

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia manufaktur kian hari terus meningkat terutama di kota besar. Hal ini seiring dengan peningkatan jumlah penduduk dan kebutuhan akan hunian atau tempat tinggal. Dimana peran desain interior saat ini sangat penting sebagai pelengkap untuk kenyamanan dan menambah estetika dalam rumah. Desain interior adalah proses penyusunan dan penciptaan elemen-elemen interior agar menjadi suatu kesatuan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu pada aspek estetis, keamanan dan kenyamanan ruangan.

Persaingan antar perusahaan desain interior yang kian ketat, Sumber Daya Manusia (SDM) kini berperan sangat penting bagi kesuksesan dan kelancaran dari sebuah organisasi. Sebab, sumber daya manusia mempunyai peran aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Menurut Mangkunegara, (2017:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Suatu Perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan, prinsip dan keinginan yang harus dicapai. Oleh sebab itu, Perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan Perusahaan dapat dilihat dari bagus tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perusahaan tersebut. Untuk itu penting bagi Perusahaan agar mengarahkan karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang memadai yang nantinya akan mampu memberikan kualitas yang baik dalam meningkatkan mutu perusahaan. Menurut Priansa (2016:269) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi merupakan suatu hal utama yang harus dilakukan oleh perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka dampak bagi perusahaan akan sangat besar dalam kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Self efficacy*. Menurut Agustini (2019:48). *Self Efficacy* (Efikasi diri) merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam mengatasi berbagai macam situasi pada diri individu. Efikasi diri dapat mempengaruhi cara seseorang berperilaku dan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Hasil ini didukung oleh penelitian (Djemma, 2020) yang dimana hasil penelitian Pengaruh self Efficacy terhadap kinerja pegawai pada sekretariat KPUD Kabupaten Luwu Timur, ditemukan hasil positif dan signifikan. Kemudian, hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan di Hotel

Maxone, Surabaya dengan hasil yang positif dan signifikan (Kartika, T.K, & Widjaja, 2018)

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain *self efficacy* adalah motivasi. Menurut Mangkunegara (2017:93) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Karena itu penting kiranya pimpinan memberikan motivasi yang tepat kepada setiap bawahannya karena akan dapat mendorong prestasi kerja sehingga akan menguntungkan bagi organisasi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidaklah tercapai. Hasil ini didukung oleh penelitian (Wijaya & Andreani, 2019) dimana berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama, Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai koperasi di Denpasar (Hidayat & Ferdiansyah, 2020)

Selain *self efficacy* dan motivasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Agustini (2019:89). Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan /organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti

karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku dikantornya atau organisasinya. Hasil ini didukung oleh penelitian (Prasetyo & Marlina,2019) Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nihon Plast Indonesia menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian lainnya juga menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binja (Issalillah, 2019).

Penelitian ini mengambil objek PT. Limesoda Interior yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa. Perusahaan ini mempekerjakan karyawan sebanyak 43 orang. Berikut ini disajikan data jumlah karyawan PT. Limesoda Interior tahun 2023.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan pada PT.Limesoda Interior
Tahun 2023

NO	BAGIAN	KARYAWAN		JUMLAH KARYAWAN
		L	P	
1	Finance Accounting	1	1	2
2	Desainer	2		2
3	Purchasing	2		2
4	Team Finishing	31		31
5	Driver	2		2
6	Security	2		2
7	OB	1	1	2
JUMLAH		41	2	43

Sumber : PT. Limesoda Interior 2023

Dari hasil survey dan wawancara dengan bagian keuangan di PT. Limesoda Interior didapatkan bahwa pada perusahaan ini sudah terjadi penurunan volume penjualan yang dapat dilihat dari tabel data penjualan PT. Limesoda Interior pada periode tahun 2019–2022:

Tabel 1.2
Data Penjualan PT. Limesoda Interior Periode
Tahun 2019-2022

NO	TAHUN	TARGET (RP)	JUMLAH PENJUALAN (RP)	PERSENTASE (%)
1	2019	2.000.000.000	2.012.472.000	101%
2	2020	2.000.000.000	2.010.000.000	100%
3	2021	2.000.000.000	1.682.156.000	84%
4	2022	2.000.000.000	1.364.744.000	68%
TOTAL		10.000.000.000	7.069.272.000	

Sumber : PT. Limesoda Interior

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah penjualan secara berturut-turut selama dua tahun terakhir. Yaitu pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 16% dari tahun 2020. Hal yang sama juga terjadi pada tahun 2022 dimana penurunan penjualan sebesar 16% dari Tahun 2021. Yang menjadi permasalahan di perusahaan ini adalah meskipun harga yang di tetapkan perusahaan relatif bersaing dengan perusahaan sejenis, namun volume penjualan tidak mengalami peningkatan. Turunnya volume penjualan disebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior.

Rendahnya kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior diperkirakan disebabkan oleh kurangnya *self efficacy* dimana kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan seperti adanya fenomena pada tabel 1.2 diatas yang menunjukkan bahwa persentase volume penjualan menurun secara berturut-turut selama dua tahun terakhir dari fenomena tersebut menunjukkan ketidak mampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan yang artinya karyawan kurang mampu melakukan pekerjaan dengan baik pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Selain faktor *self efficacy* rendahnya kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior diperkirakan disebabkan oleh motivasi dimana kurangnya peran pimpinan dalam memotivasi karyawannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dan target yang diharapkan perusahaan tidak tercapai. Dapat dilihat dari fenomena yang terjadi diatas diperkirakan karyawan yang berprestasi kurang diperhatikan oleh atasan, atasan PT. Limesoda Interior kurang memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan, dan atasan PT. Limesoda Interior kurang memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Selain kedua faktor tersebut rendahnya kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior diperkirakan disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja pada karyawan dimana karyawan sering menunda tugas-tugas yang telah diberikan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan target yang diharapkan tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi diatas. Untuk mewujudkan kinerja yang baik, aspek disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan karena berperan sangat penting untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal didalam badan usaha.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self efficacy*, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Limesoda Interior”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun pokok permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Limesoda Interior.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman teori-teori sumber daya manusia mengenai *self efficacy*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Sebagai pengembangan keilmuan dari penerapan teori yang di peroleh dari bangku perkuliahan dan melatih diri dalam menganalisis serta memecahkan masalah bisnis yang aktual.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Mahasiswa

- a) Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.
- b) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Perusahaan

Digunakan sebagai sumbangan pemikiran terhadap masalah yang dihadapi oleh perusahaan tentang *self efficacy*, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory*, dikemukakan oleh Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *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. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). (Wulandari, 2021)

Pada penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja karyawan. Karyawan dengan *goal setting* akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak menetapkannya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, bekerja dengan baik dan maksimal diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Hasibuan dalam (Indrasari,2017:51) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaann sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.2.3 Pentingnya Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Menurut Wibowo dalam (Indrasari 2017:50) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.

- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- 5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut mondey, dkk dalam (Priansa, 2020:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*).

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) Kemandirian (*Dependability*).

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.1.3 Self Efficacy

2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy

Menurut Agustini (2019:48). *Self Efficacy* (Efikasi diri) merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam mengatasi berbagai

macam situasi pada diri individu. Efikasi diri dapat mempengaruhi cara seseorang berperilaku dan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Bandura (Agustini, 2019:48). mendefinisikan bahwa “efikasi diri sebagai perasaan akan kemampuan kita dalam mengerjakan suatu tugas, perasaan bahwa diri kita kompeten dan efektif”. Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusussehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* adalah suatu keyakinan atau kemantapan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif yang menekankan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki seseorang untuk menghadapi situasi yang akan datang. Keyakinan atau kemantapan-kemantapan yang telah terbentuk dalam diri individu akan memberikan landasan untuk berusaha secara tekun, ulet dan berani menghadapi permasalahan individu yang mempunyai penilaian diri yang tinggi lebih aktif dalam menyelesaikan tugas daripada individu yang penilaian dirinya rendah.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Peningkatan dan penurunan *Self Efficacy* individu dalam melaksanakan tugas mempunyai keanekaragaman. Bandura (Agustini, 2019:52) , menyatakan hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang

berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu yaitu, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman. Adapun faktor-faktor tersebut dapat diurutkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat membanggakan dirinya, perempuan sering kali meremehkan kemampuan mereka. Hal ini berasal dari pandangan orang tua terhadap anaknya. Orang tua menganggap bahwa perempuan lebih sulit mengikuti pelajaran dibanding laki-laki, walaupun prestasi akademik mereka tidak terlalu berbeda, semakin seorang perempuan menerima perlakuan stereotipe gender ini, maka semakin rendah penilaian mereka terhadap kemampuan dirinya. Pada beberapa bidang pekerjaan tertentu laki-laki memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibanding dengan perempuan, begitu juga sebaliknya perempuan unggul dalam beberapa pekerjaan dibandingkan laki-laki.

2. Usia

Self Efficacy terbentuk melalui proses belajar sesuai yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan

dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu miliki sepanjang rentang kehidupannya.

3. Tingkat Pendidikan

Self Efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal, individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki efikasi diri yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam pekerjaannya.

4. Pengalaman

Self Efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. *Self Efficacy* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerja tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap.

2.1.3.3 Proses - Proses Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Proses psikologi dalam efikasi diri menurut Bandura (Agustini, 2019:50), turut berperan dalam diri manusia adalah sebagai berikut:

1. Proses Kognitif

Proses kognitif merupakan proses berpikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian kemampuan diri. Semakin seseorang mempersiapkan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

2. Proses Motivasi

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui Kognitif. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

3. Proses Afektif

Keyakinan individu akan turut mempengaruhi level stress dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi efikasi diri tentang kemampuannya mengontrol sumber stress memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negative. Individu merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

4. Proses Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang di luar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat dan hubungan social mereka.

2.1.3.4 Indikator-indikator *Self Efficacy*

Menurut Brown dkk, dalam (Agustini, 2019:53) indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strength* dan

generality. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

- 1) Tingkat (*level*). Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
- 2) Kekuatan (*strength*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.
- 3) Keluasan (*generality*). Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dalam (Sule & :218) menyatakan, bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas maka, motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2019:116).

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor- faktor ekstern itu adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel.

2.1.4.3 Jenis – jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut (Sutrisno, 2017:112) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi 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 umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

2) Motivasi Negatif

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

2.1.4.4 Indikator – indikator Motivasi

Menurut David Mc.Clelland dalam (Sutrisno, 2017:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi) adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan.
- 2) *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan) adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap

lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

- 3) *Need for affiliation* (kebutuhan akan kelompok pertemanan atau bersahabat) adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:85) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Agustini, 2019:89) mengemukakan disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut diatas, maka disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan

untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi. Semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan

tingkat pelanggaran yang dibuatnya, Adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyaknya pegawai, akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Karyawan/pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.5.3 Jenis Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Prabu Mangkunegara bahwa Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan

suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.5.4 Indikator Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, yaitu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil - hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh *self efficacy*, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian - penelitian terdahulu ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Listiawati,dkk, 2019) tentang Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Buleleng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sopiyan dan Aziz 2019) tentang Pengaruh Komitmen Profesi dan *Self-Efficacy* Terhadap Konflik Peran pada Perumda BPR Pusat Majalengka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Maharani dan Widiartano, 2020) tentang Pengaruh *Self efficacy*, Coaching dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggara dan Yadnyana 2019) tentang Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan (Wijaya, dkk, 2020) tentang Pengaruh Faktor Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kuta Mimba Kecamatan Kuta Kabupaten Badung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2021) Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi dan Fauziah, 2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Soliamitra Limo - Depok”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Sarhini dan Sunaryo, 2017) tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari dkk, 2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guardian Gerai Ubud PT. Hero Supermarket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Dananjaya, 2022) tentang Pengaruh Self Efficacy, motivasi, dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Primadana Mandiri di Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel Self Efficacy, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Penelitian yang dilakukan oleh (Setyobudi, 2018) yang meneliti tentang pengaruh Self efficacy, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada 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.
12. Penelitian yang dilakukan oleh (Arista, dkk, 2022) tentang self efficacy, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel lloyd's inn bali di seminyak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tentang self efficacy, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

