

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi dan teknologi secara umum di era globalisasi yang semakin hari semakin cepat ini menuntut perusahaan untuk bisa bersaing dan unggul untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini terjadi di semua lini industri yang ada di dalam negeri atau level mancanegara. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting pada keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Keberadaan dan kinerja SDM mempunyai dampak signifikan pada pencapaian tujuan dan keberlangsungan operasional suatu perusahaan. Maka dari itu, perhatian yang serius pada pengelolaan SDM menjadi kunci utama dalam memastikan kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi.

Samsuni (2017) mengungkapkan pengelolaan SDM perusahaan harus dijalankan secara professional oleh setiap perusahaan. SDM sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi karena SDM yang mempunyai kompetensi dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan akan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Dengan mempunyai tenaga kerja yang unggul, suatu organisasi mampu meningkatkan standar mutu produk atau layanan yang disediakan, mengurangi tingkat kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Sebuah perusahaan tidak bisa hanya sekedar mengandalkan teknologi dan ketersediaan dana saja sebagai kunci keberhasilannya. Sebab, yang menjadi kunci keberhasilan dari suatu perusahaan selain keduanya SDM.

Dessler (2010) mengungkapkan tenaga kerja ialah elemen kunci guna meraih tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal tersebut menekankan pentingnya karyawan sebagai aset vital yang memainkan peran besar dalam menjalankan operasi perusahaan. Keberadaan karyawan sangat krusial bagi kelancaran aktivitas bisnis perusahaan. Mereka membawa pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang di perlukan guna menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya. Keterampilan tersebut yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sebelumnya, berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saing di pasar. Karyawan juga berperan penting dalam menghasilkan ide-ide baru, inovasi, serta solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi perusahaan. Dengan pengetahuan dan pengalaman mereka, karyawan dapat memberi kontribusi berharga dalam meningkatkan proses bisnis, mengembangkan produk baru, atau meningkatkan efisiensi operasional. Lingkungan kerja yang mendukung dan peran pekerja yang sesuai akan memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karenanya, manajemen sumber daya manusia (SDM) yakni aspek yang tidak boleh diabaikan dalam strategi perusahaan.

SDM berperanan penting guna mendukung kelancaran perusahaan. Dalam konteks ini, SDM bukan sekadar elemen pelengkap, melainkan fondasi yang membentuk keberlanjutan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Walaupun di masa sekarang sudah banyak kegiatan dari tenaga kerja yang dapat digantikan oleh berbagai teknologi yang sudah muncul dan semakin berkembang. Keberhasilan sebuah perusahaan bukan hanya ditentukan oleh kecanggihan

teknologi atau strategi bisnis yang dipergunakan, namun juga sangat tergantung pada kualitas, kompetensi, dan dedikasi individu-individu yang menjadi bagian dari SDM.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, karyawan harus mempunyai tekad dan kemauan dalam melaksanakan serta mencapai tujuan dari organisasi dengan rasa yang timbul dalam dirinya. Selain itu, mereka harus bisa bekerja dengan efektif serta efisien demi tercapainya produktivitas dari karyawan serta target dari perusahaan. SDM pada sebuah perusahaan juga di rekrut dengan persyaratan serta kriteria tertentu baik itu dari segi pendidikan, kesehatan, umur, dsb. Mathis dan Jackson (2001) mengungkapkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya sangat tergantung pada seberapa baik individu menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, karena manusia ialah pelaku utama dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, setiap pekerja yang ada pada perusahaan harus bisa bertanggung jawab dengan melakukan pekerjaan dan menunjukkan kinerjanya dengan produktif karena sudah menjadi bagian dari tanggung jawabnya secara se-efektif dan se-efisien mungkin serta bisa membantu perusahaan capai tujuannya.

Kinerja merupakan indikator yang signifikan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan di perusahaan. Tika (2006) mendeskripsikan bahwasanya kinerja mewakili hasil yang diraih oleh individu ataupun sekelompok dalam sebuah organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bertujuan untuk meraih tujuannya pada jangka waktu tertentu. Perlu bagi perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan

mempertimbangkan aspek individu. Bila evaluasi memperlihatkan penurunan kinerja, langkah-langkah positif dapat diambil untuk meningkatkan performa mereka. Kinerja memungkinkan evaluasi pada sejauh mana pencapaian tujuan organisasi terjadi. Kualitas kerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai target yang sudah ditentukan, serta memberi gambaran terkait akurasi, kecepatan, dan tingkat keberhasilan pekerjaan sesuai standar yang ada.

Penting untuk mengukur kinerja karyawan karena ini berdampak pada perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan juga berkontribusi pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti yang disebutkan oleh Mangkunegara (2009: 67), meliputi kemampuan dan motivasi. Kemampuan dan motivasi mendorong karyawan untuk secara konsisten mempertahankan kualitas diri dan hasil kerjanya. Karyawan yang berdedikasi, berkualitas, dan mempunyai keterampilan yang baik cenderung menghasilkan produk yang unggul dan memberi pelayanan yang memuaskan pelanggan. Kualitas yang unggul bisa meningkatkan kepuasan pelanggan, memperkuat reputasi perusahaan, serta membangun loyalitas pelanggan.

Terdapat beberapa hal yang bisa menunjang kinerja seorang karyawan di perusahaan, salah satunya yakni motivasi. Motivasi yakni faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Winardi (2004) mengartikan motivasi yakni kekuatan potensial dalam diri individu yang dapat dikembangkan secara mandiri atau melalui pengaruh eksternal, seperti imbalan moneter dan non-moneter. Motivasi bisa berdampak positif ataupun negatif pada kinerja seseorang, tergantung pada keadaan dan kondisi yang dihadapinya.

Motivasi merupakan konsep yang penting dalam psikologi yang mencakup beberapa faktor yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, dan mempertahankan perilaku tertentu.

Motivasi merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mampu menjadi dorongan yang membuat seseorang untuk mengambil tindakan, mengarahkan fokus, dan mempertahankan perilaku khusus dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Adanya motivasi yang kuat, seorang karyawan bisa meraih tujuan organisasi atau perusahaan secara maksimal dan memuaskan. Motivasi juga merupakan keterampilan dalam mengarahkan karyawan agar mereka bersedia bekerja dengan efektif, memenuhi keinginan pribadi, dan sekaligus mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang tingkat motivasinya tinggi akan berusaha dengan maksimal untuk meraih target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) memperlihatkan adanya korelasi positif antar motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi dapat berasal dari faktor-faktor intrinsik (seperti kepuasan pribadi, rasa pencapaian, dan keinginan untuk belajar) ataupun faktor-faktor ekstrinsik (seperti penghargaan, pujian atau tekanan sosial). Motivasi berperan penting dalam menggerakkan individu untuk mencapai kesuksesan dan mencapai potensi terbaik mereka. Dengan mempunyai motivasi yang baik, seseorang dapat mempunyai dorongan untuk melampaui batasan dan menghadapi tantangan dengan tekad yang kuat. Motivasi juga dapat membantu seseorang dalam mempertahankan fokus dan mengatasi kegagalan yang mungkin terjadi dalam perjalanan mencapai tujuan.

Untuk mempertahankan motivasi, penting bagi seseorang untuk menetapkan tujuan yang jelas dan bermakna, menciptakan lingkungan yang mendukung, mencari inspirasi dari sumber-sumber positif, dan terus menerus mengevaluasi dan merevisi tujuan mereka sesuai kebutuhan.

Hasibuan (2010:95) mengungkapkan motivasi ialah kekuatan yang memacu semangat kerja seseorang, mendorong mereka untuk bekerja secara kolaboratif dan efektif, serta memberi usaha terbaik untuk mencapai kepuasan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri manusia (motivasi internal) atau dari faktor luar (motivasi eksternal). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi internal termasuk kepuasan pribadi, tanggung jawab, dan minat pada aktivitas. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi eksternal mencakup fasilitas kerja dan dukungan sosial. Ketersediaan fasilitas yang memadai seperti peralatan kerja yang baik, teknologi terkini, dan infrastruktur yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dukungan sosial, baik dari lingkungan keluarga atau profesional, juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Meskipun motivasi internal lebih berkelanjutan, motivasi eksternal dapat memberi dorongan awal yang membantu membangun motivasi internal yang lebih kuat.

