

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah wadah di mana terdapat interaksi manusia yang saling bekerjasama antara satu sama lain untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Organisasi hanyalah sebuah wadah yang statis jika tidak ada manusia sebagai unsur penggerak didalamnya, dan organisasi akan menjadi sebuah wadah yang dinamis apabila sumber daya manusia menjalankan fungsi-fungsi manajemen di dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itulah sumber daya manusia (SDM) dikategorikan sebagai aset sentral dalam sebuah organisasi, baik organisasi *profit* maupun organisasi *non profit*. Peranan manajemen sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Walaupun potensi SDM yang dimiliki oleh organisasi sangat berkualitas, tetapi apabila tidak ada pemberdayaan secara optimal, kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi akan jauh dari harapan. Oleh karenanya unit organisasi yang membidangi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi eksistensi sebuah organisasi (Sudarmanto, 2018).

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2013) menyampaikan “Manajemen merupakan ilmu

dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat penting karena manusia merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016). Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya (Wibowo, 2015).

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Untuk mengukur atau menilai kinerja merupakan hal yang paling pokok dan penting menetapkan kriterianya terlebih dahulu misalnya reliabel, realistis, respresentative, dan bisa diprediksikan (Wibowo, 2015).

Fahmi (2011) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Sementara itu (Wibowo, 2015) kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja bisa juga diartikan sebagai bentuk tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam sebuah organisasi. Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula (Fitria, *et al.*, dalam Syaifuddin, 2018).

Hotel Lloyd's Inn Bali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menawarkan jasa penyewaan kamar sama seperti hotel-hotel pada umumnya. Hotel ini didirikan pada tahun 2018. Hotel yang berada di Jl. Arjuna, Seminyak ini merupakan hotel berbintang 4. Hotel Lloyd's Inn memiliki 101 kamar dan memiliki 50 orang karyawan yang terdiri dari departemen *Admin and General, Front Office, Housekeeping, Food and Beverage, Sales and Marketing, Engineering*, dan *SPA*.

Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kuantitas kerja dalam hal ini adalah pendapatan. Adapun pendapatan tingkat hunian kamar yang diperoleh Hotel Lloyd's Inn Bali adalah seperti yang ditampilkan pada Tabel

1.1

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan Tingkat Hunian Kamar
Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Tahun 2019 & 2020

Bulan	Jumlah Kamar	Target Penjualan Kamar		Realisasi Penjualan Kamar		Persentase	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
Januari	101	3.131	3.131	1.797	2.810	57,39%	89,75%
Februari	101	2.828	2.929	2.032	2.534	71,85%	86,51%
Maret	101	3.131	3.131	2.281	1.758	72,85%	56,15%
April	101	3.030	3.030	2.610	40	86,14%	1,32%
Mei	101	3.131	3.131	2.776	0	88,66%	0,00%
Juni	101	3.030	3.030	2.874	5	94,85%	0,17%
Juli	101	3.131	3.131	2.906	9	92,81%	0,29%
Agustus	101	3.131	3.131	3.012	4	96,20%	0,13%
September	101	3.030	3.030	2.831	3	93,43%	0,10%
Oktober	101	3.131	3.131	2.884	0	92,11%	0,00%
November	101	3.030	3.030	2.512	5	82,90%	0,17%
Desember	101	3.131	3.131	2.797	19	89,33%	0,61%
Jumlah		36.865	36.966	31.312	7.187	1.018,54%	235,18%
Rata-rata		3.072	3.081	2.609	599	84,88%	19,60%

Sumber : Manajer Hotel Lloyd's Inn Bali (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan perkembangan tingkat hunian pada Hotel Lloyd's Inn Bali tahun 2019 belum tercapai secara maksimal. Di mana tingkat penjualan tertinggi dicapai pada bulan Agustus dengan persentase 96,20% dari target yang sudah ditentukan. Sedangkan penjualan terendah dicapai pada bulan Januari dengan persentase 57,39% dari target yang sudah ditentukan, dengan rata-rata 84,88% di mana target yang ditentukan belum tercapai. Kurang maksimalnya penjualan ini sangat dimungkinkan karena kinerja karyawan masih rendah atau kurang maksimal. Penggunaan data 2019 digunakan untuk mengetahui perbandingan tingkat hunian kamar antara tahun 2019 dan tahun 2020 pada Hotel Lloyd's Inn Bali yang diakibatkan oleh virus pandemi covid-19. Sedangkan perkembangan tingkat hunian kamar pada Hotel Lloyd's Inn Bali tahun 2020 mengalami

penurunan secara drastis yang diakibatkan oleh pandemi covid-19. Pada bulan Januari - Maret tingkat hunian kamar masih dikatakan stabil, namun penurunan tingkat hunian kamar mulai dirasakan pada bulan April – Desember 2020 sehingga tingkat hunian kamar pada Hotel Lloyd's Inn Bali belum tercapai secara maksimal akibat terdampak oleh pandemi covid-19. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja.

