44 orang dari populasi sebanyak 124 orang. Dengan diperoleh hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Xylo Indah Pratama di Musi Kabupaten Rawas Muara Beliti.
11. Teddi Pribadi, Ihsan Effendi, Wan Suryani (2020) *The Effect of Spirit at Work and Compensation Toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arista Auto Lestari Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 orang. Dengan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja sedemikian rupa agar pencapaian tujuan instansi dapat tercapai.
12. Dahlila dan Aldri Frinaldi (2021) *The Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Performance of Health Office in in Pariaman City*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kompensasi dan semangat kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Pariaman. Dengan metode kuantitatif dan sampel jenuh

dari 62 karyawan, metode pengumpulan data yaitu kuesioner, wawancara dan observasi teknik uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Pariaman sebesar 55% dan efek langsung sebesar 31,6%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

13. Dimas Anggara, Bayu Eko Broto, & Aulia Indra (2022) *The Effect of Motivation and Work Spirit on Employee Performance in PT Sapadia Wisata Rantauprapat*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan karena tingginya tingkat. Jumlah populasi dan sample dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14. A.A. Istri Agung Maheswari, I Gede Agus Eka Suputra (2022) *The Effect of Knowledge Management, Compensation, and Spirit Work on Employee Performance at Villa Mahalini Seminyak Bali*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yaitu hasil penelitian sebelumnya, literatur, media cetak (koran dan majalah) dan media elektronik (internet). Teknik pengambilan sampel menggunakan skala likert, jumlah sampel yang digunakan dalam dalam penelitian ini berjumlah 50 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Linier Berganda . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

15. Dialson Paulus Samosir, M. Havidz Aima, Dr. Markum M.pd. (2019) *The Effect of Work Spirit and Competence on Work Motivation and its Implementation on Employee Productivity of Factory PT. Sinar Metrindo Perkasa*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari semangat kerja dan kompetensi dan motivasi kerja terhadap karyawan di perusahaan PT. Sinar Metrindo Perkasa. Jumlah sampel sebanyak 98 orang. Dengan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa semangat kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