Menurut Brantas (2009:101) motivasi mempunyai signifikansi penting dalam peran manajerial karena manajer harus memimpin melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku karyawan di lingkungan kerja mereka untuk memengaruhi mereka agar bekerja sesuai tujuan organisasi. Akan baik adanya apabila seorang manajer dapat membantu meningkatkan motivasi dari tiap individu yang ada di perusahaan itu. Seorang manajer dapat membantu meningkatkan

motivasi para karyawan salah satunya dengan menjalin pemberian dukungan dan bimbingan. Manajer bisa menyediakan sumber daya yang diperlukan, seperti alat dan peralatan yang tepat, dan pastikan mereka mempunyai lingkungan kerja yang positif dengan memberi rapat rutin yang dimana para karyawan dapat menyampaikan aspirasi ataupun mendapat pandangan baru yang dapat menginspirasi mereka. Berikan bimbingan serta dorongan karyawan ketika mereka menghadapi tantangan atau kesulitan, dan berikan bantuan bila memang hal itu diperlukan oleh karyawannya.

Selain motivasi terdapat *self-efficacy* sebagai faktor yang mendukung kinerja seorang karyawan pada organisasi atau perusahaan. Bandura (1997:31) mengatakan, *self-efficacy* yakni keyakinan individu terkait kemampuannya dalam melaksanakan dan mengatur berbagai tindakan yang dibutuhkan guna menuntaskan tugas tertentu. Sementara itu, Nuzulia (2010:100) berpendapat efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif, yang mencakup keputusan, keyakinan, ataupun harapan seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan tugas yang diperlukan guna capai hasil yang dikehendaki. Dengan itu, efikasi diri dapat dipahami sebagai keyakinan individu pada kemampuannya ketika mengelola dan menuntaskan tujuan atau tugas yang dihadapi. *Self-efficacy* meliputi keyakinan individu tentang apakah mereka memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan serta mencapai hasil yang diinginkan.

Santrock (2007) mengatakan bahwa *self-efficacy* yakni keyakinan individu pada kemampuannya mengelola keadaan dan meraih hasil positif. Tingkat *self-*

efficacy yang tinggi pada suatu bidang atau tugas membuat individu yakin mereka dapat menghadapi tantangan, memakai keahlian yang dimiliki, serta mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah membuat individu merasa kurang yakin dengan kemampuan mereka dan cenderung menghindari tantangan atau tugas yang sulit, serta mudah menyerah.

Self-efficacy merupakan hal yang dapat membuat pengaruh kepada kinerja dan perlu untuk dimiliki oleh SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan karena sama halnya dengan motivasi, hal tersebut akan memberi semangat serta kepercayaan diri dalam menghadapi tanggung jawab yang dibebankan pada mereka. *Self-efficacy* akan membantu meningkatkan stabilitas mental para karyawan. Berdasar pada penelitian oleh M. A. Malkoc & Kesen (2018), tingkat *self-efficacy* yang tinggi membantu individu dalam memilih dan melakukan langkah-langkah yang dibutuhkan guna mencapai tujuan yang dikehendaki. Karyawan yang bekerja pada sesuatu perusahaan pasti melakukan hal itu sebagai usaha dan itikad mereka dalam memenuhi kewajibannya sebagai individu. Namun apabila stabilitas mental atas apa yang sedang mereka kerjakan itu baik, akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan karena akan membangkitkan para tenaga kerja untuk beraktivitas dalam menjalani tugas-tugas yang ditanggungkan pada mereka. Apabila mereka dapat menikmati dan mempunyai *self-efficacy* yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya, hal itu akan sejalan dengan hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Studi ini dilaksanakan di PT. Cipta Strada, sebuah perusahaan konsultan teknik yang berdiri sejak tahun 1975 oleh sekelompok insinyur berpengalaman di

Indonesia. Sejak berdirinya selama 49 tahun, PT. Cipta Strada sudah memperoleh kepercayaan dari berbagai klien untuk menyediakan layanan konsultasi, baik melalui kolaborasi dengan perusahaan konsultan internasional atau secara independen. Saat ini, perusahaan beroperasi dari sebuah gedung modern tujuh lantai di Jakarta Selatan. Berkat dukungan yang sangat berharga dari para klien, PT. Cipta Strada sudah berkembang dari awal yang sederhana menjadi salah satu perusahaan konsultan terkemuka di Indonesia. Selama 48 tahun perjalanannya, untuk menghasilkan produk jasa yang berkualitas, terdapat banyak faktor penentu, salah satunya ialah kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kinerja optimal dari sumber daya manusianya, sebagaimana sudah dijelaskan dalam teori pada beberapa paragraf sebelumnya.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Cipta Strada Tahun 2023

No	Bidang Kerja	Jumlah
1	Sekretaris	2
2	HRD	1
3	Front Office	1
4	Project Officer	4
5	Admin	5
6	Akuntan	1
7	Keuangan	1
8	Bagian Studio	41
	Jumlah	56

Sumber: Data Administrasi PT. Cipta Strada, 2023

Berdasarkan tabel yang ada di atas, karyawan dari PT. Cipta Strada berjumlah 56 orang dari masing-masing divisi. Semakin banyak jumlah karyawan yang terdapat di dalam perusahaan, dalam sebuah perusahaan meningkatkan potensi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mencapai tingkat aktivitas dan

hasil kerja yang optimal. Ini terjadi karena dengan lebih banyak karyawan, perusahaan mempunyai tenaga kerja yang lebih banyak dalam mengelola tugas, membagi beban kerja, serta mendukung berbagai inisiatif dan proyek. Kinerja yang optimal dari karyawan merupakan harapan utama bagi perusahaan. Fokus dari para karyawan dari PT. Cipta Strada ialah mempertahankan mutu, efisiensi waktu, dan efisiensi biaya dari setiap pekerjaan sebagai acuan dalam mempertahankan kinerja dari setiap proyek yang dijalankan oleh perusahaan itu.

Tabel 1.2 Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Cipta Strada Tahun 2022

Tingkat Persentase Pencapaian Kinerja	Total Karyawan	Persentase Pencapaian
Sangat Baik (85% - 100%)	36	64.29%
Baik (70% - 84%)	13	23,21%
Cukup (61%- 69%)	7	12,5%
Kurang ($\leq 60\%$)	-	-
Total	56	100%

Sumber: PT. Cipta Strada, 2023

Tabel tersebut merupakan data pencapaian kinerja karyawan PT. Cipta Strada. Penilaian pada pihak dari PT. Cipta Strada berdasarkan beberapa indikator seperti tingkat produktivitas, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang dibebankan, dan tingkat kepuasan kualitas atas realisasi hasil kerja dari setiap karyawan yang terdapat di perusahaan itu. Ada 64,29% karyawan sudah menjalankan tugasnya dengan kategori yang sangat baik dan 23,21% dengan kategori yang baik. Sementara itu, 12,5% dari total seluruh karyawan masih masuk dalam kategori yang cukup dalam hal kinerja sedangkan perusahaan sudah menetapkan target maksimal karyawan yang memperoleh penilaian cukup sebesar 10%. Situasi seperti ini seharusnya menjadi dorongan untuk melakukan perbaikan dan improvisasi agar semua anggota tim karyawan dapat mencapai level kinerja

yang baik atau bahkan sangat baik. Upaya perbaikan penting dilakukan karena mempunyai kinerja karyawan yang baik tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga sangat berdampak positif pada keseluruhan perusahaan. Dengan memastikan semua karyawan bekerja dengan kinerja yang optimal, perusahaan mempunyai peluang yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan dan pencapaian yang diinginkan dengan lebih mudah dan efisien.

Perusahaan mengharapkan semua karyawan dapat mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka dan menyelesaikannya tepat waktu. Meskipun begitu, berdasarkan penjelasan dari pihak perusahaan permasalahan yang terjadi terdapat beberapa karyawan masih merasa kurang yakin terkait tugas mereka mengenai cara dan strategi yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Persoalan itu terjadi terutama pada bagian studio yang dimana para karyawan mempunyai pekerjaan yang mempunyai hubungan satu sama lain. Persoalan yang ada pada beberapa karyawan bisa jadi merupakan bentuk *self-efficacy* yang terdapat pada diri karyawan yang kurang tinggi. Nuzulia (2010:100) mengatakan bahwa *self-efficacy* dihasilkan dari proses kognitif yang melibatkan keputusan, keyakinan, ataupun harapan mengenai kemampuan seseorang dalam melakukan tugas ataupun perilaku yang diperlukan guna mencapai hasil yang sesuai. Individu yang *self-efficacy*-nya tinggi yakin dirinya dapat menuntaskan tugas yang diberi dengan baik, sementara individu yang *self-efficacy*-nya rendah merasa tidak mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas itu, yang akan membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Berdasarkan temuan sebelumnya yang dilaksanakan oleh Jacob

Cherian (2013) yang membuktikan bahwasanya *self-efficacy* memengaruhi kinerja karyawan.

Selain *self-efficacy*, motivasi juga berperan penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi yang tinggi bisa mendorong karyawan agar bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih produktif. Di PT. Cipta Strada, sebuah perusahaan yang sudah beroperasi selama beberapa dekade, berdasarkan penjelasan dari bagian *human resource* ditemukan indikasi beberapa karyawan memperlihatkan sikap kurang bersemangat dan kurang cekatan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sesuai dengan pendapat Maslow (1970), salah satu indikator yang bisa dipakai agar dapat menilai apa karyawan mempunyai motivasi yang baik atau tidak dapat dilihat dari kemauan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Fenomena ini menjadi perhatian karena kinerja karyawan yang kurang optimal dan berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Banyak karyawan yang sudah bekerja di perusahaan ini selama bertahun-tahun, serta seiring bertambahnya usia, energi dan vitalitas mereka mungkin mengalami penurunan.

Faktor usia bukanlah satu-satunya penyebab. Rutinitas kerja yang monoton juga dapat menjadi penyebab utama kurangnya motivasi pada beberapa karyawan. Karyawan yang terjebak dalam pola kerja yang berulang-ulang mungkin merasa bosan dan kurang termotivasi untuk memberi yang terbaik. Kurangnya variasi dalam tugas-tugas sehari-hari dapat membuat pekerjaan terasa membosankan dan kurang menarik lagi. Oleh sebab itu, penting untuk perusahaan bukan saja fokus

pada peningkatan *self-efficacy* karyawan, tetapi juga untuk menciptakan hal-hal yang mendukung dan meningkatkan motivasi.

Pada studi ini, penulis ingin mengeksplorasi interaksi antara motivasi dan *self-efficacy* dalam memengaruhi kinerja karyawan. Variabel independen ini dipilih karena studi sebelumnya memperlihatkan *self-efficacy* mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi. Dengan memahami bagaimana motivasi dan tingkat keyakinan diri karyawan saling memengaruhi, peneliti bisa mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Apakah terdapat hubungan positif antara dua faktor ini dalam konteks kinerja karyawan. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulunya, rendahnya motivasi dan *self-efficacy* dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Kombinasi tingkat motivasi dan *self-efficacy* yang tinggi memberi efek yang sinergis. Motivasi yang tinggi mendorong upaya dan ketekunan, sementara *self-efficacy* yang tinggi memberi keyakinan upaya itu akan menghasilkan hasil yang positif. Penelitian Krisnawati Wiji Rahayu (2017) menemukan motivasi mempunyai efek positif pada kinerja karyawan. Begitupun pada penelitian yang dilaksanakan oleh Herman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan (2016) mengungkapkan *self-efficacy* dampaknya positif pada kinerja karyawan. Lewat menggali hubungan antara motivasi, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan, studi ini diharapkan bisa memberi wawasan berharga bagi perusahaan dalam memaksimalkan potensi karyawan mereka. Berdasarkan pemahaman ini, peneliti melakukan analisis yang lebih mendalam untuk memahami **“Pengaruh Motivasi dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Strada”**.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang dihadapi oleh PT. Cipta Strada adalah karyawan yang mendapatkan nilai dalam kategori cukup pada data pencapaian karyawan masih melebihi target mencapai 12,5%, sementara perusahaan menargetkan persentase maksimal karyawan yang tergolong dalam kategori cukup sebanyak 10%. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, rumusan masalah di studi ini dapat diidentifikasi yakni:

- a. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah motivasi dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Strada?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT. Cipta Strada
- b. Pengaruh *self-efficacy* pada kinerja karyawan PT. Cipta Strada
- c. Pengaruh motivasi dan *self-efficacy* pada kinerja karyawan PT. Cipta Strada

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam memperhatikan dan menilai motivasi dan *self-efficacy* pada karyawan di perusahaan tersebut..

b. Bagi Pihak Lain

Dapat menjadi referensi yang memperkaya pengetahuan dan wawasan terkait pengaruh motivasi dan *self-efficacy* pada kinerja karyawan.

c. Bagi Mahasiswa

Dapat menjadi bahan pembelajaran, pengalaman, dan sumber pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh motivasi dan *self-efficacy* pada kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Teori/Konsep

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan sebuah organisasi bisnis pastinya akan bertemu dengan pesaing-pesaing lainnya yang saling bekerja untuk capai tujuan dari tiap organisasi itu. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam berjalannya suatu organisasi bisnis. Mangkunegara (2013:2) mengungkapkan MSDM melibatkan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, semuanya ditujukan guna capai sasaran organisasi. Peran dari MSDM salah satunya dapat membangun daya saing organisasi bisnis dan membantu perusahaan dalam mengatur sumber daya manusianya. Peran itu dapat di aplikasikan oleh para pebisnis apabila suatu organisasi bisnis itu dapat mengelola manajemen sumber daya manusianya dengan baik. Robbins dan Coulter (2014:160) menyatakan salah satu peran penting MSDM sebagai alat strategis organisasi untuk meraih dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Menurut Ulrich (2011), MSDM kini dihadapkan pada tantangan untuk menginterpretasikan kondisi dan situasi persaingan usaha di lingkungan eksternal. Ini harus dipertimbangkan dalam merumuskan strategi perusahaan untuk mempertahankan posisi dan memenangkan persaingan bisnis. SDM yang dapat diandalkan dalam suatu organisasi untuk menggerakkan sumberdaya lainnya demi mencapai keunggulan kompetitif mereka yang dapat dikembangkan secara proaktif, mempunyai kemauan belajar, bekerja keras dengan penuh semangat, dan bersedia bekerja sama. Sebagai manusia yang merupakan makhluk sosial, kita pastinya saling membutuhkan satu dengan lainnya dalam setiap perjalanan guna mencapai suatu tujuan. Tujuan itu bisa berbentuk beberapa hal, baik itu tujuan untuk diri sendiri ataupun tujuan organisasi. Dalam konteks sebuah organisasi, diperlukan upaya untuk mengintegrasikan berbagai individu dengan latar belakang dan kemampuan yang bervariasi. Walaupun mempunyai latar belakang juga kemampuan yang tidak sama, di dalam organisasi pastinya kita mempunyai suatu tujuan yang sama dan berharap berhasil untuk mencapainya.

Perencanaan dalam MSDM dilakukan dengan cara mengkaji serta mengamati kebutuh SDM yang ada di organisasi atau perusahaan secara sistematis. Veithzal Rivai (2014) mengungkapkan MSDM merupakan elemen krusial dalam manajemen secara menyeluruh. MSDM meliputi sejumlah aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengawasan. Dengan kata lain, MSDM melibatkan semua proses yang terkait dengan merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengawasi sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi. Dengan penerapan MSDM yang baik, karyawan akan mendapatkan kesempatan

untuk mengembangkan diri atas kemampuan yang dimiliki dan dapat diterapkan pada bidangnya di organisasi atau perusahaan itu. Serta, MSDM berguna sebagai penilaian kinerja para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan melakukan penilaian pada karyawan secara berkala, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana perkembangan atas kemampuan dan hasil pekerjaan yang sudah diberi pada para karyawan.

Penerapan MSDM di setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan, dan tujuan dari setiap perusahaan itu pun variatif. Tetapi secara umumnya, penerapan MSDM pada sebuah perusahaan dapat berguna bagi suatu perusahaan untuk membuat kebijakan yang bersangkutan dengan hal-hal yang terkait dengan sumberdaya manusia serta berguna untuk memantau karyawan yang bertanggung jawab atas setiap tugasnya mempunyai kinerja yang baik. Diterapkannya MSDM juga dapat mempunyai beberapa manfaat yang tentunya berguna bagi para perusahaan dalam mengelola karyawannya. Manfaatnya perusahaan mampu mempergunakan sumberdaya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya serta produktivitas dari karyawan-karyawan itu akan semakin baik. Dengan penerapan MSDM yang baik, akan memperhatikan terkait banyak faktor proposionalitas dari penempatan para karyawan, memperhatikan jumlah karyawan yang ada untuk tetap sesuai kebutuhan dimana tidak terlalu banyak ataupun terlalu sedikit.

1.5.2 Faktor-Faktor Yang Pengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasar pada Mangkunegara (2005:9), ada 2 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meliputi :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Dari sudut perspektif psikologis, ada dua jenis kemampuan individu: kemampuan nyata yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, dan kemampuan potensial yang meliputi IQ. Ini memperlihatkan pemikir, serta karyawan yang unggul, sangat unggul, brilian, dan jenius, lebih mungkin mencapai kinerja optimal ketika mereka mempunyai pendidikan yang diperlukan agar sesuai peran mereka dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan aktivitas sehari-hari.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi mengacu pada pandangan yang dipertahankan oleh para pemimpin dan karyawan mengenai lingkungan kerja mereka dalam suatu organisasi. Mereka yang mempunyai pandangan positif pada lingkungan kerja biasanya memperlihatkan tingkat motivasi yang tinggi, sedangkan individu dengan pandangan negatif sering kali memperlihatkan tingkat motivasi yang lebih rendah. Lingkungan kerja ini mencakup faktor-faktor seperti hubungan kerja, fasilitas, iklim, kebijakan, gaya kepemimpinan, serta kondisi secara keseluruhan.

Berdasarkan pada Ardanti dan Rahardja (2017), *self-efficacy* diidentifikasi sebagai faktor yang membuat pengaruh kinerja pegawai yang ditandai dengan sikap positif pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai *self-efficacy* yang kuat cenderung memberi dukungan emosional penuh dalam pekerjaan mereka, sementara karyawan dengan *self-efficacy* rendah cenderung khawatir pekerjaan yang mereka lakukan akan gagal. Bila karyawan mempunyai

keoptimisan dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan itu akan diselesaikan dengan hasil yang memuaskan dan akan meningkatkan kinerja karyawan itu. Maka dari itu, *self-efficacy* berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang ada diatas, terdapat faktor motivasi, kemampuan, serta individu. Motivasi akan membawa karyawan untuk memandang pekerjaan bukan sebagai beban karena motivasi faktor yang membuat manusia bekerja dikarenakan munculnya kebutuhan yang perlu dipenuhi. Menurut Mangkunegara (2013), individu dengan sikap positif cenderung mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi, sementara individu dengan pandangan negatif cenderung memperlihatkan tingkat motivasi kerja yang rendah. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha mereka, sehingga mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih dapat diwujudkan.

Self-efficacy yakni sikap yakin individu pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus. Berdasarkan pada Ardanti dan Rahardja (2017) efikasi diri (*self-efficacy*) juga mempunyai pengaruh positif untuk tujuan perusahaan. Karyawan yang berkemampuan sesuai persyaratan pekerjaan akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, meningkatkan produktivitas, dan memberi kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Keyakinan atas kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya akan menjadi dasar bagi karyawan untuk menghadapi tantangan, meningkatkan motivasi, dan secara keseluruhan, berkontribusi positif pada kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pada penelitian sejenis, terdapat sejumlah kesamaan dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi umumnya diakui sebagai pendorong utama yang memberi kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya juga menyoroti keberagaman aspek motivasi, serta bagaimana pengelolaannya bisa meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga untuk *self-efficacy*, beberapa penelitian sebelumnya mengakui bahwasanya individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung mempunyai motivasi yang kuat, tetap bertahan guna menghadapi rintangan, dan berusaha mencapai tujuan mereka dan berdampak bagi kinerja karyawan itu sendiri.

Dapat disimpulkan motivasi dan *self-efficacy* memainkan peran krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menciptakan dorongan intrinsik untuk bekerja keras, sementara *self-efficacy* membentuk kepercayaan diri yang memungkinkan karyawan terlibat secara optimal dalam tanggung jawab mereka. Bentuk tanggungjawab akan berdampak pada kinerja karyawan seperti menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan yang ada serta menghasilkan tingkat kekeliruan yang minim dalam pekerjaan mereka. Motivasi dan *self-efficacy* sama-sama menarik untuk diteliti. Pemilihan variabel dipilih dengan mempertimbangkan permasalahan yang ada pada perusahaan dimana studi ini dilakukan.

1.5.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perihal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan karena berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan itu. Kinerja, ataupun prestasi kerja, mencakup hasil yang dicapai seorang pegawai baik kualitas ataupun kuantitas, memenuhi tugas sesuai tanggung jawab yang diberi

(Mangkunegara, 2016: 67). Kinerja menjadi ukuran yang dapat menilai hasil dari pekerjaan yang dituntaskan seseorang ataupun kelompok yang ada. Kinerja akan menggambarkan hasil yang sudah diperoleh individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu.

Sukardi (2005) mengatakan bahwa kinerja yakni tingkat pencapaian hasil, yang mencerminkan sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuannya. Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) mengemukakan kinerja individu dihasilkan dari penggabungan dari kemampuan, usaha, serta peluang, yang bisa diukur melalui hasil pekerjaannya. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mendefinisikan kinerja, atau prestasi kerja, sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu guna menjalankan tugas yang diberi, dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dedikasi, serta waktu yang tersedia.

Kinerja karyawan dapat berguna sebagai tolak ukur kontribusi karyawan pada perusahaan itu. Kontribusi yang baik pada perusahaan oleh karyawannya dapat terlihat dari evaluasi data kinerjanya. Evaluasi ini biasanya mencakup aspek-aspek seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu, kemampuan dalam bekerja secara mandiri ataupun di dalam tim, kepatuhan pada kebijakan dan prosedur, serta keterampilan komunikasi dan kolaborasi. Kinerja karyawan tak hanya terkait dengan hasil kerja mereka, namun juga dengan sikap, perilaku, dan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan.

1.5.3.1 Manfaat Kinerja

Robbins (2011) secara umum menyatakan keuntungan dari kinerja meliputi:

- a. Memberi data penting pada pemimpin organisasi untuk membuat keputusan sumber daya manusia, seperti promosi, mutasi, dan PHK.
- b. Identifikasi persyaratan pelatihan dan pengembangan dengan memakai evaluasi kinerja untuk memperlihatkan kurangnya keterampilan karyawan dan kesenjangan kompensasi, sehingga memungkinkan koreksi melalui program yang sesuai.
- c. Evaluasi kinerja membantu dalam mengevaluasi efektivitas pemilihan dan penempatan karyawan baru, bersamaan dengan inisiatif pendidikan dan pelatihan.
- d. Tawarkan *feedback* pada karyawan terkait bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- e. Berfungsi sebagai landasan dalam menentukan distribusi imbalan seperti kenaikan gaji, bonus, dan insentif lainnya.

1.5.3.2 Indikator Kinerja

Berdasar pada Robbins (2006), terdapat 4 indikator dalam kinerja karyawan, indikator itu yakni :

- a. Kemampuan memenuhi hasil pekerjaan sesuai kualitas dan kuantitas kerja
- b. Tingkat kesalahan pada pekerjaan
- c. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
- d. Tanggungjawab pada pekerjaan

1.5.4 Motivasi

Hasibuan (2010:95) menjelaskan bahwa motivasi ialah faktor pendorong yang menghasilkan semangat kerja, sehingga individu bersedia bekerja sama,

bekerja dengan efektif, dan memberi usaha maksimum dalam mencapai kepuasan. Dalam melakukan aktivitas, seseorang membutuhkan acuan atau dorongan untuk dirinya ingin melakukan hal itu. Dorongan itu dapat bersumber dari apa yang kita lihat seperti tontonan, cerita dari seorang tokoh yang menginspirasi, atau bahkan gejolak keinginan dari dalam diri untuk bekerja yang bertujuan untuk mencapai kepuasan pribadi serta kebutuhan fisik dan emosional. Motivasi berguna bagi seseorang untuk mencapai tujuan dan mengatasi semua hambatan kehidupan, termasuk dalam pekerjaan. Mengetahui terkait apa yang dapat memotivasi seseorang secara individual dapat membantu dalam mengarahkan upaya mereka, meningkatkan produktivitas, dan pengaruhi perubahan positif dalam kehidupan pribadi dan profesional.

Kekuatan batin yang mendorong seseorang guna lakukan suatu tindakan disebut motivasi. "*Movere*" ialah kata Latin yang berarti "dorongan" atau "motivasi". Motivasi merupakan faktor pendorong yang meningkatkan gairah seseorang pada tugasnya, sehingga mereka bersedia bekerjasama, bekerja dengan efektif, serta mengerahkan semua daya upaya untuk menemukan kepuasan (Hasibuan, 2007). Menurut Maslow (1970), motivasi yakni dorongan internal atau dari dalam diri manusia yang mendorong mereka untuk bertindak atau berusaha memenuhi kebutuhan mereka. Secara umum, motivasi yakni kekuatan yang membuat seseorang mencapai tujuan, mengatasi hambatan, atau memenuhi kebutuhan tertentu. Setiap karyawan di sebuah perusahaan mempunyai latar belakang dan kebutuhan yang beragam, sehingga tingkat motivasi mereka dapat

bervariasi satu sama lain. Kekuatan atau dorongan itu dibutuhkan oleh seseorang agar tiap langkah yang sedang dia jalani dengan lebih semangat.

Salah satu kegiatan yang membutuhkan motivasi adalah dalam mengerjakan pekerjaan. Setiawan (2005) mengelompokkan motivasi jadi 2 jenis, yakni motivasi internal dan motivasi eksternal. Seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau bidang tertentu mempunyai motivasi, seperti salah satunya contohnya untuk mencukupi kebutuhan. Hal itu merupakan salah satu motivasi internal karena gejolak dalam memenuhi tuntutan yang ada. Dengan kesadaran itu membawa dirinya harus bisa bekerja demi memenuhi kebutuhan dirinya atau orang terdekatnya. Dorongan itu akan membantu para pekerja untuk tetap termotivasi untuk menghidupi diri dan orang-orang terdekatnya ketika sedang merasa di masa-masa sulitnya seperti sedang jenuh dan tidak bersemangat. Dirinya akan teringat dengan tanggung jawab yang harus mereka tanggung dan mereka secara tidak langsung akan termotivasi dengan faktor itu. Perumpamaan lainnya ketika ada seseorang melihat tokoh lain sukses dalam suatu hal karena orang itu tekun dan bekerja keras dalam pekerjaan yang sedang tokoh itu lakukan, dari dalam dirinya dia merasa dia harus melakukan hal yang sama yakni tekun dan bekerja keras untuk mencapai kesuksesan dan dia menerapkan sifat itu pada dirinya ketika dia bekerja. Hal itu termasuk dalam motivasi eksternal karena dorongan yang ada berasal dari orang lain yang dirinya lihat.

1.5.4.1 Metode Motivasi

Beberapa metode motivasi berdasar menurut Hasibuan (2010) antara lain:

a. Motivasi Langsung

Metode ini mencakup pemberian motivasi langsung pada semua karyawan dengan tujuan mencapai kebutuhan dan kepuasannya. Pendekatan yang dipakai bersifat spesifik, seperti memberi pujian, penghargaan, bonus, sertifikat, serta bentuk apresiasi lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Motivasi Tidak Langsung

Metode ini melibatkan penyediaan fasilitas yang dirancang untuk mendukung dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Fasilitas ini bertujuan dalam membuat lingkungan kerja yang mendorong supaya karyawan mampu bekerja secara optimal. Contoh fasilitas itu termasuk kursi yang nyaman, peralatan kerja yang berkualitas, ruangan kerja yang terang serta nyaman, suasana kerja yang kondusif, serta penempatan karyawan yang sesuai tugas mereka. Pendekatan motivasi ini mempunyai dampak besar dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas mereka.

Dengan memakai metode-metode motivasi ini, diharapkan karyawan dapat merasa dihargai, termotivasi, dan mempunyai keinginan yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam mengimplementasikan metode-metode ini, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami kebutuhan individu karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan semangat dan produktivitas mereka.

1.5.4.2 Indikator Motivasi

Motivasi kerja ialah stimulus, baik yang bersumber dari internal atau eksternal individu, untuk melakukan aktivitas tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Maslow (1970) adalah:

1. Kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal
2. Kemauan untuk bekerja tepat waktu dengan hasil yang baik
3. Kemauan untuk memperoleh penghargaan
4. Bersosialisasi dengan karyawan lain

1.5.5 *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan sifat berguna untuk diri kita dalam menjalankan kehidupan kita sehari-hari. Dengan mempunyai *self-efficacy* yang baik, seseorang akan bisa mempunyai semangat dan tekad dalam melakukan setiap tindakan yang kita lakukan. Nuzulia (2010:100) menggambarkan *self-efficacy* sebagai hasil proses kognitif yang melibatkan keputusan, keyakinan, atau aspirasi pribadi terkait kemampuan seseorang guna menjalankan tugas tertentu yang dibutuhkan guna meraih hasil yang diinginkan.

Bandura (1997:31) mengatakan *self-efficacy* merupakan keyakinan individu pada kapasitasnya dalam mengatur dan menjalankan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menuntaskan tugas tertentu. Ini mewakili keyakinan seseorang pada kemampuannya guna bekerja secara efektif dalam menghadapi tantangan.

Dalam konteks dunia kerja, *self-efficacy* memainkan peran penting dalam prestasi atau kinerja. Karyawan yang berkeyakinan tinggi pada kemampuan mereka cenderung memperlihatkan motivasi yang lebih besar, usaha yang lebih keras, serta

pencapaian yang lebih baik dibanding dengan mereka yang meragukan kemampuan diri. *Self-efficacy* berdampak signifikan pada perilaku seseorang. Individu yang *self-efficacy*-nya tinggi umumnya bermotivasi kuat, ketekunan dalam menghadapi tantangan, dan berupaya keras untuk mencapai tujuan mereka. Mereka juga lebih mungkin mengambil risiko dan berpikir kreatif dalam mengatasi tantangan.

1.5.5.1 Sumber *Self-Efficacy*

Bandura (1997) mengemukakan terdapat 4 sumber utama yang dapat memengaruhi *self-efficacy* seseorang, yakni:

a. Penguasaan atau pengalaman yang menetap

Pengalaman individu pada kesuksesan dan/atau kegagalan menjadi faktor pembentukan *self-efficacy*. Keberhasilan bisa meningkatkan kepercayaan diri (*self-efficacy*), sedangkan kegagalan yang berulang jarang terjadi dikarenakan mencerminkan kurangnya upaya ataupun faktor eksternal yang tidak mendukung.

b. Pengalaman yang rasakan sendiri

Terkadang, tanpa sadar kita membandingkan diri kita dengan orang lain ketika melihat mereka melakukan tugas serupa. Bila orang lain berhasil, kita cenderung yakin kita juga mampu melaksanakannya. Sementara, bila orang lain gagal, kita mungkin merasa kita juga tidak akan berhasil melakukannya.

c. Bujukan sosial

Orang yang diyakinkan secara verbal mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberi cenderung bertahan lebih lama saat menghadapi kesulitan dan lebih konsisten dalam mengembangkan kepercayaan diri (*self-efficacy*).

d. Keadaan psikologis atau emosi

Keputusan mengenai *self-efficacy* pribadi orang dipengaruhi oleh perasaan mereka, dibandingkan dengan tindakan nyata dalam menghadapi situasi yang berisiko.

1.5.5.2 Indikator *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menjabarkan *self-efficacy* mempunyai 3 dimensi, yakni:

a. *Magnitude*

Magnitude mengenai tingkat kesulitan tugas, yang mencakup sejauh mana seseorang merasa mampu menyelesaikan tugas, dari yang mudah, cukup sulit, hingga yang paling menantang.

b. *Generality*

Generality berhubungan dengan berbagai situasi yang berbeda, di mana seseorang mempunyai keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan bermacam jenis tugas, baik yang bersifat spesifik atau dalam rangkaian tugas dalam berbagai situasi.

c. *Strength*

Strength berhubungan dengan kekuatan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya sendiri.

Dengan mempertimbangkan ketiga aspek ini, beberapa indikator dari *self-efficacy* dapat diidentifikasi, yakni:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
Seseorang berkeyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang mereka tetapkan sebagai target yang harus dicapai.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
Seseorang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri dalam melakukan rangkaian tindakan yang diperlukan untuk menuntaskan tugas mereka.
- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun
Seseorang memiliki ketekunan untuk menuntaskan tugas dengan memanfaatkan semua sumberdaya yang dimilikinya.
- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
Seseorang dapat bertahan ketika mendapatkan hambatan dan kesulitan, serta memiliki kemampuan untuk bangun dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi
Seseorang berkeyakinan dalam memecahkan masalah apapun kondisi atau situasi tertentu.

1.6 Hubungan Antar Variabel

1.6.1 Hubungan Motivasi pada Kinerja Karyawan

Hasibuan (2010:95) menyatakan bahwasanya motivasi yakni kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat kerja, mendorong seseorang untuk bekerjasama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan seluruh usaha dalam

mencapai kepuasan. Motivasi menunjang kegiatan karyawan untuk bertindak positif dan membantu perusahaan dalam mewujudkan hal-hal yang menjadi tujuannya. Apabila tindakan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan itu baik, akan berbanding lurus dengan apa yang dihasilkan termasuk kinerja dari para karyawan itu.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Krisnawati Wiji Rahayu (2017) menghasilkan motivasi pengaruhnya positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang dilampirkan diatas, hipotesis yang bisa diformulasikan yakni:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Hubungan *Self-Efficacy* pada Kinerja Karyawan

Self-efficacy yakni keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab.

Bandura (1997:31) mengungkapkan *self-efficacy* ialah keyakinan individu pada kemampuannya mengatur dan menjalankan rangkaian tindakan yang dibutuhkan dalam menuntaskan tugas tertentu. *Self-Efficacy* dapat menjadi faktor penunjang yang membuat pengaruh pada tindakan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam menghadapi suatu tugas-tugas, membagi prioritas kerja, serta mengatur kegiatan kerja. Sehingga semakin tingginya tingkat *self-efficacy* yang karyawan miliki akan berbanding lurus dengan kontribusi dan kinerja yang diberi pada perusahaan itu.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hana Diawati, Kokom Komariah, dan Nor Norisanti (2019) menunjukan bahwasanya *Self-Efficacy* pengaruhnya positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang ada di atas, hipotesis yang dapat diformulasikan yakni:

H2: *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.7 Penelitian Terdahulu

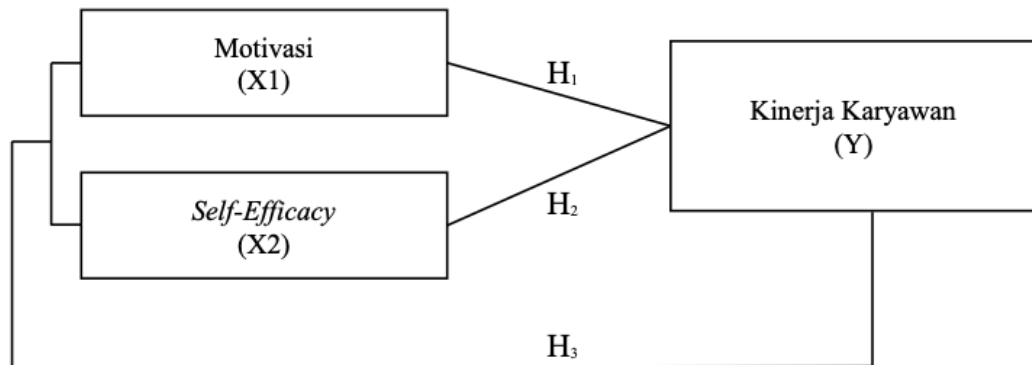
Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Khotimah, Ayu Husnul (2021)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aji Vasthu Konstruksi	• Self Efficacy • Work Engagement • Kinerja Karyawan	1. Pengaruh positif <i>self efficacy</i> pada kinerja karyawan 2. Pengaruh positif work engagement pada kinerja karyawan
Salma Eka, Agus Sugiarto (2022)	Pengaruh kecerdasan emosional, <i>self-efficacy</i> , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Jasa Raharja)	• Self Efficacy • Kecerdasan Emosional • Lingkungan Kerja • Kinerja Karyawan	1. Pengaruh positif <i>self efficacy</i> pada kinerja karyawan 2. Pengaruh positif kecerdasan emosional pada kinerja karyawan 3. Pengaruh positif lingkungan kerja pada kinerja karyawan
Moh Dafiqlin Nurolis (2022)	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Anugerah Mitra	• Motivasi Kerja • Lingkungan Kerja • Kompensasi Kerja • Kinerja Karyawan	1. Pengaruh positif motivasi pada kinerja karyawan 2. Pengaruh positif lingkungan kerja pada kinerja karyawan

	Konstruksi Kabupaten Kediri		3. Pengaruh positif kompensasi pada kinerja karyawan
Raka Ragil Trimulyo (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Bams Jaya Bersama) (Konstruksi)	• Motivasi • Disiplin Kerja • Lingkungan Kerja • Kinerja Karyawan	1. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh positif disiplin kerja pada kinerja karyawan 3. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Mustapa, Ilyas Imam (2020)	Pusat Kendali Dan Efikasi Diri Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecoterra Multiplan (Konstruksi)	• Efikasi Diri (Self Efficacy) • Pusat Kendali • Kinerja Karyawan	1. Pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh positif pusat kendali terhadap kinerja karyawan

1.8 Hipotesis

A. Muri Yusuf (2005) menyatakan bahwa hipotesis yakni suatu simpulan sementara yang belum selesai, yang dibuat oleh peneliti sebagai konstruksi awal pada masalah penelitian. Hipotesis ini mengatakan hubungan antar dua variabel

atau lebih. Untuk memastikan kebenaran dugaan itu, diperlukan pengkajian ilmiah yang mendalam.



Sumber: Mangkunegara (2016) dan Luthans (2014)

Dari bagan di atas mencerminkan variabel bebas yang tersusun atas Motivasi (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) yang akan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang dapat disusun di studi ini yakni:

H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Motivasi dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.9 Definisi Konseptual

Berdasarkan pendapat Azwar (2007) konseptual ialah sebuah penjelasan yang tetap berupa konsep dengan tingkat abstraksi yang tinggi, meskipun secara intuitif maknanya masih dapat dipahami.

1.9.1 Motivasi

Berdasarkan pendapat Maslow (1970), motivasi yakni kekuatan pendorong yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu atau berusaha memenuhi kebutuhannya.

1.9.2 *Self-Efficacy*

Bandura (1997:31) mendeskripsikan *Self-Efficacy* menjadi keyakinan individu pada kapasitasnya untuk mengatur dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas tertentu.

1.9.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Robbins (2006), kinerja ialah evaluasi atau pengukuran dari hasil kerja yang diharapkan sesuai kriteria tertentu yang sudah ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

1.10 Definisi Operasional

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2016:59), definisi operasional merupakan langkah untuk mengidentifikasi aspek atau karakteristik yang ingin diteliti, sehingga dapat diukur secara objektif.

1.10.1 Motivasi

Motivasi kerja yakni suatu rangsangan atau dorongan dari dalam atau dari luar yang mendorong individu dalam menjalankan kegiatan tertentu. Yakni merupakan indikator motivasi kerja berdasar pada Maslow (1970), yakni

1. Kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal
2. Kemauan untuk bekerja tepat waktu dengan hasil yang baik
3. Kemauan untuk memperoleh penghargaan

4. Bersosialisasi dengan karyawan lain

1.10.2 *Self-Efficacy*

Bandura (1997) menyebutkan *self-efficacy* memiliki 3 dimensi, yakni:

a. *Magnitude*

Magnitude berhubungan dengan skala atau tingkat kesukaran suatu tugas, mencakup seberapa mampukah seseorang dalam menyelesaikan tugas itu, dari yang termudah hingga yang tersulit.

b. *Generality*

Generality terkait dengan seberapa luasnya seseorang berkeyakinan pada kemampuannya dalam beragam jenis tugas, mulai dari melaksanakan kegiatan spesifik hingga menangani rangkaian tugas dalam berbagai situasi yang berbeda.

c. *Strength*

Strength berhubungan dengan kekuatan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya sendiri.

Dengan mempertimbangkan ketiga aspek ini, beberapa indikator dari *self-efficacy* dapat diidentifikasi, yakni:

a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Seseorang berkeyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang mereka tetapkan sebagai target yang harus dicapai.

b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Seseorang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri dalam melakukan rangkaian tindakan yang di perlukan untuk menuntaskan tugas mereka.

- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun
Seseorang memiliki ketekunan untuk menuntaskan tugas dengan memanfaatkan semua sumberdaya yang dimilikinya.
- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
Seseorang dapat bertahan ketika mendapatkan hambatan dan kesulitan, serta memiliki kemampuan untuk bangun dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi
Seseorang berkeyakinan dalam memecahkan masalah apapun kondisi atau situasi tertentu.

1.10.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Robbins (2006), terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan:

- a. Kemampuan memenuhi hasil pekerjaan sesuai kualitas dan kuantitas kerja
- b. Tingkat kesalahan pada pekerjaan
- c. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja
- d. Tanggungjawab pada pekerjaan

1.11 Metode Penelitian

1.11.1 Tipe Penelitian

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi posisi-posisi variabel yang akan diselidiki serta mengungkapkan korelasi dari variabel-variabel itu. Penelitian ini bermaksud

untuk menjelajahi korelasi dari variabel independen dan variabel dependen dengan maksud memahami dinamika interaksi di antara mereka. Studi ini akan dilakukan secara mendalam untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

1.11.2 Populasi dan Sampel

1.11.2.1 Populasi

Morrison (2012) menyebutkan populasi yakni sekumpulan objek, variabel, konsep, ataupun fenomena. Untuk memahami sifat-sifat populasi itu, kita dapat meneliti setiap anggotanya. Populasi tak terbatas pada orang saja, tetapi dapat juga mencakup benda dan fenomena alam. Penelitian tidak hanya mencakup jumlah subjek atau objek namun juga karakteristik yang dimilikinya. Populasi di studi ini berjumlah 56 orang yang berada di PT. Cipta Strada dan seluruh anggota populasi diteliti secara keseluruhan atau disebut dengan Sensus.

1.11.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dipakai pada studi ini adalah Teknik Sensus, dimana semua populasi yang ada di tempat studi ini dilakukan menjadi sampel. Pada studi ini, semua karyawan yang ada di PT. Cipta Strada dengan jumlah karyawan ada 56 orang.

1.11.4 Jenis dan Sumber Data

1.11.4.1 Jenis Data

Jenis data studi ini dibagi menjadi dua kategori. Berdasar pada Sugiyono (2003) yaitu data kualitatif yang akan memberi deskripsi terkait profil

perusahaan PT. Cipta Strada, dan data kuantitatif yang akan menggambarkan jenis data yang bisa diukur secara langsung dalam bentuk angka.

1.11.4.2 Sumber Data

Sumber data yang diterapkan pada penelitian terbagi atas dua sumber, yakni:

1. Data Primer

Data di studi ini didapat langsung dari responden, sesuai dengan Sugiyono (2017). Sumber utama data ini bersumber dari kuesioner yang disebarluaskan pada responden, kemudian data itu akan dijadikan basis utama untuk analisis sesudah diolah oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data yang didapatkan tidak langsung dari pengumpul data atau dari dokumen yang dimiliki oleh orang lain (Sugiyono, 2017). Data sekunder itu diperoleh melalui referensi dari buku, studi kepustakaan, wawancara, atau sumber lain yang relevan dengan variabel yang menjadi fokus penelitian.

1.11.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yakni kriteria yang dipergunakan sebagai pedoman dalam menetapkan interval yang kecil dalam suatu instrumen pengukuran. Dengan memakai skala ini, instrumen pengukuran bisa hasilkan data berjenis kuantitatif saat dipakai pada proses pengukuran. Ini berarti skala pengukuran memainkan peran penting dalam menentukan jenis analisis statistik dan alat uji yang akan dipakai, karena perbedaan dalam jenis data sangat memengaruhi pemilihan itu.

Dalam konteks studi ini, pendekatan pengukuran yang dipergunakan ialah memakai skala *Likert*. Menurut Djaali (2008), skala *Likert* yakni instrumen pengukuran yang dipakai untuk mengevaluasi pandangan, persepsi, dan sikap individu atau kelompok pada fenomena atau peristiwa dalam lingkup pendidikan. Skala *Likert* termasuk dalam kategori alat pengukuran psikometrik yang populer dalam kuesioner dan jadi salah satu metode yang paling sering dipergunakan dalam *survey* penelitian. Dalam ini, pengukuran dengan memakai skala *Likert* dihitung dengan cara yakni:

Tabel 1.3 Skor Jawaban Model Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

1.11.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan data studi ini yakni :

1. Angket atau kuesioner yakni formulir tertulis yang dipergunakan guna menghimpun data ataupun informasi dari para responden. Angket ini dapat berisikan pertanyaan-pertanyaan yang dibagikan pada responden agar mereka dapat memberi jawaban tertulis terkait dengan laporan pribadi atau pengetahuan yang dimiliki (Arikunto, 2006). Kuesioner berdasar pada Sugiyono (2008) yakni sebuah alat yang berguna untuk pengumpulan data yang partisipannya diberi serangkaian pertanyaan/ Pernyataan tertulis untuk diisi. Responden kemudian diminta untuk memberi jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itu.

2. Studi pustaka ialah teeknik pengumpulan data yang mencakup proses mempelajari berbagai buku referensi dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian yang berlangsung (Sarwono, 2005).

1.11.7 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitan ini, peneliti mempergunakan beberapa teknik untuk memproses data yakni:

1. Editing

Editing ialah proses pengeditan yang dilakukan secara cermat untuk memeriksa data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti. Tujuannya yakni untuk memastikan temuan penelitian itu berkualitas baik dan siap dipakai untuk proses yakninya. Bila perlu, peneliti melakukan peninjauan ulang pada catatan data agar dapat dipakai dengan lebih baik dalam tahapan yakninya.

2. Coding

Coding merupakan proses pengklarifikasi data sesuai jenis atau variasinya. Peneliti mengelompokkan data sesuai kategori tertentu dan memakai simbol-simbol seperti angka atau huruf. Ini membantu peneliti dalam mengorganisir data dengan lebih terstruktur.

3. Scoring

Scoring ialah proses menilai atau mengevaluasi pada data memakai skala khusus. Data yang sudah di-skor ini akan dipakai dalam pengujian hipotesis atau analisis lainnya. Proses ini memungkinkan peneliti untuk memberi penilaian kuantitatif pada data yang sudah diperoleh.

4. *Tabulating*

Tabulating ialah langkah mengorganisir data yang sudah melalui proses editing sebelumnya dan menempatkannya ke dalam tabel dengan memberi kode-kode yang sesuai. Tahap ini dilakukan agar data yang sudah diproses dapat dipelajari dan diuji dengan lebih mudah. Dengan menyabilan data dalam bentuk tabel, peneliti dapat lebih memahami makna data yang diperoleh dari studi ini.

1.11.8 Teknik Analisis

1.11.8.1 Uji Validitas

Berdasar pada Ghozali (2006) uji validitas bertujuan dalam menentukan apakah sebuah kuesioner dapat mengukur informasi yang seharusnya diukur. Validitas kuesioner mengacu pada kemampuannya untuk secara tepat mengungkapkan informasi yang dikehendaki. Dengan kata lain, uji validitas dilaksanakan untuk memverifikasi aitem pernyataan dalam kuesioner secara efektif dapat mengukur variabel yang dimaksud. Uji validitas sangat penting dalam menilai apakah kuesioner yang disebarluaskan betul-betul dapat mengevaluasi konsep yang diinginkan.

Dalam studi ini akan dilaksanakan uji validitas melalui *software* SPSS. Tahapan pengambilan keputusan mengenai pengujian validitas melalui *software* SPSS ialah :

- Bila nilai r hitung $>$ r tabel, maka aitem pernyataan angket/kuesioner dianggap valid.

- Bila nilai r hitung $< r$ tabel, maka aitem pernyataan angket/kuesioner dianggap tidak valid.

1.11.8.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas mengindikasikan sebuah instrumen bisa dipercayakan dan diandalkan sebagai alat pengumpulan data sebab kualitasnya yang tinggi. Reliabilitas berfungsi sebagai metode penilaian pada kuesioner yang mewakili variabel atau konstruk tertentu. Dalam studi ini reliabilitas instrumen akan dinilai dengan memakai software SPSS., khususnya melalui nilai *Cronbach Alpha*. Proses perhitungan dan interpretasi nilai *Cronbach Alpha* sebagai pengambilan keputusan uji reliabilitas akan disabilan secara rinci:

- Bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$, maka kuesioner dikatakan reliabel.
- Bila nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$, maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.

1.11.8.3 Koefisien Korelasi

Berdasar pada Sunyoto (2013), uji korelasi ialah metode yang dipakai untuk mengevaluasi apakah terdapatnya korelasi yang signifikan antara dua variabel independen dengan dependennya. Guna menilai tingkat kekuatan hubungan antara kedua variabel itu, dapat dilaksanakan perhitungan pada koefisien korelasi. Sugiyono (2010) menjabarkan guna memastikan derajat korelasi atau keeratan antar variabel itu, dapat mengikuti pedoman yakni

Tabel 1.4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

Selain mempertimbangkan acuan derajat hubungan, keputusan juga bisa diambil sesuai nilai signifikan yakni:

- a. Bila nilai signifikansi $<0,05$, dikatakan berkorelasi
- b. Bila nilai signifikansi $>0,05$, dikatakan tidak berkorelasi

1.11.8.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengindikasikan sejauh mana variabel bebas dapat mendeskripsikan variasi dari variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi atau R square berguna meramalkan dan mengevaluasi sebesar apa sumbangan variabel X secara bersamaan pada variabel Y. Rumus koefisien determinasi ialah :

$$\mathbf{KD = (r^2) \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi

Hasil perhitungan itu, bisa diperhatikan yakni:

- Bila $r^2 = 1$, maka bisa dinyatakan model yang sesuai mengungkapkan seluruh variabilitas dalam variabel Y.
- Bila $r = 0$, maka bisa dinyatakan tidak adanya hubungan antara variabel dengan variabel Y.

1.11.8.5 Uji Regresi

1.11.8.5.1 Regresi Sederhana

Berdasar pada Sarwono (2005), analisis regresi sederhana bermanfaat untuk mengukur sejauh apa variabel independent memengaruhi variabel dependent, juga dalam memprediksi nilai variabel dependent berlandaskan variabel independent. Dalam regresi sederhana, hubungan antara kedua variabel bersifat linier, yang berarti setiap perubahan pada variabel independen akan menyebabkan perubahan yang konstan dan sebanding pada variabel dependen. Rumus yang dipakai untuk uji regresi sederhana ini ialah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

1.11.8.5.2 Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda yakni metode yang berguna dalam menilai pengaruh beberapa variabel independent pada satu variabel dependen (Ghozali, 2016). Perhitungan dalam analisis regresi berganda dapat dilakukan melalui perangkat lunak seperti SPSS 27. Sugiyono (2010) menjabarkan persamaan regresi linier berganda yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Penjelasan:

Y = Variabel Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$b1, b1$ = Koefisien Regresi

$X1$ = Variabel Motivasi

$X2$ = Variabel *Self-Efficacy*

e = Standar Error

1.11.8.6 Uji Signifikansi

1.11.8.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t berguna dalam mengevaluasi tingkat signifikan dari hubungan antar variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Ghazali (2005) mengungkapkan uji t menginformasikan mengenai sebesar apa dampak dari sebuah variabel independen secara individu guna menjabarkan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Landasan pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- a. Sesuai nilai signifikansi (sig)
 - Bila $sig < probabilitas\ 0,05$ maka terdapatnya dampak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y), atau hipotesisnya diterima.
 - Bila $sig > probabilitas\ 0,05$ maka tidak terdapatnya dampak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) atau hipotesisnya ditolak.
- b. Sesuai perbandingan nilai t hitung dengan t tabel
 - Bila nilai t hitung $> t\ tabel$, maka terdapatnya dampak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y), atau hipotesisnya diterima.

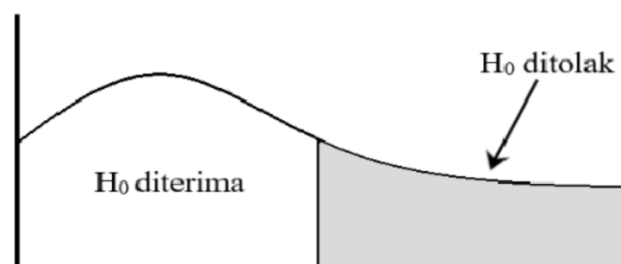
- Bila nilai t hitung $< t$ tabel, maka tidak terdapatnya dampak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y). atau hipotesisnya ditolak.



Grafik 1.1 Kurva Signifikansi Uji t

1.11.8.6.2 Uji F (Signifikasi Simultan)

Berdasar pada Sugiyono (2013), uji F bermanfaat dalam mengevaluasi apakah koefisien faktor-faktor independen semuanya berdampak besar pada variabel dependent. Untuk memahami apakah variabel independen pengaruhnya signifikan pada variabel dependennya ketika $\alpha = 0,05$, ikuti langkah-langkah yakni: a. Bila p-value $< 0,05$ maka faktor independen berdampak bersamaan pada variabel dependen. B. Bila p-value $> 0,05$ maka faktor independen tidak membuat pengaruh variabel dependen. Data untuk studi ini akan dianalisis memakai perangkat lunak SPSS. Berikut merupakan grafik untuk pengujian uji F:



Grafik 1.2 Kurva Signifikansi Uji F