Self efficacy merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Self efficacy* merupakan faktor internal yang berpengaruh pada keyakinan setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Ghufron (2011) definisi *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan dalam diri seseorang, karena *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu indikator *self efficacy* adalah yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali, terdapat permasalahan atau *issue* yang menyangkut *self efficacy* yaitu diketahui bahwa adanya rasa kurang percaya diri karyawan *housekeeping* khususnya *room attendant* dalam menyelesaikan pekerjaan pada saat menangani kamar-kamar tamu terutama saat membuat *towel art* seperti bentuk angsa, gajah, dan lain sebagainya, hal tersebut dikarenakan

kurangnya keahlian dalam membuat *towel art* yang dimiliki oleh karyawan, sehingga membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Kurangnya percaya diri karyawan menyebabkan terjadinya keterlambatan *check in*, sehingga tamu banyak yang *complaint* kepada *front office departement*. Tidak jarang pula karyawan yang mengeluh karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu (*deadline*) dari perusahaan. Beban kerja yang meningkat yang dirasakan oleh karyawan memicu keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan semakin rendah, sehingga berdampak pada tidak tercapainya jumlah permintaan kamar pada tahun 2020.

Beberapa penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Putri (2016), Setyobudi (2018), Tamimi (2019) dan Khaerana (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana yang memiliki *skill* dan pengetahuan yang cukup mengenai bidang pekerjaannya maka akan cenderung mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang cepat dalam mengambil keputusan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun adapun penelitian berbeda yang dilakukan oleh Hidayat (2016) dan Noviawati (2016) mengatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana tingginya *self efficacy* belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain *self efficacy*, motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dalam diri juga menjadi faktor penting dari seorang karyawan. Motivasi seseorang mempengaruhi cara

mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan. Maslow (2013) menyatakan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Selanjutnya Maslow (2013) juga menyatakan bahwa motivasi manusia berkembang secara berurutan sesuai dengan lima tingkat kebutuhan, kebutuhan ini adalah fisiologis (lapar, haus), keamanan (perlindungan), sosial (diterima, milik kelompok tertentu), harga diri (kepercayaan diri, prestasi, penghargaan, status, pengakuan), dan aktualisasi diri (menyadari potensi seseorang untuk terus mengembangkan diri). Orang mulai dibagian bawah hirarki, memastikan bahwa kebutuhan fisiologis, seperti lapar adalah pertama yang dipenuhi. Selanjutnya mereka memotivasi sendiri secara bertahap, untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi seperti keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

Salah satu indikator motivasi adalah balas jasa yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Adapun balas jasa yang diterima karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali seperti Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Jumlah dan Jenis Imbalan / Balas Jasa
Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Tahun 2020

No	Jenis Imbalan / Balas Jasa	Jumlah (Rp)
1	Gaji	880.177.968
2	Tunjangan Makan	63.668.578
3	BPJS Kesehatan	10.834.370
4	BPJS Ketenagakerjaan	27.259.895
5	Tunjangan Hari Raya	76.205.000
6	Bonus Bulanan	156.216.000
Jumlah Imbalan		1.214.361.811

Sumber : Manajer Hotel Lloyd's Inn Bali (2020)

Dari Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan terdiri dari 6 jenis yaitu gaji yang diberikan berdasarkan kinerja yang besarnya bervariasi namun rata-rata sudah di atas UMK Kabupaten Badung yang besarnya Rp 2.930.092, tunjangan makan yang diberikan sebesar Rp 12.000 perorang/hari, BPJS kesehatan diberikan sebesar 4% dari gaji pokok, BPJS ketenagakerjaan diberikan sebesar 6,54% dari gaji pokok, tunjangan hari raya diberikan setahun sekali rata-rata sebesar Rp 2.930.092 perorang dan bonus bulanan sebesar rata-rata Rp 1.250.000 perorang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan yang menginformasikan bahwa imbalan yang diterima karyawan bervariasi berdasarkan jenjang karir. Tunjangan makan diberikan secara merata setiap bulan, namun balas jasa lainnya seperti tunjangan *transport*, *service*, tanda penghargaan seperti *reward* untuk karyawan yang berprestasi belum diberikan, sehingga menurut karyawan hal ini kurang memenuhi rasa keadilan. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan *Manager Hotel* bahwa sistem yang diterapkan di Hotel Lloyd's Inn Bali berbeda dengan hotel yang ada di Bali pada umumnya, pihak hotel tidak

memberikan balas jasa berupa *service* karena Hotel Lloyd's Inn Bali mengikuti sistem manajemen hotel yang berpusat di Singapore. Berdasarkan uraian di atas terlihat balas jasa yang diterima karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali masih kurang memenuhi harapan.

Terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika (2015) serta penelitian Wijaya dan Susilo (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi akan berdampak terhadap peningkatan kebahagiaan kehidupan karyawan dan peningkatan kinerjanya, karena karyawan merasa puas dengan yang diperoleh oleh perusahaan. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain *self efficacy* dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Salah satu indikator disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan *Manager Hotel Lloyd's Inn Bali*, adapun permasalahan atau *issue* yang berkaitan dengan disiplin kerja pada Hotel Lloyd's Inn Bali yaitu karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial. Tingkat disiplin karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh Hotel terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar. Terdapat beberapa karyawan tidak mentaati SOP, mereka hanya menggunakan pakaian yang rapi tetapi tidak menggunakan sepatu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dan *Manager Hotel* juga mengungkapkan bahwa pada divisi *food and beverage* terlihat koki yang tidak menggunakan penutup kepala dan sarung tangan, padahal hal ini sangat penting karena terkait kebersihan dan kesehatan makanan maupun minuman yang akan disajikan untuk para tamu di Hotel Lloyd's Inn Bali.

Berhubungan dengan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2017) dan Sartika (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya untuk mempertahankan kedisiplinan diperlukan manajemen yang menekan peraturan agar kedisiplinan tetap berjalan dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramban (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kedisiplinan perlu menegakkan aturan atau menjatuhkan hukuman yang sesuai kepada pelanggar.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd’s Inn Bali di Seminyak”**

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh *self efficacy*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd’s Inn Bali?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd’s Inn Bali?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd’s Inn Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Lloyd's Inn Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini memiliki beberapa kegunaan yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *self efficacy*, motivasi, dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan mahasiswa serta menambah pemahaman yang dapat dijadikan referensi pengetahuan, bahan diskusi, dan bahan kajian lanjut tentang masalah yang berkaitan dengan kinerja perusahaan

dan dijadikan sarana untuk mempraktekkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

b) Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atas penelitian yang dilakukan mahasiswa agar dapat dijadikan pertimbangan untuk kemajuan perusahaan.

c) Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi mahasiswa sebagai acuan atas peneliti-peneliti sejenis dimasa yang akan datang, dan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

d) Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi, dan bahan penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan lagi materi-materi yang lainnya berkaitan dengan kinerja perusahaan. Selain itu peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam merancang penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan 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. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.1.2 *Self Efficacy*

1) **Pengertian *Self Efficacy***

Self efficacy merupakan suatu pengetahuan diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia. Hal ini disebabkan *self efficacy* mempengaruhi individu untuk menentukan

tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk suatu perkiraan yang akan terjadi untuk dihadapi. Menurut Ghufron (2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai suatu target dalam melakukan tugas atau tindakan. *Self efficacy* berbeda dengan apresiasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan suatu hal yang ideal dan seharusnya dapat dicapai, sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Menurut Alwisol (2014) efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Menurut Laura (2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang sehingga dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil yang bernilai positif dan bermanfaat.

Self efficacy merupakan kondisi di mana seseorang memiliki keyakinan yang sangat besar mampu menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara tuntas dengan hasil yang baik (Satria, 2017). Ghufron dan Risnawita (2011) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah suatu keyakinan seorang individu terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan dan menyelesaikan tugasnya sehingga dapat menghadapi suatu hambatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Aspek – Aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2011), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

a) Tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

b) Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang

dirasakan untuk menyelesaikannya.

c) Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010), *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

a) Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

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

b) Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu

pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

c) Persuasi Sosial

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

d) Kondisi Fisik dan Emosional

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

4) Indikator – Indikator *Self Efficacy*

Adapun indikator *self efficacy* menurut Brown, dkk. (dalam Elis, 2016) adalah sebagai berikut:

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

- b) Yakin dapat memotivasi diri.

Individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

- d) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik).

Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Sulistiyani (2013) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses memberikan dorongan anggota untuk mencapai tujuan optimal suatu organisasi. Fahmi (2011) mengatakan bahwa motivasi adalah

aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Suroso (dalam Fahmi, 2011) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Menurut Suhardi (2013) motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan adalah salah satu aset yang paling berharga. Karyawan yang termotivasi lebih akan tinggal dan membantu membangun bisnis. Membuat karyawan termotivasi akan membangun bisnis dan juga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.

Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan ketekunan yang dimiliki seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan di bawah standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

2) Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

(Hasibuan, 2013):

a) Motivasi Positif (Insentif Positif).

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif,

semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

b) **Motivasi Negatif (Insentif Negatif).**

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

3) Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2013) antara lain adalah:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan organisasi.
- d) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4) Indikator – Indikator Motivasi

Adapun beberapa indikator dari motivasi menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut:

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan berawal dari kesadaran diri sendiri dengan diwujudkannya pada mentaati peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan. Oleh sebab itu bersumber pada kepribadian seseorang maka pemeliharaan kedisiplinan sendiri harus dilakukan dengan cara pembinaan terhadap individu yang melaksanakannya agar tetap mentaati peraturan yang ada. Adapun teori yang sudah dikemukakan mengenai kedisiplinan menurut beberapa para ahli yaitu:

Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2018) disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Sutrisno (2011) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seorang individu terhadap peraturan yang ada. Dalam bentuk kegiatan

apapun sudah pasti dibutuhkan disiplin, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah tercapai.

2) Tujuan Disiplin Kerja

Terdapatnya tujuan yaitu untuk menentukan arah dalam melangkah. Selain itu tujuannya juga berguna agar ketika melaksanakannya jelas pada titik tertentu yang kita sebut dengan target perusahaan atau organisasi.

Simamora (dalam Sinambela, 2018) tujuan kedisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Siswanto (dalam Sinambela, 2018) menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

3) Jenis – Jenis Disiplin

Kedisiplinan karyawan menentukan langkah atau sikap yang harus diambil oleh manajemen sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam penentuan sikap manajemen sumber daya manusia tidak boleh salah karena akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Mangkunegara (dalam Sinambela, 2018) mengungkapkan bahwa jenis kedisiplinan dibagi menjadi dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem

yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sesuai dengan ungkapan dari ahli tersebut beberapa pendekatan kedisiplinan dilaksanakan dengan cara merumuskan bersama dan dirumuskan sesuai tujuan perusahaan itu sendiri, namun setelah aturan-aturan tersebut disepakati maka setiap elemen yang terlibat harus mentaatinya karena setiap peraturan terdapat beberapa sanksi ketika dilanggar.

4) Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan

Sanksi pelanggaran kedisiplinan merupakan hukuman yang diberikan kepada setiap elemen di perusahaan oleh pemimpin perusahaan terhadap pelanggar dari peraturan-peraturan yang sudah

disepakati bersama. Oleh karena itu sanksi ini dibuat sesuai dengan kebijakan bersama karena setelah adanya peraturan ini akan ada pihak yang mengalami kerugian terhadap kegiatan indisipliner.

Adapun menurut para ahli yang membahas tentang tindakan atau sikap yang harus diambil oleh pemimpin ketika terdapat tindakan atau sikap indisipliner di perusahaannya. Rivai (dalam Sinambela, 2018) sanksi pelanggaran kerja adalah “Hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi”. Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang dijelaskan oleh Rivai (dalam Sinambela, 2018) adalah sebagai berikut:

a) Sanksi Pelanggaran Ringan

Dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.

b) Sanksi Pelanggaran Sedang

Dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

c) Sanksi Pelanggaran Berat

Dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Dari penjelasan tersebut bahwa pemberian sanksi harus sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, dan dilakukan bertahap. Agar tidak merasa diberatkan maka tahap ini harus ditempuh

oleh manajemen sumber daya manusia terhadap karyawan yang melakukan tindakan indispiliner.

5) Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Intinya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya, harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Siswanto (dalam Sinambela, 2018) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

a) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut ini penjelasan tentang kinerja karyawan menurut para ahli:

Sinambela, dkk. (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Casio (dalam Sinambela, 2018) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya. Robbins (dalam Sinambela, 2018) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan setiap

seorang individu dalam sebuah perusahaan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam target tertentu.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor ini juga mempengaruhi penilaian manajemen sumber daya manusia terhadap setiap individu yang ada pada perusahaan atau organisasi.

Bacal (dalam Sinambela, 2018) mengemukakan bahwa pada dasarnya kinerja dibagi menjadi dua, sebagai berikut:

- a) Individu (karyawan). Hal-hal yang mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah disepakati oleh perusahaan yaitu, sebagai berikut:
 - (1) Banyak di antara karyawan yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kinerja.
 - (2) Tidak ada orang yang suka dikritik.
 - (3) Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerjaan.
 - (4) Para karyawan sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandangnya sebagai sesuatu yang berguna bagi mereka.
- b) Perusahaan
 - (1) Formulir dan prosedur yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tak ada tujuannya.
 - (2) Tidak punya waktu.

(3) Tidak suka bertengkar dengan karyawan, karena karyawan akan merasa diserang dan hal ini tidak pernah terasa nyaman.

(4) Susah memberikan umpan balik kepada karyawan.

3) Tujuan Kinerja

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, selain itu tujuan dari kinerja juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tidak hanya bertujuan itu saja, kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Tujuan kinerja karyawan menurut Sinambela (2018) yaitu sebagai berikut:

- a) Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Tentang arah perusahaan secara umum.
- c) Sebuah aspirasi.
- d) Tanggung jawab setiap individu.
- e) Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- f) Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
- g) Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- h) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i) Sifatnya luas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi.

4) Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut. Mangkunegara (dalam Sinambela, 2018) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

b) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

c) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap karyawan maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan suatu keyakinan diri atau suatu pengetahuan diri (*self knowledge*) yang sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia. Hal ini disebabkan mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk suatu pemikiran yang akan terjadi untuk dihadapi. Menurut Gibson (2016) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai sesuatu target dalam

melakukan tugas atau tindakan. *Self efficacy* berbeda dengan apresiasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan suatu hal yang ideal dan seharusnya dapat dicapai, sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. Dengan semakin tinggi pengalaman karyawan dalam bekerja, keyakinan dalam diri karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi, dkk. (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara *self efficacy* dengan kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin baik pula hasil kerja seseorang.

2) Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Widodo (2020) memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan kinerja mempunyai korelasi yang sangat kuat dan berpengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja. Kadarisman (2012) mengatakan bahwa pemberian motivasi dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Wibowo (2015) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pemberian dorongan adalah sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja karyawan, sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki

seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Motivasi seseorang melakukan sesuatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

3) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) dan Liyas dan Primadi (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Khaerana (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 2) Setyobudi (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. Berdasarkan hasil

pengujian hipotesis didapatkan kesimpulan bahwa variabel *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

- 3) Setiawan, dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Badung. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy* dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* dan motivasi secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Badung sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

- 4) Rozalia, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Pattindo Malang sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 5) Hanafi (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai $t\text{-value } 2.97 > t\text{-tabel } 1.96$. Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $t\text{ value } 2,31 > t\text{-tabel } 1.96$ yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai $t\text{-value-}2.32 > t\text{-tabel } 1.96$. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai $t\text{-value}0.00 < t\text{-tabel } 1.96$.

Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t -value 3.36 $>$ t -tabel 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t -value -2.73 $>$ t -tabel 1.96, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. BNI Lifeinsurance sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

- 6) Juniantara dan Riana (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian

sebelumnya dilakukan pada Koperasi di Denpasar sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

- 7) Husain (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 8) Azwar, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada Hotel Grand Inna Muara Padang sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

- 9) Cesilia, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan perencanaan karir dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, sebaiknya memperhatikan perencanaan karir dan pengembangan kompetensi karyawannya agar kinerja mereka meningkat. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.
- 10) Fadhil dan Mayowan (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada AJB Bumi Putera Kota Malang sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

- 11) Kusumasari dan Lukiastuti (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang adalah sama-sama melakukan penelitian tentang variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun

perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah obyek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Hotel Lloyd's Inn Bali.

