

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV JN MUSTIKA KASOMALANG SUBANG**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi persyaratan Sidang Skripsi

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

**Inggrit Fauzi Lestari**

**184010168**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PASUNDAN  
BANDUNG  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV JN MUSTIKA KASOMALANG SUBANG**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Sidang Skripsi

Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Bandung, Januari 2023

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM.

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE,

Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM.

## ABSTRAK

Masalah penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja karyawan divisi sumber daya manusia CV JN Mustika Kasomalang Subang. Fokus kajian diarahkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Self efficacy* dan budaya organisasi merupakan faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengkaji tiga variabel yaitu variabel *self efficacy*, variabel budaya organisasi, dan variabel kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah sebesar 58,8%. Sedangkan secara parsial *self efficacy* lebih besar pengaruhnya dari budaya organisasi karena berdasarkan perhitungan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,4% sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 22,2%.

**Kata Kunci : *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*The problem of this research is that the performance of employees in the human resources division of CV JN Mustika Kasomalang Subang is not yet optimal. The focus of the study is directed at the factors that affect employee performance. Self efficacy and organizational culture are factors that are thought to have an influence on employee performance. Based on this, this study examines three variables, namely self-efficacy variables, organizational culture variables, and employee performance variables. The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline and organizational commitment on employee performance.*

*This study uses descriptive and verification methods, the sampling technique used is saturated sampling with a total sample of 63 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis method used is validity and reliability test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and coefficient of determination.*

*Based on the results of the analysis of the influence of self-efficacy and organizational culture on employee performance simultaneously is 58,8%. While partially self-efficacy has a greater influence than organizational culture because based on the calculation of self-efficacy it affects employee performance by 36,4% while organizational culture affects employee performance by 22,2%.*

***Keywords: Self Efficacy, Organizational Culture, Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang”**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh dalam Program Studi Manajemen yang diajukan untuk melengkapi program perkuliahan S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Dalam mengerjakan draft skripsi ini, penulis menerima bantuan, bimbingan dan juga dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan penuh rasa syukur, penulis ingin menyampaikan berterima kasih yang sebesar – besarnya kepada Ayahanda Ade Tatang, Ibunda Siti Hidayati dan Suami tercinta Agung Tajudin Hibatullah serta Putri tercinta Shanum Alana Naeema yang senantiasa selalu memberikan semangat kepada penulis dengan penuh kasih sayang, do'a, bimbingan, nasihat, dan perhatian atas kasih sayangnya yang tidak ternilai kepada penulis ini. Semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang terus melimpah, Aamiin. Pada kesempatan

ini penulis ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. M. Eddy Jusuf, Sp., M.Si., M.Kom. Selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Juanim, SE., MSi. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. H Sasa S. Suratman, S.E., MSc., Ak. Selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Dikdik Kusdiana, SE, MT Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
6. Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM. Selaku Pembimbing serta Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
7. Bapak Ardi Gunardi, SE., MSi. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
8. Dr. Yudhi Koesworodjati, SE, MPA Selaku Dosen Wali yang telah membimbing penulis selama perkuliahan berlangsung
9. H. Rohmat Sarman, SE. M. Si Selaku Penguji II yang telah memberikann masukan dan pengarahan kepada penulis.

10. Dr. Wasito, SE., MSIE Selaku Penguji III yang telah memberikan masukan dan pengarahannya kepada penulis.
11. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung khususnya Dosen Program Studi Manajemen.
12. Bapak Hilman selaku pembimbing di perusahaan yang telah bersedia membantu dalam memberikan bimbingan dan arahnya.
13. Rekan-rekan kelas dan rekan-rekan seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.
14. Tak lupa saya ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak terkait lainnya yang telah banyak membantu dalam Penyelesaian Proposal ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis tidak dapat membalas kebaikan Bapak, Ibu dan semua pihak yang telah membantu Penulis menyelesaikan skripsi ini, semoga segala amal baik serta bantuan yang telah diberikan kepada Penulis akan mendapatkan balasan yang lebih dari Allah SWT. Aamiin.

**Wassalamualaikum Wr.Wb.**

Bandung, Januari 2023

Inggrit Fauzi Lestari

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....	14
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	14
1.2.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Kegunaan Penelitian.....	16
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	16
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	
2.1 Kajian Pustaka.....	18
2.1.1 Manajemen.....	18
2.1.2 Fungsi Fungsi Manajemen .....	19



2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen .....	21
2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
2.1.5 Self Efficacy .....	30
2.1.6 Budaya Organisasi.....	35
2.1.7 Kinerja Karyawan .....	41
2.2 Penelitian Terdahulu .....	45
2.3 Kerangka Pemikiran.....	53
2.3.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	53
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	55
2.3.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
2.4 Paradigma Penelitian.....	57
2.5 Hipotesis Penelitian .....	58
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1 Metode Penelitian.....	59
3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel .....	60
3.2.1 Definisi Variabel Penelitian .....	60
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	61
3.3 Populasi dan Sampel .....	65
3.3.1 Populasi Penelitian .....	66
3.3.2 Sampel Penelitian.....	66

3.3.3 Teknik Sampling .....	67
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.5 Uji Instrumen Penelitian .....	70
3.5.1 Uji Validitas.....	70
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	71
3.6 Metode Analisis Data .....	72
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	73
3.6.2 Analisis Verifikatif.....	75
3.6.3 Uji Hipotesis.....	77
3.7 Rancangan Kuesioner.....	79
3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	80
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1 Gambaran Umum CV JN Mustika Kasomalang Subang.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.4 Analisis Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.5 Analisis Verifikatif.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.2.2 Pembahasan Analisis Deskriptif **Error! Bookmark not defined.**

4.2.3 Pembahasan Analisis Veripikatif **Error! Bookmark not defined.**

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....**

5.1 Kesimpulan..... **Error! Bookmark not defined.**

5.2 Saran..... **Error! Bookmark not defined.**

**DAFTAR PUSTAKA .....** **Error! Bookmark not defined.**

**LAMPIRAN.....**

[Lampiran 1 Rancangan Kuisisioner .....](#) [143](#)

[Lampiran 2 SK Pembimbing .....](#) [147](#)

[Lampiran 3 Kartu Pengembangan Bimbingan Skripsi .....](#) [149](#)

[Lampiran 4 Kartu Pengembangan Penelitian Skripsi.....](#) [150](#)

[Lampiran 5 BAP SUP.....](#) [151](#)

[Lampiran 6 Tabulasi Data .....](#) [153](#)

[Lampiran 7 Hasil Perhitungan SPSS Uji Reliabilitas dan Validitas .....](#) [158](#)

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.1	Data Unit Produksi Per Tiga Bulan 2022 Pada CV JN Mustika .....	4
1.2	Standar Nilai Kinerja Pegawai Pada CV JN Mustika.....	5
1.3	Kinerja Karyawan di CV JN Mustika Kasomalang Subang.....	6
1.4	Hasil Kuisisioner Pra Survey Faktor Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	7
1.5	Hasil Kuisisioner Pra Survey Variabel <i>Self Efficacy</i> Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomakang Subang .....	11
1.6	Hasil Kuisisioner Pra Survey Variabel Budaya Organisasi Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang .....	12
2.2	Penelitian Terdahulu .....	46
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	62
3.2	Data Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang Tahun 2022.....	66
3.3	Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert.....	75
3.4	Kategori Skala.....	76
3.5	Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi.....	78
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	97
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	98
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	98
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	98

4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	99
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	100
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	101
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	102
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian .....	103
4.10	Interval Penafsiran Rata-rata Skor Tanggapan Responden.....	104
4.11	Keyakinan Dalam Mengerjakan Tugas .....	105
4.12	Memotivasi Diri dalam Menyelesaikan Tugas .....	105
4.13	Mampu Menghadapi Hambatan dan Kesulitan.....	106
4.14	Keyakinan Berusaha Keras Gigigh dan Tekun .....	106
4.15	Keyakinan Menyelesaikan Tugas dengan Range Luas.....	107
4.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Self Effycacy .....	107
4.17	Melakukan Perubahan Kerja .....	109
4.18	Keberanian dalam Mengambil Resiko .....	110
4.19	Kemampuan Analisis .....	110
4.20	Evaluasi Hasil Kerja.....	111
4.21	Perhatian Hasil daripada Teknik Kerja .....	111
4.22	Perhatian Hasil daripada Kualitas Kerja .....	112
4.23	Orientasi Pada Hasil Kerja Secara Individu.....	112
4.24	Orientasi Pada Hasil Kerja Secara Tim.....	113
4.25	Kemampuan Dalam Bersaing .....	113
4.26	Kecepatan Dalam Bekerja.....	114
4.27	Mengikuti SOP dalam Bekerja.....	114

4.28	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi.....	115
4.29	Kerapihan .....	117
4.30	Ketelitian.....	117
4.31	Kemampuan .....	118
4.32	Ketepatan Waktu.....	118
4.33	Hasil Kerja .....	119
4.34	Kepuasan Kerja .....	119
4.35	Rasa Tanggung Jawab dalam Mengambil Keputusan .....	120
4.36	Memfaatkan Sarana dan Prasarana.....	120
4.37	Jalinan Kerjasama .....	121
4.38	Kekompakan .....	121
4.39	Kemandirian.....	122
4.40	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	122
4.41	Analisis Regresi Linier Berganda .....	124
4.42	Analisis Korelasi Berganda.....	126
4.43	Uji Hipotesis Simultan .....	127
4.44	Uji Hipotesis Parsial.....	129
4.45	Koefisien Determinasi Simultan .....	130
4.46	Koefisien Determinasi Parsial.....	131
4.47	Hasil Perhitungan Koefisien Parsial.....	132



## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.4	Paradigma Penelitian.....	64
3.1	Garis Kontinum.....	83



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam perusahaan dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik maka pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga harus memiliki sikap dan perilaku yang baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Bandura dalam Gusriko Hardianto, Erlamsyah dan Nurfarhanah mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self-efficacy* juga akan

menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Bandura membedakan *self-efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

Selain itu sebuah perusahaan memiliki kebiasaan dan peraturan yang diciptakan untuk menghasilkan suasana yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain. Setiap organisasi tentunya memiliki kebiasaan-kebiasaan atau perilaku yang dilakukan untuk mencapai tujuannya. Kebiasaan itu umumnya akan membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah salah satu faktor terpenting seseorang akan tetap bertahan di organisasi tersebut atau tidak. Perkembangan organisasi salah satu berasal dari budaya yang ada didalamnya. Robbins dan Mary (2017:51) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi”. Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena kebiasaan yang baik akan mendukung kinerja kepada standar kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu

berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja. Menurut Prawirosono dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : 1.Efektivitas dan Efisiensi, 2.Otoritas dan Tanggung Jawab, 3.Displin, 4.Inisiatif.

CV JN Mustika yang merupakan salah satu dari 6 perusahaan yang berpotensi di kota Subang. Namun karyawan pada CV JN Mustika tidak sebanyak karyawan pada perusahaan besar lainnya. Pada awal berdiri CV JN Mustika memproduksi dress yang diekspor ke Eropa dan Asia, dengan sistem pengiriman per minggu 10.000pcs. Seiring dengan berjalannya waktu kini CV JN Mustika memproduksi jaket, sweater, kemeja dll.

Perkembangan perusahaan CV JN Mustika pada awalnya tidak memiliki gedung produksi melainkan menyewa gedung serbaguna pada beberapa awal tahun hingga akhirnya memiliki gedungnya sendiri. Perusahaan ini menekankan hanya pada jasa jahit dimana setiap produksinya ditentukan oleh permintaan pelanggan. CV JN Mustika bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan garmen yaitu salah satunya PT SAN SAN Bandung.

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan CV JN Mustika tidak semua yang ahli dalam bidang menjahit, tetapi perusahaan tersebut menerima masyarakat setempat khususnya ibu rumah tangga dengan tujuan mengurangi pengangguran serta membantu perekonomian masyarakat. CV JN Mustika juga menerima karyawan dari lulusan sekolah terutama SMK dengan latar belakang jurusan tata busana, perusahaan ini juga bekerja sama dengan beberapa SMK di Subang dan Sumedang. Diluar dari kemampuan menjahit, perusahaan

ini mengadakan pelatihan menjahit dengan minimal tiga hari pelatihan, kegiatan ini bertujuan agar karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik.

Pada tahun 2015 produksi perusahaan ini berjalan dengan sesuai target, namun pada tahun 2019 mengalami penurunan permintaan produksi yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia. Dampak dari penurunan permintaan produksi ini perusahaan CV JN Mustika mengurangi tenaga kerja perhari dengan sistem rolling jadwal per minggu, jadi karyawan bisa menjalankan aktivitas satu minggu dirumah satu minggu di perusahaan. Berikut adalah data unit produksi tiga bulan terakhir pada CV JN Mustika:

**Tabel 1.1**  
**Data Unit Produksi Per Tiga Bulan 2022 Pada CV JN Mustika**

No	Style	Periode		
		April 2022	Mei 2022	Juni 2022
1	Kemeja Tracker	18.584 pcs.	21.309 pcs.	13.644 pcs.
2	Sweater	10.896 pcs.	19.047 pcs.	5.864 pcs.
3	Jaket	1.595 pcs.	2.459 pcs.	10.759 pcs.

Sumber : CV JN Mustika

Pada tabel 1.1 disebutkan unit produksi pada tiga bulan terakhir pada tahun 2022. Produksi pada perusahaan tersebut tidak menentu jumlahnya, banyaknya unit produksi kemeja tracker, sweater, dan jaket bisa berubah setiap bulannya karena ditentukan oleh permintaan pelanggan. Selain jumlah unit produksi terdapat standar nilai kinerja pegawai pada CV JN Mustika. Berikut adalah standar nilai kinerja pegawai pada CV JN Mustika:

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kinerja Pegawai Pada CV JN Mustika**

No	Nilai (%)	Kategori
1	100-91	Sangat Baik
2	90-76	Baik
3	75-61	Cukup Baik
4	60-kebawah	Kurang

Sumber: CV JN Mustika

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai pada CV JN Mustika. Dengan diberlakukannya penilaian kinerja pegawai, maka pegawai akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya. Kinerja karyawan yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Menyadari akan arti dari pentingnya kinerja karyawan yang baik, pimpinan mesti berupaya untuk selalu meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan bagi para karyawannya di setiap organisasi yang ada. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus maka akan tercapainya suatu tujuan perusahaan Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan pada CV JN Mustika Kasomalang Subang maka dilakukan pembagian kuesioner pra survey kepada 30 responden yaitu karyawan secara acak dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3 pada halaman selanjutnya.

**Tabel 1.3**  
**Kinerja Karyawan di CV JN Mustika Kasomalang Subang**

Variabel Dimensi		Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
<b>Kinerja Karyawan</b>	Kualitas Kerja	6	12	6	4	2	106	3,53
	Kuantitas Kerja	6	5	10	2	7	91	3,03
	Tanggung Jawab	8	7	7	5	3	102	3,40
	Kerjasama	4	9	8	5	4	94	3,13
	Inisiatif	5	7	9	6	3	95	3,16
<b>Total</b>							<b>488</b>	<b>16,25</b>
<b>Rata-rata</b>								<b>3,25</b>
<b>F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor</b> <b>Responden= 30 Jumlah Dimensi = 5</b>								

Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil pra survey yang diperoleh memiliki rata-rata skor sebesar 3,25 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori kurang baik. Hal yang menunjukkan adanya masalah utama dari dimensi kuantitas dengan skor sebesar 3,03 yaitu hasil pekerjaan yang masih kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adapun pada dimensi kerjasama dengan skor sebesar 3,13 yaitu kurangnya sikap kerjasama antar karyawan untuk saling bersinergi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan yang terakhir pada dimensi inisiatif dengan skor sebesar 3,16 yaitu kurang inisiatifnya para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kecenderungan harus diperintah dahulu baru mereka mengerjakannya.

Kinerja mempunyai peran penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja yang baik maka adanya perbaikan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.. Kinerja pada suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan menempuh beberapa

cara, misalnya dengan pemberian motivasi, disiplin kerja, pemberian kompensasi, budaya organisasi, promosi jabatan, kepemimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2017:299). Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Feby Dhati Pitaloka (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor individual antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *self efficacy*.

Untuk lebih meyakinkan menentukan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan di perusahaan garmen CV JN Mustika Kasomalang Subang. Berikut hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Faktor-Faktor yang Diduga**  
**Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Ratarata
1.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	9	18	3	0	0	126	4,2
		Kebutuhan Akan Afiliasi	5	19	6	0	0	119	3,96
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	8	19	3	0	0	125	4,16
<b>Skor rata-rata</b>									<b>4,11</b>

No	Variabel	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Ratarata
2.	Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu	8	17	5	0	0	123	4,10
		Ketaatan Terhadap Peraturan	11	15	4	0	0	127	4,23
		Tanggung jawab Kerja	9	13	8	0	0	121	4,03
		Tugas dan Kewajiban	8	19	3	0	0	125	4,16
<b>Skor rata-rata</b>									<b>4,13</b>
3.	Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung	5	19	6	0	0	119	3,96
		Kompensasi Finansial Tidak Langsung	10	13	4	3	0	120	4,00
		Kompensasi Non-Finansial	10	18	2	0	0	128	4,26
<b>Skor rata-rata</b>									<b>4,07</b>
4.	Budaya Organisasi	Memperhatikan Detail	2	6	19	3	0	97	3,23
		Inovasi dan Pengambilan Risiko	4	4	17	4	1	96	3,20
		Orientasi Pada Hasil	2	6	13	9	0	91	3,03
		Orientasi Individu	5	8	13	3	1	103	3,43
		Orientasi Pada Tim	9	8	2	7	4	101	3,36
		Keagresifan	4	15	6	4	1	107	3,57
		Stabilitas	10	8	3	5	4	105	3,50
<b>Skor rata-rata</b>									<b>3,33</b>



No	Variabel	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Ratarata
5	Kepuasan Kerja	<i>Work it self</i>	4	17	4	1	0	122	4,06
		Gaji/Upah	8	16	3	3	0	119	3,96
		Promosi	12	15	2	1	0	128	4,26
		Pengawasan	11	12	5	2	0	122	4,06
		Rekan Kerja	10	8	3	5	4	105	3,50
<b>Skor rata-rata</b>									<b>3,96</b>
6	<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	3	6	15	5	1	95	3,16
		<i>Strength</i>	6	6	16	2	0	106	3,53
		<i>Generality</i>	2	6	19	3	0	97	3,23
<b>Skor rata-rata</b>									<b>3,31</b>

Sumber: Hasil olah data Pra Survey 2022

Tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel Budaya Organisasi dengan hasil skor rata-rata 3,33 dan *Self Efficacy* dengan hasil rata-rata skor sebesar 3,31. Dengan begitu dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan pada Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang belum berada pada rentang nilai sangat baik adalah Budaya Organisasi dan *Self Efficacy*.

Menurut Hasibuan dalam Hartanto dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self*

*concept. Self concept* (Konsep Diri) merupakan cara pandang dan sikap seseorang terhadap dirinya sendiri. Konsep diri sangat erat hubungannya dengan dimensi fisik, karakter individu dan motivasi diri. Dimana yang termasuk kedalam *self concept* diantaranya yaitu *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control*.

Menurut Alwisol (2017) *self efficacy* adalah aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. *Self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai penilaian terhadap dirinya, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Jadi dalam hal ini orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, ia akan meyakini bahwa ia mampu mencapai hasil kerja yang baik karena kemampuan yang dimiliki olehnya baik itu dalam mengerjakan tugas yang sulit ataupun tidak, dan begitupun sebaliknya orang dengan *self efficacy* yang rendah ia akan cenderung mengurangi usahanya dalam hal pekerjaan karena ia sendiri tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki. *Self efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya.

*Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas, sehingga *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data yang diperoleh dalam hasil kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah pada Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang yaitu *self efficacy*

dengan menyebarkan kuesioner kepada 63 orang karyawan adalah sebagai berikut : 63 orang karyawan pada Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel *Self Efficacy* Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang**

Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Ratarata
<i>Level</i>	3	6	15	5	1	95	3,16
<i>Strength</i>	6	6	16	2	0	106	3,53
<i>Generality</i>	2	6	19	3	0	97	3,23
<b>Skor rata-rata</b>							<b>3,31</b>

*Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2022*

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata sebesar 3,31. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *self efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *level* dan dimensi *generality*. Dimensi *level* dengan nilai 3,16 yaitu berkaitan dengan karyawan merasa kurang atau tidak mampu untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit tersebut cenderung meminta langsung bantuan terhadap orang lain tanpa mencobanya sendiri terlebih dahulu.

Adapun dimensi *generality* dengan nilai 3,23 yaitu kurangnya keyakinan karyawan untuk mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai bidang khususnya bidang pekerjaan yang memiliki range luas. Oleh karena itu, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi diyakini mampu melaksanakan tugas yang lebih baik disebabkan karena karyawan tersebut memiliki motivasi yang kuat,

mampu mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Berikut data yang diperoleh mengenai variabel budaya organisasi yang bermasalah dalam pra survey dengan menyebarkan kepada 63 orang karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Budaya Organisasi Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang**

Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Ratarata
Inovasi dan Pengambilan Risiko	4	4	17	4	1	96	3,20
Memperhatikan Detail	2	6	19	3	0	97	3,23
Orientasi Pada Hasil	2	6	13	9	0	91	3,03
Orientasi Individu	5	8	13	3	1	103	3,43
Orientasi Pada Tim	9	8	2	7	4	101	3,36
Keagresifan	4	15	6	4	1	107	3,57
Stabilitas	10	8	3	5	4	105	3,50
<b>Skor rata-rata</b>							3,33

Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 3,33 hal ini merupakan kategori kurang baik. Terdapat tujuh dimensi dalam variabel budaya organisasi dan

dimensi yang memiliki skor rendah adalah dimensi inovasi dan pengambilan risiko dengan nilai 3,20 yaitu kurangnya keinginan karyawan untuk menciptakan ide-ide inovatif dan kurangnya keberanian karyawan dalam mengambil risiko terhadap pekerjaan yang diberikan. Kemudian pada dimensi memperhatikan detail dengan nilai terendah 3,23 dimana kurangnya disiplin kerja dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, lalu dimensi orientasi pada hasil karyawan dengan nilai terendah 3,03 yaitu karyawan mengumpulkan tugas melebihi batas waktu yang ditentukan, dan terakhir dimensi orientasi pada tim yaitu kurangnya kerjasama dengan tim atau rekan kerja sehingga mengalami hambatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Menurut Robbins dan Mary (2017:88) menyatakan bahwa (*Organizational culture is a pattern of basic assumptions – invented, discovered or developed by a given as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration*) artinya budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan uraian fenomena di atas menunjukkan ada beberapa hal yang menimbulkan permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV JN MUSTIKA KASOMALANG SUBANG”**

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel *self efficacy*, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan
  - a. Penyelesaian pekerjaan yang kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
  - b. Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. *Self Efficacy*
  - a. Karyawan merasa kurang mampu untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berkaitan dengan taraf kesulitan tugas yang diberikan.
  - b. Karyawan merasa kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan range luas.
3. Budaya Organisasi
  - a. Masih terdapat karyawan yang kurang inovatif dan kurangnya keberanian dalam mengambil risiko.

- b. Kurangnya orientasi pada hasil.
- c. Dalam orientasi tim masih terdapat karyawan yang belum produktif dan efektif dalam membentuk kerjasama yang baik.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Self Efficacy* karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.
2. Bagaimana Budaya Organisasi karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Self Efficacy* karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.
2. Budaya Organisasi karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.

3. Kinerja karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.
4. Besarnya pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang baik secara simultan dan parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - a. Peneliti dapat mengetahui tingkat *Self Efficacy* karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.
  - b. Peneliti dapat mengetahui tingkat Budaya Organisasi karyawan



pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.

- c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang.

## 3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya kajian pustaka ini

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **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, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen sangat berperan penting dalam kehidupan yang canggih ini. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu “*management*”, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan.

Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Selain itu, pengertian dari manajemen itu sendiri adalah secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar terselesaikan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Efektif disini diartikan sebagaimana melakukan suatu pekerjaan secara tepat sasaran, sedangkan arti efisien yaitu melakukan pekerjaan dengan benar. Pekerjaan yang tidak dilakukan secara efektif dan efisien tidak akan mencapai hasil yang memuaskan.

Menurut Hasibuan (2017:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Selain itu, George R. Terry (2018:5) yang dialih bahasakan oleh R Supomo dan Eti Nurhayati menyatakan Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.”

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan, pengendalian dan pemecahan masalah terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusi

### **2.1.2 Fungsi Fungsi Manajemen**

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Fungsi manajemen adalah *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, budgeting.*

Dari sekian pendapat para ahli umumnya kita menggunakan pendapat dari George R. Terry yang biasa disingkat dengan POAC.

1. Perencanaan (*Planning*), yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Pelaksanaan (*Actuating*), yaitu untuk menggerakkan organisasi/instansi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggunakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
4. Pengawasan (*Controlling*), yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

### 2.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Seorang manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 unsur yang disingkat dengan 6 M, yaitu *man, money, methods, materials, machines, market*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

#### 1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

#### 2. Uang (*Money*)

Uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

#### 3. Bahan (*Materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahansetengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa.

#### 4. Mesin (*Machine*)

Mesin adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam bidang operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan yang lebih besar

serta menciptakan efisiensi kerja.

#### 5. Metode (*Methods*)

Metode adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

#### 6. Pasar (*Market*)

*Market* merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain :

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*).

Berdasarkan uraian di atas mengenai unsur manajemen, bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau instansi yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.4 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi. Unsur dalam MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

##### **2.1.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama, dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Pendapat lain dari Sedarmayanti (2017:3) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Kemudian Marbawi Adamy (2017:4) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dengan suatu proses (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan) untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi organisasi.

#### **2.1.4.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuanyang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Veithzal Rivai (2019:13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

##### **1. Fungsi Manajerial**

###### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan



dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
  2. Analisa jabatan
  3. Penarikan pegawai
  4. Penetapan kerja
  5. Orientasi kerja
- b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

- 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
  - 2) Pengembangan karir
  - 3) Penilaian prestasi kerja
  - 4) Sikap
3. Kompensasi (*Compensation*)
- Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari :
- a. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif
  - b. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) pelayanan/kesejahteraan (*service*)
4. