BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Menurut Syamsuddinnor, (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah kinerja karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan prestasi perusahaan itu sendiri. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dala melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau

UNMAS DENPASAR

tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya secara kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Air minum kemasan kini telah menjadi salah satu kebutuhan di masyarakat. Salah satu perusahaan yang mendistribusikan air minum dalam kemasan di Bali adalah PT. Indah Permai. Mengingat bidang usaha yang dilakukan oleh PT. Indah Permai Cabang Negara mencangkup pengiriman dan pelayan kepada pelanggan mengenai berbagai produk air mineral dalam berbagai kemasan dan aneka jenis minuman tentunya kualitas produk menjadi prioritas utama untuk memberikan yang terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Depo PT. Indah Permai Negara, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Indah Permai Depo Negara masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap customer, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani customer. Salah satu indikator yang yang digunakan untuk menilai seberapa optimalnya kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara adalah kuantitas pekerjaan (Widyani, 2019) yang berupa data absensi seperti tabel 1.1 berikut.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Tingkat absensi karyawan PT. Indah Permai Depo Negara
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	**2**	**3**	**4= 2x3**	**5**	**6= 4-5**	**7=5/4x100%**
Januari	52	26	1352	101	1251	7,47
Februari	52	25	1300	95	1205	7,31
Maret	52	26	1352	97	1255	7,17
April	54	27	1458	102	1356	6,99
Mei	54	26	1404	99	1305	7,05
Juni	54	27	1458	96	1362	6,58
Juli	54	26	1404	123	1281	8,76
Agustus	54	26	1404	84	1320	5,98
September	54	27	1458	85	1373	5,83
Oktober	55	27	1485	117	1368	7,87
November	56	27	1512	85	1427	5,62
Desember	57	24	1368	87	1281	6,79
Jumlah						**83,42**
Rata-Rata						**6,95**

Sumber: PT. Indah Permai Depo Negara

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terlihat tingkat absensi yang fluktuatif. Satu orang ada yang melakukan absensi lebih dari lima kali dalam satu bulan. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pada PT. Indah Permai Depo Negara. Selain dilihat dari absensi, rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari volume penjualan yang belum memenuhi target. Fenomena rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari volume penjualan yang belum memenuhi target. Berikut merupakan Tabel Volume Penjualan PT. Indah Permai Tahun 2020.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Volume Penjualan *(Value) All Product* PT. Indah Permai Depo Negara
Tahun 2020

Bulan	Target (*value*)	Aktualisasi (*value*)	Persentase Capaian (%)
Januari	92.945	102.959	110,77
Februari	86.709	103.203	119,02
Maret	106.756	89.685	84,01
April	123.082	103.496	84,09
Mei	125.359	115.614	92,22
Juni	92.211	89.755	97,35
Juli	121.588	95.232	78,32
Agustus	116.982	104.113	88,99
September	115.246	88.914	77,15
Oktober	127.207	113.980	89,60
November	119.330	123.741	103,69
Desember	118.634	99.685	84,03
Total	**1.346.050**	**1.230.377**	**91,41**

Sumber : PT. Indah Permai Depo Negara

Tabel 1.2 menunjukan bahwa rata-rata hasil penjualan pada bulan-bulan tertentu belum mencapai target. Ini bisa disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara. Dari bulan Januari sampai bulan Desember 2020, masih ada beberapa bulan yang belum mencapai target penjualan 100%. Kurangnya kinerja karayawan sehingga mengakibatnya kurangnya penjualan dari target yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut (Kresna, 2021). Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Menurut Suwito (2017), efikasi diri dapat diartikan sebagai suatu keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya, memobilisasi motivasi, sumber daya yang dimiliki dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan

situasional. Keyakinan tersebut dapat bervariasi dari situasi ke situasi dan memengaruhi kinerja apabila didukung dengan keterampilan yang cukup.

Efikasi diri yaitu persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Pratiwi, 2014). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil. Karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap organisasi akan mengembangkan kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di PT. Indah Permai Depo Negara tentang efikasi diri karyawan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki efikasi diri yang rendah. Kadang karyawan cenderung merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan karena tingkat pendidikan yang dirasa kurang sesuai selain itu karyawan merasa sulit untuk mengembangkan karir. Terkadang karyawan juga tidak ditempatkan sesuai dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi (2017) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik penerapan efikasi diri, akan diikuti peningkatan kerja karyawan. Sedangkan penelitian Agustin, dkk (2020) menemukan hasil yang sama bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, Hal ini berarti apa bila efikasi diri meningkat maka kinerja akan meningkat pula, serta penelitian Sitepu (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana apabila variabel efikasi diri meningkat maka variable kinerja

UNMAS DENPASAR

akan meningkat pula. Namun berbeda dengan hasi penelitian dari Sahabuddin (2013) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja, Hal ini berarti apa bila efikasi diri meningkat sedangkan pada kinerja tidak terjadi perubahan. serta peneltian Yuniati (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja, dimana saat variabel efikasi diri meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja.

West (2004:134) menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu metafora yang menggambarkan agregat persepsi karyawan individual mengenai lingkungan organisasi mereka, suatu persepsi yang mempengaruhi motivasi, inovasi serta kinerja mereka. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Sinta, 2020). Iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi, produktivitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. jika kondisi kerja baik dapat membuat karyawan merasa nyaman, sehingga dapat memberi efek terhadap peningkatan kinerja, memberikan motivasi kerja, sikap kerja yang baik, kepuasan kerja, dan meminimalkan tingkat stres karyawan (Romauli, 2020).

Dari observasi yang telah dilakukan di dapat rata-rata tingkat absensi karyawan PT. Indah Permai Depo Negara dinilai tinggi. Hal tersebut dikarenakan pendisiplinan yang tidak bijaksana. Ini dapat menjadi sumber tekanan bagi para pekerja yang pada gilirannya memang bisa saja menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik secara temporer, namun secara jangka panjang dapat mengorbankan iklim organisasi secara keseluruhan. Baik atasan maupun

UNMAS DENPASAR

para pekerja menginginkan iklim yang lebih menyenangkan untuk memicu prestasi dan kepuasan kerja mereka. Selain itu terdapat beberapa bulan yang jumlah karyawannya mengalami perubahan. Ini diindikasikan buruknya iklim organisasi sehingga ada beberapa karyawan yang merasa tidak betah bekerja atau mencari pekerjaan lebih baik dengan cara *resign*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukaini (2018) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apa bila iklim organisasi meningkat maka kinerja akan meningkat pula, sedangkan penelitian Romauli (2020) menunjukkan hasil yang sama bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan iklim organisasi, akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penelitian Putri, dkk (2021) menunjukkan hasil yang sama bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana apabila variable iklim organisasi meningkat maka variable kinerja akan meningkat pula. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasdianto, dkk (2020) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti apa bila iklim organisasi meningkat sedangkan pada kinerja tidak terjadi perubahan. Serta penelitian Utami (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana saat variable iklim organisasi meningkat namun tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan. Pengertian beban kerja oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tjiabrata dkk, 2017). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan baik atau tidak optimal. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

UNMAS DENPASAR

Beban kerja pada PT. Indah Permai Depo Negara dinilai sangat besar. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Dari hasil observasi diketahui ada beberapa karyawan yang mengaku

tertekan dengan target penjualan yang tinggi dan persaingan harga di lapangan sehingga sangat sulit untuk mencapai target. Ini sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nazila (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti semakin rendah beban kerja, akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Dasrin (2020) menunjukkan hasil yang sama bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apa bila beban kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Serta penelitian Nasta (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumadhinata (2017) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti apa bila beban kerja meningkat sedangkan pada kinerja tidak terjadi perubahan. Sertapenelitian Afriani (2020) yang menyatakan hal yang sama bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana saat variabel beban kerja meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara.Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa karyawan PT. Indah Permai Depo Negara.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara?
2) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara?
3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara.
2) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara.
3) Untuk mengetahui pengaruhbeban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

1) Bersifat Teoritis:
   a) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

b) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2) Bersifat Praktis:

Bagi PT. Indah Permai Depo Negara khususnya, untuk mengetahui sejauh mana efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukankan oleh Locks (1968) sebagai teori utama (*grand theory)* yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentignya hunungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Luneburg, 2011). Tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku kayawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen (Lock dan Lathem, 2002). Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* variable efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja sebagai faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pada kemungkinan pencapaian tujuannya.

Gomez, et al., (2012), mengatakan temuan penting dalam *goal-setting theory* adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan

UNMAS DENPASAR

yang mudah. Jadi *goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

2.1.2 Efikasi Diri

1) Pengertian Efikasi Diri

Konsep Efikasi Diri (*self efficacy)* sebenarnya adalah inti dari teori social cognitive yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Feizt efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi (Dinni, 2017:2262). Efikasi diri berbeda-beda pada setiap dimensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan untuk mencapai kinerja yang memuaskannya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Lunenburg (Sebayang, 2017:338) Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menetukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Bandura (Parlar, 2017:755) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengelola 19 tanggung jawab. Lebih khusus lagi, efikasi diri adalah tentang tujuan yang diinginkan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya.

UNMAS DENPASAR

Alwisol (2019) mengartikan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Orang yang ekspetasi efikasinya tinggi, dalam artian percaya bahwa dia mampu mengerjakan sesuatu dengan tuntutan situasi dan harapan realistis (memperkirakan hasil sesuai dengan kemampuan diri) orang itu akan bekerja keras dan bertahan mengerjakan tugas sampai selesai

Putra (2010) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. Kata efikasi sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimumkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Sehingga dapat disimpulkan secara singkat bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi.

UNMAS DENPASAR

2) Sumber Efikasi Diri

Kunci perubahan tingkah laku dalam sistem Bandura (Ghufron, 2018) adalah perubahan ekpektasi efikasi (efikasi diri), efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan, melalui salah satu empat sumber efikasi diri yakni:

a) Pengalaman performansi (*performance accomplishment*) Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu, sebagai sumber performasi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang memiliki pengaruh paling kuat. Prestasi masa lalu yang bagus akan meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda tergantung proses pencapaiannya. Sumber yang berasal dari pengalaman performansi ini merupakan sumber yang berasal dari internal atau dalam diri seseorang tersebut.

b) Pengalaman orang lain (*vicarius exprerience*) Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Pengalaman ini diperoleh melalui modal sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Jika figur yang diamati berbeda dengan dirinya, maka pengaruh vicarius tidak besar. Sebaliknya jika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan

UNMAS DENPASAR

figur yang diamati itu dalam jangka waktu yang lama. Sumber yang berasal dari pengalaman orang ini merupakan sumber yang berasal dari ekternal atau berasal dari luar diri seseorang tersebut.

c) Persuasi sosial (*social persuation*) Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang di persuasikan. Sumber yang berasal dari persuasi sosial ini merupakan sumber yang berasal dari ekternal atau berasal dari luar diri seseorang tersebut.

d) Pembangkit emosi (*emotional/ psychological states*) Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun dapat terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri. Sumber yang berasal dari pembangkit emosi ini merupakan sumber yang berasal dari internal atau dalam diri seseorang tersebut

UNMAS DENPASAR

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal. Ghufron & Risnawati (2017: 74-75) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber berikut:

a) Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besarpada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara

nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan terkurangi.

b) Pengalaman orang lain (*vicarious experince*)

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

c) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapaitujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

d) Kondisi Fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

UNMAS DENPASAR

4) Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (2006) indikator efikasi diri ialah:

a) Generality (Keumuman)

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki perilaku yang positif, memiliki keinginan untuk berhasil, dan berorientasi pada tujuan. Seseorang akan menetapkan tujuan pribadinya berdasarkan dari kemampuan yang dia miliki. Semakin tinggi efikasi diriyang dimiliki maka semakin tinggi pula tujuan yang ingin dicapainya.

b) Magnitude (Besarnya)

Letak kendali individu mencerminkan tingkat dimana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Segala sesuatu yang terjadi pada diri seseorang akan menjadi tanggung jawab pribadinya sendiri.

c) Strengh (Kekuatan)

Seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu akan terus menerus tekun menjalaninya hingga mencapai keberhasilan. Ketekunan yang kuat biasanya akan menghasilkan *outcome* yang diharapkan.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Kajian tentang iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/ manajer organisasi mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut

dapat tercapai. Keith Davis mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai "*the human environment whitin organization's employees do their work*". Definisi tersebut merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya. (Triatna, 2015)

Iklim organisasi merupakan studi presepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasi yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang akan menentukan kinerja dari organisasi (Oktaviani, 2020). Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain (Diawati & Sugesti, 2015).

Iklim organisasi sebagai persepsi dari anggota organisasi (karyawan) terhadap kualitas lingkungan internal organisasi yang memberikan dampak terhadap perilakunya (Kristanto, dkk., 2018). Iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Iklim Organisasi memegang peran penting dalam menujukkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas (Liliweri, (2014:304)). Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan di hargai oleh organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang

UNMAS DENPASAR

direncanakan di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dalam organisasi karakteristik yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena aktivitas organisasi yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar dan dianggap memengaruhi kelancaran aktivitas organisasi. Apabila iklim yang ada bermanfaat bagi para karyawan maka dapat diharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan semakin tinggi dan itu berarti efektivitas organisasi dapat tercapai. Sebaliknya bila iklim yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi karyawan maka dapat mengganggu kinerja dan prestasi serta kepuasan karyawan sehingga dapat mengurangi optimalisasi dalam pencapaian tujuan organisasi

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer (Tinambunan, 2019) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karenaitu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

a) Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnisyang samamempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar,

UNMAS DENPASAR

atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b) Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategimempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c) Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stringer, banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi.

d) Kekuatan Sejarah

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

e) Kepemimpinan

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

UNMAS DENPASAR

3) Dimensi Iklim Organisasi

Kelneer (Rahmisyari, 2020:95) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

a) Flexibility conformity

Flexibility conformity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadaptugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

b) *Responsibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

c) Standards

Perasaan karyawan tentang kondisiorganisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d) Reward

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

UNMAS DENPASAR

e) Clarity

Terkait dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

f) Tema commitment

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

4) Indikator Iklim Organisasi

Stringer berpendapat bahwa karakteristik atau indikator iklim organisasi mempengaruhi kinerja dan motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu (Tinambunan, 2019). Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam indikator yang diperlukan, yaitu sebagai berikut:

a) Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

UNMAS DENPASAR

b) Standar

Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan dan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "bos diri sendiri" dan tidak memerlukan keputusannya dilegimitasi oleh anggota organisasilainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d) Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

UNMAS DENPASAR

e) Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa merekabagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasiatau tersisih sendiri.

f) Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berisolasi dengan kesetiaan personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Iklim organisasi membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organiasasi.

2.1.4 Beban Kerja

UNMAS DENPASAR

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Ellyzar (2017:38) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit sorganisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”.

Beban kerja menurut Meshkati (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan "Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Menpan yang dialih bahasakan oleh Martini (2018) adalah: "Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu". Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja

UNMAS DENPASAR

sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karenasuatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Mahendrawan *et.al*, 2016:3937).

Menurut definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan yaitu:

UNMAS DENPASAR

a) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b) Faktor Eksternal

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

a. Lingkungan Kerja: Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
b. Tugas-tugas fisik: Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
c. Organisasi kerja: Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012:22), Indikator beban kerja meliput:

a) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang

UNMAS DENPASAR

tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

c) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas, indikator beban kerja terdiri dari pandangan karyawan mengenai target yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu tertentu, pengambilan keputusan oleh karyawan jika terjadi hal-hal yang tak terduga, serta kesan karyawan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pakaerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga

UNMAS DENPASAR

akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Miner (2017:67) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dala melaksanakan tugasnya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dala suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Widodo (2018) pemahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor diantaranya:

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (110-120) dengan pedidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisiyang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

3) Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetauhi seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

UNMAS DENPASAR

Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang memberikan konstribusi untuk menjadikan organisasi sebagai suatu institusi yang unggul dikelasnya. Apabila keberhasilan organisasi untuk mengadakan institusi yang unggul, ditentukan oleh berbagai faktor (succes factor), maka faktor inilah yang digunakan sebagai pengukur keberhasilan personal. Dengan demikian dibutuhkan suatu penilaian kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk mendesain sistem penghargaan agar personel menghasilkan kinerjanya yang sejalan dengan kinerja yang diharapkan organisasi.

4) Tujuan Penilaian Kinerja

Setiap perusahaan yang melakukan suatu kegiatan tertentu mempunyai tujuan. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan utamanya untuk mengukur kinerka dan mengetahui kelebihan dari para karyawan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
b) Sebagai dasar perencanaan bidang kekaryawanan khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan ke jenjang/rencana karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

UNMAS DENPASAR

e) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

f) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memotivasi karyawan.

g) Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kekaryawanan.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2005) ada beberapa indikator dari kinerja yaitu sebagai berikut:

a) Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

b) Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

c) Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leaderbagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga

UNMAS DENPASAR

karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

d) Kerja sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

e) Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

f) Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

g) Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

2.2 Penelitian Terdahulu

UNMAS DENPASAR

Didalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (di bagian mana penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya). Beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan topik penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Sahabuddin (2013), dengan judul Analisis Efikasi Diri dan Komitmen Berwirausaaaaaha sertta Dampaknya Pada Kinerja Usaha umput Laut Skala Kecil di Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini menggunakan teknik

proportional cluster random sampling. Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan analisis pemodelan persamaan struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) sesuai kerangka model yang tersusun melalui model pengukuran dan model struktural hubungan kausal antar variabel. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen berwirausaha pada wirausahawan rumput laut, komitmen berwirausaha berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha rumput laut, efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja usaha rumput laut, dan efikasi diri berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja usaha melalui komitmen berwirausaha pada wirausahawan

2) Saraswathi, dkk (2017), dengan judul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Operasional Sebagai Pemoderasi.Penelitian ini menentukan sampel dengan teknik purposive sampling. teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi pemoderasian dengan SPSS versi 22 *for Windows*. Hasil menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. efek moderasi dukungan organisasional terhadap kinerja juga ditemukan signifikan artinya dukungan organisasional mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.
3) Sumadhinata dan ulfa (2017), yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ujung Berung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian menggunakan model ASA (*Atraction, Selection, and Attrition* atau *Adjustment*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan, tetapi stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Sukaini, dkk (2018), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makasar. Penelitian menggunakan metode metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Secara simultan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5) Utami (2019), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. metode analisis data yag digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasi dan uji hipotesis berupa analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 19.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi, motivasi, iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Secara parsial, variable kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variable iklim orgaisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

6) Nazila dan Yuliana (2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan pembangunan Perwakilan Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari studi literatur yang berhubungan dengan penelitian yang terdiri dari buku-buku, tesis, data publikasi, dan data-data lainnya. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data kuantitatif diolah menggunakan analisa regresi, dan dibantu dengan program excel dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative antara beban kerja dengan kinerja, terdapat pengaruh positif stress kerja terhadap kinerja serta terdapat pengaruh antara beban kerja dan stress kerja terdhadap kinerja.
7) Sitepu (2020), dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Office* Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama efikasi diri, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, uji parsial menunjukkan bahwa efikasi diri, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8) Yuniati, dkk (2020), dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji normalitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja

UNMAS DENPASAR

Auditor; Komitmen Profesional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor; Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor; Situasi Konflik Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.

9) Nasta (2020), yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Kuala Kapuas (Studi kasus divisi marketing). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan marketing PT. Bank Rakyat Indonesia sebanyak 47 responden dan seluruhnya dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan rentang skala dan regresi linier berganda. Hasil perolehan bahwa beban kerja karyawan dikategorikan cukup, streskerja karyawan dikategorikan rendah dan kinerja karyawan dikategorikan tinggi. Hasil regresi linear berganda bahwa beban kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linear berganda didapat bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10) Dasrin, dkk (2020), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dengan motivasi Sebagai variable Intervening di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. cara pemilihan sampelnya dalam penelitian ini menggunakan metode rumus Slovin. Metode analisis menggunakan *Path Analysis.* Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

perawat. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat malalui motivasi.

11) Romauli (2020), dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Sumatera Utara I. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
12) Yasdianto, dkk (2020), dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen *Asset & Office Management* PT Semen Baturaja (Persero) TBK. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode eksplanasi, asosiatif, *descriptive* dan metode survey. Analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan SPSS versi 25. Hasil uji-t secara parsial etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji-F secara simultan etos kerja, motivasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
13) Afriani (2020), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pramuniaga PT Matahari PSX Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier

UNMAS DENPASAR

berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja dan penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja dan secara simultan beban kerja, penempatan kerja dan, pengembangan karier berpengaruh terhadap terhadap kinerja.

14) Agustin, dkk (2020), dengan judul *The Efffect of Self Effcacy on Employee Performance throught Organizational Commitments as Intervening Variables in* CV. Era Dua Ribu Bangli. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari CV. Era Dua Ribu Bangi yang berjumlah 32 orang. metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga sampelnya berjumlah 32 orang. Analisis menggunakan program *Smart PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Self-efficacy* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Komitmen organisasi variabel dapat menjadi variabel intervensi antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan.

15) Putri, dkk (2021), yang berjudul Pengaruh Budaya Organsasi, Iklim Organisasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan. Hasil penelitian menunjukkan bahawa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *burnout* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR