

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan akan dijadikan sebagai landasan teori dalam melaksanakan penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu masyarakat. Berikut pengertian manajemen menurut para ahli :

Thomas S. Bateman & Scott A. Snell (2017:5) menyatakan bahwa :

“Management is a work process by using people and resources to achieve goals.”

Menurut W. Griffin 2017 mendefinisikan bahwa :

“A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective.”

Amirullah (2018:4), mendefinisikan:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

M. Manullang (2018:2), menyebutkan:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:1):

”Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumberdaya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Manajemen dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur-unsur manajemen atau biasa disebut *sebagai Tools of Management* yang dikenal juga sebagai 6M. Hal

tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh R. Supomo (2018:4) diantaranya sebagai berikut :

1. *Man* (Manusia)

Man (Manusia) yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi baik tenaga kerja di level pimpinan maupun tenaga kerja di level operasional atau pelaksanaan,

2. *Money* (Uang)

Money (Uang) yaitu faktor pendanaan atau keuangan. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah karyawan (gaji) dan pendapatan perusahaan atau organisasi, tanpa adanya uang maka kegiatan operasional perusahaan akan terhambat dan tak akan jalan sebagaimana mestinya.

3. *Materials* (Bahan-bahan)

Materials (Bahan-bahan) yaitu mesin-mesin atau alat-alat yang diperlukan perusahaan, contohnya berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi yang bernilai sehingga mendatangkan keuntungan.

4. *Machine* (Mesin)

Machine (Mesin) yaitu mesin-mesin atau alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan pada organisasi atau perusahaan tertentu untuk mencapai tujuan. Mesin disini membantu proses pengolahan barang mentah menjadi barang jadi yang bernilai.

5. *Method* (Metode)

Method (Metode) *Method* (Metode) yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam menjalankan organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

6. *Market* (Pasar)

Market (Pasar) yaitu tempat untuk menjual barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa unsur-unsur manajemen (*tools of management*) memiliki peran yang sangat penting bagi berjalannya suatu usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti satu tahapan – tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen menurut Amirullah (2018:8) :

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan atau mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang – matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Cara untuk mengumpulkan orang – orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Pengarahan (*directing*)

Suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha usaha organisasi.

4. Pengevaluasian (*evaluation*)

Proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan langsung bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana apa yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga terciptanya sebuah tindakan yang dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal. Berikut merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :
Menurut Barry Cushway (2017) mendefinisikan bahwa :

“Human resource management is a series of strategies, processes and activities designed to support company goals by integrating company and individual needs”.

Edy Sutriso (2018:5), menyebutkan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Sedarmayanti (2017:3), mendefinisikan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Malayu S.P Hasibuan (2019:10), menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berikut adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019 : 21) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat menyimpulkan bahwa fungsi – fungsi manajemen merupakan wujud dalam menunjang usaha – usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Strategi mengelola karyawan oleh Arif Yusuf Hamali (2018:16-18), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- c. Mengembangkan kualitas kerja.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada setiap orang.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketanagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.3 Self Efficacy

Self efficacy terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*efficacy*” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan. Teori *self efficacy* didasarkan pada teori-teori sosial kognitif Bandura yang mengartikan bahwa prestasi atau kinerja seseorang tergantung kepada interaksi antara tingkah laku, faktor pribadi (misalnya pemikiran dan keyakinan) dan kondisi lingkungan seseorang.

Self efficacy/efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy

Self Efficacy berhubungan dengan keyakinan diri yang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita – cita menggambarkan sesuatu yang ideal

yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri atau kepercayaan diri terhadap tindakan yang dilakukan. Menurut Flora Puspitaningsih (2018:76), mengemukakan bahwa : “ Efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.”

Menurut Irwansyah (2018:116) menyatakan bahwa : “*Self Efficacy* adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan – tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu.”Sedangkan menurut Helmi dan Elita (2017:45) menyatakan bahwa : “*Self Efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwamereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugasatau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang mudah menyerah sementara efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untukmengatasi tantanganyang ada.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya :

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self efficacy* tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan *self efficacy*. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri. Pengalaman keberhasilan individu lain tidak dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri sendiri tetapi apabila pengalaman keberhasilan itu dari dirinya maka akan mempengaruhi peningkatan *self efficacy*.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience or Modelling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. *Modelling* merupakan cara yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktivitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

d. Keadaan Fisiologis dan Afektif (*Physiological and affective State*) Informasi kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan efektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan

fisik, fungsi kesehatan dan stres. *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stres dapat mengurangi *self efficacy* pada diri individu, jika tingkat stres individu rendah maka tinggi *self efficacy*, sebaliknya jika stres tinggi maka *self efficacy* pada individu rendah.

2.1.3.3 Dimensi *Self Efficacy*

Self efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu *level*, *strength*, dan *generality*.

Self Efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu *level*, *strength* dan *generality*.

Menurut Flora Puspitaningsih (2018:77), berikut ini adalah dimensi dari efikasi diri:

1. Dimensi *level*

Dimensi *level* ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang

kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. Dimensi *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Berdasarkan dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* meliputi, taraf kesulitan tugas yang dikerjakan individu, derajat kemampuan individu terhadap keyakinan yang dibuat individu dan variasi situasi dimana penilaian *self efficacy* dapat diterapkan. *Self efficacy* yang dimiliki individu dapat diukur dengan mempertimbangkan ketiga dimensi tersebut, yaitu melihat seberapa kuat penilaian tentang kecakapannya saat individu tersebut dihadapkan

pada tugas tertentu yang bervariasi tingkat kesulitannya. Semakin kuat *self efficacy*, maka semakin besar kecenderungan seseorang untuk memilih tugas atau perilaku yang menantang, semakin lama bertahan dengan perilaku atau tugas tersebut dan semakin sukses performanya dalam melakukan tugas atau perilaku tersebut.

2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi *self efficacy* yaitu dimensi *level*, dimensi *strength*, dan dimensi *generality*. Flora Puspitaningsih (2018:78), merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun.
Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.
Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya hakekatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan, dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupan manusia dipengaruhi oleh budaya dimana manusia berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau instansi, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi.

Budaya Organisasi atau *organization culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi oleh organisasi. Secara tradisional pendiri organisasi memiliki pengaruh besar terhadap budaya awal organisasi tersebut. Berikut pengertian budaya organisasi berdasarkan para ahli :

Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Menurut Phithi Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018:87) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”.

Menurut Peter F Drucker dalam (Tika, 2017:56) mendefinisikan bahwa Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait diatas. Menurut (Samsuddin, 2018:97) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain.

Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya”.

2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya pada umumnya dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalam organisasi. Fungsi budaya

organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2016:34) Fungsi budaya organisasi adalah :

1. Memberikan identitas kepada anggota organisasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
3. Membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memahami lingkungan mereka.

Hakikatnya, budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu Organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu alat manajemen dan sebuah konsep kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan visi dan misinya. Budaya organisasi mampu menjadi karakter tersebutlah yang menuntun pegawai bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Robbins (dalam Sembiring, 2017:64) mengemukakan bahwa fungsi budaya organisasi diantaranya sebagai berikut :

1. Menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemampuan sistem sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi). Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi.

5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Dari berbagai pendapat di atas mengenai fungsi budaya organisasi, dapat diketahui budaya memang ada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap kerja karyawan.

2.1.4.3 Tipe-tipe Budaya Organisasi

Tipe budaya organisasi bertujuan untuk menunjukkan aneka budaya organisasi yang mungkin ada pada realitasnya. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2017:30) mengemukakan ada tiga tipe budaya organisasi yaitu :

1. Budaya Konstruktif (*Constructive Culture*)
Merupakan budaya dimana pekerja di dorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
2. Budaya Pasif-Defensif (*Passive-Defensive Culture*)
Merupakan karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
3. Budaya Agresif-Defensif (*Aggressive-Defensive Culture*)
Mendorong pekerjaan mendekati yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.

2.1.4.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya perusahaan merupakan suatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, budaya perusahaan pastinya harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud

nyata keberadaannya. Masing – masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan menurut Luthans (dalam Sembiring, 2018:125) mengemukakan karakteristik budaya organisasi meliputi sebagai berikut :

1. Aturan-aturan perilaku

Aturan-aturan perilaku yaitu, bahasa, termonologi, dan ritual yang bisa dipergunakan oleh anggota organisasi.

2. Norma

Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh masyarakat yang kita kenal dengan adanya norma agama, norma sosial, norma adat, dll.

3. Nilai-nilai dominan

Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi serta disiplin kerja.

4. Filosofi

Filosofi adalah kebijakan yang dipercayai organisasi tentang hal-hal yang disukai pegawai dan pelanggannya seperti “kepuasan anda adalah harapan kami, konsumen adalah raja.”

5. Peraturan-peraturan

Peraturan adalah aturan-aturan yang tegas dari organisasi. Misalnya pegawai baru harus mempelajari peraturan-peraturan yang ada agar keberadaannya dapat diterima di organisasi.

6. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pihak luar organisasi.

Suatu budaya organisasi tentu harus sampai pada proses sosialisasinya, persoalannya hal ini tidak akan berhenti paada apakah budaya organisasi yang ada disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai – nilai dan karakteristik budaya organisasi tersebut tereliminasi, pengaruhnya akan tampak lebih signifikan antara lain kinerja dan para anggota organisasi.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Mary (2017:52) dimensi dan indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut :

1. *Innovation and risk tasking* (Inovasi dan pengambilan risiko)

Karyawan diharapkan untuk menjadi inovatif dan berani dalam mengambil risiko.

- a. Melakukan perubahan cara kerja
- b. Keberanian dalam mengambil risiko

2. *Attention to detail* (Perhatian pada hal detail)

- a. Kemampuan analisis
- b. Evaluasi hasil kerja

3. *Outcome orientation* (Orientasi hasil)

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang dikerjakan ketimbang pada suatu teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

- a. Perhatian pada hasil daripada teknik kerja
- b. Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja

4. *People orientation* (Orientasi orang)

Sejauh mana tingkat keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang dalam organisasi.

- a. Orientasi pada hasil kerja secara individu

5. *Team orientation* (Orientasi tim)

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja tim diatur ketimbang kerja individu.

- a. Orientasi pada hasil kerja secara tim

6. *Aggressiveness* (Keagresifan)

Tingkat dimana keagresifan karyawan dan kompetitif dilihat ketimbang sikap kooperatif atau santai.

- a. Kemampuan dalam bersaing
- b. Kecepatan dalam bekerja

7. *Stability* (Stabilitas)

Stabilitas diartikan sejauh mana keputusan dan tindakan organisasi menekankan pertahanan status dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

- a. Mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan

organisasi dalam waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli : Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa :

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan (2019:94) mendefinisikan bahwa :

“Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

Menurut Rivai (2017:548) mendefinisikan bahwa :

”Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Levinson (2017:229) mengemukakan bahwa :

“Performance is the performance of one regarding the tasks charged to him”

Menurut Bernardin dan Russel (2017:15) mengemukakan bahwa :

“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.”

Berdasarkan berbagai pengertian di atas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua pegawai hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

2.1.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan-keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Berikut ini manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2017:563) :

1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

2) Manfaat bagi penilai

Meningkatkan kepuasan kerja, kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.

3) Manfaat bagi perusahaan

Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing- masing karyawan.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2019:408) menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi, atau transfer, rotasi.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. *Training* atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *right man on the right place*.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Untuk mengetahui efektifitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
20. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai agar dapat memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga organisasi dapat merencanakan pengembangan karier lebih lanjut bagi yang bersangkutan. Dengan kata lain penilaian kinerja mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai dan lain sebagainya.

2.1.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini penting untuk diketahui oleh pemimpin agar pemimpin dapat melakukan evaluasi dalam perusahaan. Salah satu yang mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Amstrong dan Baron (dalam Sedarmayanti, 2017:223) antara lain :

1. Faktor Pribadi (*Personal Factors*)

Ditunjukkan tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Faktor Kelompok (*Team Factors*)

Ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan satu kerja.

4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. Faktor Situasional (*Situational factors*)

Ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan *internal* dan *external*.

6. Faktor Motivasi kerja

Ditunjukkan tingkat prestasi, afiliasi, dan kekuasaan yang dimiliki.

7. Faktor Disiplin Kerja

Ditunjukkan ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, serta tugas dan kewajiban.

8. Faktor Kompensasi

Ditentukan kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial.

9. Faktor Budaya Organisasi

Ditunjukkan tingginya inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

10. Faktor Promosi jabatan

Ditunjukkan adanya kesempatan, kemampuan, keadilan, dan prosedur.

11. Faktor Kepemimpinan

Ditingkatkan motivasi yang menginspirasi, simulasi kecerdasan, dan pertimbangan individual.

12. Faktor Lingkungan kerja

Ditunjukkan adanya lingkungan fisik, dan lingkungan non-fisik.

13. Faktor *Self Efficacy*

Ditunjukkan adanya tingkat *level, strength, dan generality*.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu upaya kerja dan dukungan organisasi.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:70) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kemampuan/kehandalan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- a. Ketepatan waktu
- b. Hasil kerja
- c. Kepuasan kerja

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain :

- a. Pengambilan keputusan
- b. Sarana prasarana

4. Kerja sama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan

pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama antara lain :

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Hal tersebut digunakan untuk dapat mengetahui indikator paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakaisebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *self efficacy*, dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|--|
| 1. | Afrizon dan Rina Asmeri (2020) Pengaruh Pemberdayaan | Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya | Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama. | Dari penelitian ini diperoleh Hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari. |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|---|
| | Karyawan, Keyakinan Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang, Jurnal Pengembangan Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 2, 2020. | a. organisasi. b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i> . d. Peneliti tidak mengenai variabel pemberdayaan karyawan. | pemberdayaan karyawan, keyakinan diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan |
| 2. | Ari Puji Astutik dan Jun Surjanti (2019) Pengaruh <i>Psychological Empowerment</i> , Budaya Organisasi Hirarki dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 6, No. 3, 2018. | Dua variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. Peneliti tidak meneliti mengenai <i>psychological empowerment</i> . | Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>psychological empowerment</i> , budaya organisasi hirarki, dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Rini Sarianti, Yuki Fitria dan Dira Umairah (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Barat, Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, Vol. 5, No. 2, 2016. | Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. | Dalam penelitian ini diperoleh Hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Arzaman A.M (2020) <i>The Influence of Organizational Culture And Organizational Commitment on Employee at The Ministry of Manpower of The Republic of</i> | Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama | Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama. Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama. | <i>The results of this study that organizational culture and organizational commitment had a significant effect on employee performance.</i> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|--|
| | <i>Indonesia, Budapest International Research And Critics Institute- Journal (BIRC- Journal) Vol. 3, No. 4, Page. 3872-3833, 2020</i> | yaitu budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i> . Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>organizational commitment</i> . | |
| 5. | Ni Km. Lolita Sri Widiarni, Luh Kadek Budi Martini dan Yenny Verawati (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Kalungkung, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 9, No. 1, 2019. | Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan | Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. | Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Taufik Isnanto, Mei Indrawati dan Muninghar (2020) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro) Jurnal Mitra Manajemen, Vol. 4, No. 5, 2020. | Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i> . Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>locus of control</i> dan stres kerja. Peneliti tidak meneliti variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. | Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi, <i>locus of control</i> , dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | Feby Dhathi Pitaloka (2019) Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Self Efficacy</i> | Dua variabel independen yang digunakan penulis dan sama yaitu <i>self efficacy</i> dan budaya | Tempat atau objek penelitian tidak sama Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda | Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>locus</i> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|---|---|
| | Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti, E-Jurnal Volatilitas, Vol. 1, No. 3, 2019. | organisasi Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitukinerja karyawan. | Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>locus of control</i> . | <i>of control, self Efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Ghazi Ben Saad dan Muzaffar Abbas (2018) <i>The Impact Of Organizational Culture On Job Performance A Study Of Saudi Arabian Public Sector Work Culture, Journal Problems and Pespectives in Management, Vol. 16, Issue 3, 2018.</i> | Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitukinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i> . | <i>The results revealed that There were Positive and significant correlations from organizational culture on job performance.</i> |
| 9. | Desni Lubis (2020) Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM) Vol. 7, No. 1, 2020. | Salah satu variabel yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitubudaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan penulis dan Peneliti sama Yaitu kinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian penulis dan Peneliti tidak sama. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i> . Peneliti tidak meneliti mengenai variabel kemampuan kerja, iklim organisasi dan loyalitas. | Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. |
| 10. | Jenny Fauziah, Jonathan Pongtulan, Musdalifah Aziz (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa, | Dua variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitukinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel pengembangan karier. | Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi, pengembangan karier dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan. |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|--|---|
| | Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2016. | | | |
| 11. | <p>Abdul Kanray Turay, Sri Salamah dan Asri Laksmi Riani (2019)</p> <p><i>The Effect Of Leadership Style, Self Efficacy And Employee Training On Employee Performance At The Sierra Leone Airport Authority, International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding, Vol. 6, Issue 2, 2019.</i></p> | <p>Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p> | <p>Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian peneliti dan penulis berbeda. Penulis tidak meneliti mengenai variabel budaya organisasi. d. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>leadership style</i> dan <i>employee training</i>.</p> | <p><i>The results of the study can conclude that leadership style, self efficacy and employee training has a positive and significant correlations on employee performance.</i></p> |
| 12. | <p>Salsabila Adissa Maharani dan Widiatanto (2017)</p> <p><i>Pengaruh Self Efficacy, Coaching Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang, Diponegoro Journal Of Social And Political. 2017, Hal. 1-10.</i></p> | <p>Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja Karyawan</p> | <p>Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>coaching</i> dan <i>empowerment</i>. Penulis tidak meneliti mengenai variabel budaya Organisasi.</p> | <p>Dari penelitian ini diperoleh Hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>self efficacy, coaching</i> dan <i>empowerment</i> terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 13. | <p>Tanushri P.K. Sundararajan, Daisy Kee Mui Hung, Paul Jason Albert, dkk (2020)</p> <p><i>The Effect Of Organizational Culture on Employee Performance: A Study of the Edge Newspaper, International Journal Of Applied Business</i></p> | <p>Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p> | <p>Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i>.</p> | <p><i>The results of this study that organizational culture had a positive and significant relationship on Employee performance</i></p> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|--|
| | <i>And International Management, Vol. 5, No. 2, 2020.</i> | | | |
| 14. | I Nyoman Mustika (2020) <i>The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self Efficacy On Employee Performance In Small Business Companies In Bali, International Journal of Contemporary Research and Review, Vol. 11, Issue. 04, 2020.</i> | Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. Penulis tidak meneliti variabel budaya organisasi. | <i>The results showed that employee engagement and self efficacy had a positive effect on employee performance, while self esteem had no effect on employee performance.</i> |
| 15. | Naveed R. Khan (2020) <i>The Effect of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance: Empirical Findings From Banking Industry Of Pakistan, International Journal of Management, Vol. 11, Issue. 9, 2020.</i> | Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama. | <i>The results of this study that self efficacy and organizational culture had a positive and significant relationship on employee performance.</i> |
| 16. | Djaali dan I Ketut R. Sudiardhita (2017) <i>The Effect of Empowerment, Self Efficacy and Job Satisfaction on Job Performance of Employees in the Ministry of Finance's Procurement Entities, International Journal of Human Capital Management, Vol. 1, No. 1, (2017)</i> | a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | a. Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama. Penulis tidak meneliti mengenai variabel budaya organisasi. | <i>The results of this study that conclude empowerment, self efficacy and job satisfaction has a positive and significant effect on job performance.</i> |
| 17. | Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, dan Hendy | Salah satu variabel independen yang | Tempat atau objek penelitian tidak | <i>The results of this study that self</i> |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|--|--|
| | Tannady (2018) <i>Effect of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff In Bank Sector, South East Asia Journal of Contemporary Business, Economic and Law, Vol. 16, Issue. 5, 2018.</i> | digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. Penulis tidak meneliti mengenai variabel budaya organisasi. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>job satisfaction</i> dan <i>work culture</i> . | <i>efficacy, job satisfaction and work culture had a significant effect on performance.</i> |
| 18. | Sarton Sinambela, Dessy Marhandrie, dan Elik (2020) <i>The Influence of Organizational Culture, Competence And Work Motivation Towards Employee Performance of the State Civil Apparatus in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of Jakarta City, Proceedings of the International Conference on Management, Accounting and Economy, Vol. 151, 2020.</i> | Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian penulis dan peneliti berbeda. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i> . Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>competence</i> , dan <i>work motivation</i> . | <i>The results showed that organizational culture, competence and work motivation had a positive effect on employee performance.</i> |
| 19. | Dwi Utami Hasan (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo, Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 6, No. 2, 2020. | Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan. | Tempat atau objek penelitian berbeda. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama. Penulis tidak meneliti mengenai variabel budaya organisasi. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>self esteem</i> . | Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> terhadap kinerja karyawan. |
| 20. | Nurbaya dan Muhammad Basyir | Dua variabel independen yang | Tempat atau objek penelitian berbeda. | Dari penelitian ini diperoleh hasil |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|--|
| | (2019) Pengaruh Self Efficacy, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah | digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitukinerja | Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel kepuasan kerja. | bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari self efficacy, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. |
| | Kabupaten Gayo Lues, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol. 4, No. 3, Hal. 422- 423, 2019. | karyawan. | | |

Sumber : Hasil olah data Peneliti 2022

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara

variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk bereaksi terhadap situasi tertentu. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, individu dengan *self efficacy* yang rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Flora Puspitaningsih (2018:76) *self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salsabila Adissa Maharani dan Widiatanto (2017) melakukan penelitian pada CV. Laxita Paramitha Semarang dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy*, *Coaching*, Dan *Empowering* Terhadap Kinerja menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self efficacy*, *coaching*, dan *empowering* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kanray Turay, dkk (2019) melakukan penelitian pada *The Sierra Leone Airport Authority* dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect of Leadership Style, Self Efficacy And Employee Training on Employee Performance At The Sierra Leone*

Airport bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dan *employee training* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mieke Rahayu, dkk (2018) melakukan penelitian pada *Bank Sector, South East Asia* dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul *Effect of Self Efficacy, Job Satisfaction and Working Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Bank Sector, South East Asia* bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy*, *job satisfaction* dan *working culture* terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *Self Efficacy* dan kinerja karyawan diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurbaya dan Muhammad Basyir (2019) dengan judul *Pengaruh Self Efficacy, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Gayo Lues* menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self efficacy*, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasannya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan dan emosi tidak stabil.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota- anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi oleh organisasi.

Menurut Robbins dan Mary (2017:51) mengemukakan bahwa “*Organizational culture is the values, principles, traditions and attitudes that influence the behavior of members in the organization*” (budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghazi Ben Saad dan Muzaffar Abbas (2018) dengan judul *The Impact of Organizational Culture on Job Performance A Study of Saudi Arabian Public Sector Work Culture* menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh E. Nurzaman A.M (2020) dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Organizational Culture And Organizational Commitment on Employee at The Ministry of Manpower of The Republic of Indonesia* bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* dan *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Taufik Isnanto, dkk (2020) dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi, *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan budaya organisasi dan kinerja karyawan juga diperkuat dalam jurnal penelitian terdahulu oleh Desni Lubis (2020) melakukan penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, bahwa dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut.

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah unsur terpenting dalam berjalannya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, kinerja karyawan yang berkualitas mampu mengantarkan suatu organisasi pada keberhasilannya. Setiap organisasi akan

selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rini Sarianti, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Barat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naveed R. Khan (2020) dengan judul *The Effect of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance: Empirical Findings From Banking Industry of Pakistan* bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ari Puji Astutik dan Jun Surjanti (2019) pada PT. Lotus Indah *Textile Industries* Bagian *Winding* di Nganjuk. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Psychological Empowerment*, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah *Textile Industries* Bagian *Winding* Di Nganjuk bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *psychological empowerment*, budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

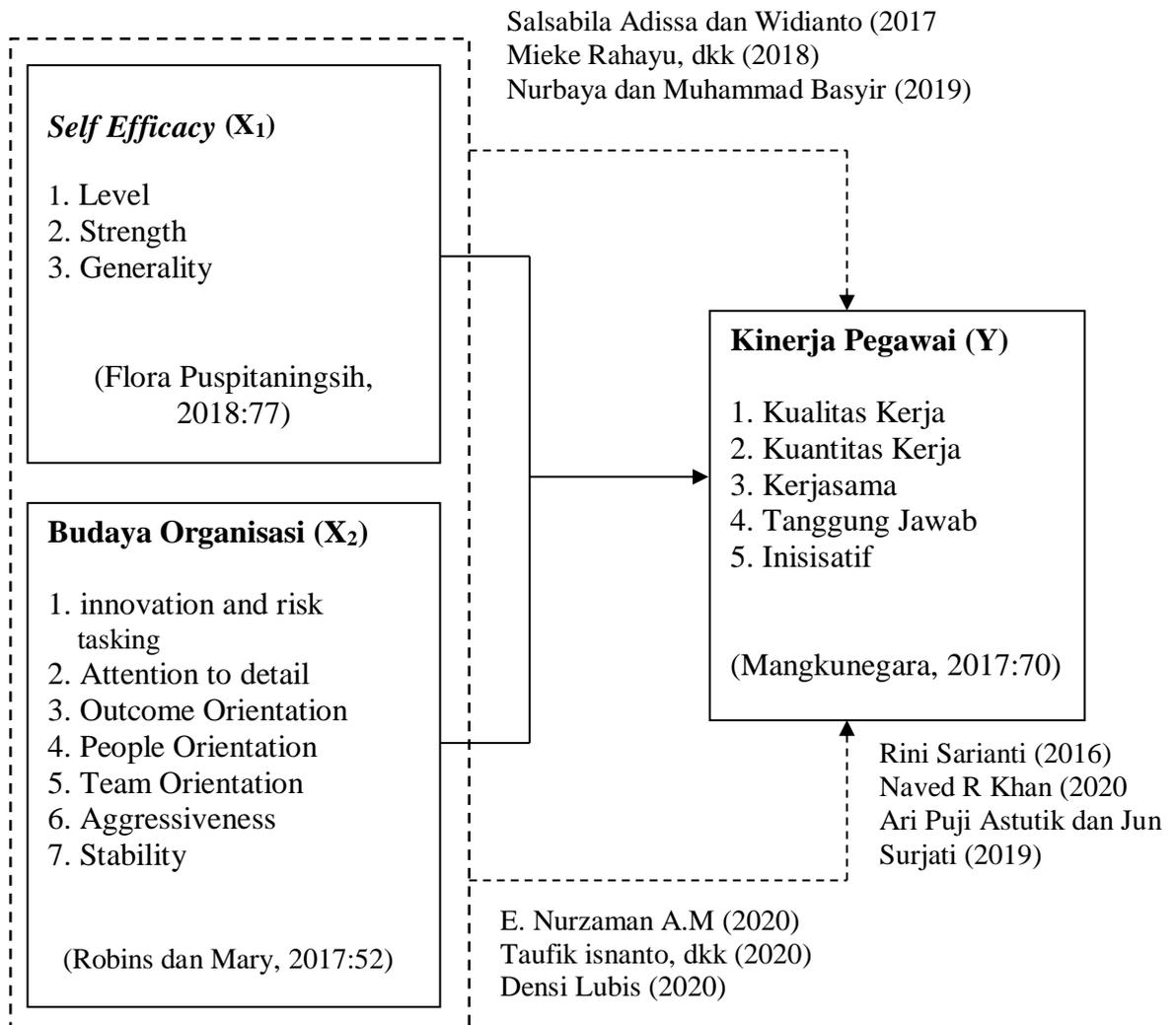
Hubungan *self efficacy* dan budaya organisasi juga diperkuat dalam jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Feby Dhati Pitaloka (2019) pada PT.

Anugrah Karya Trisakti dengan objek penelitian karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *locus of control*, *self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara *self efficacy* dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran diatas, maka paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

—————▶ = Parsial

-----▶ = Simultan

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Simultan

- a. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.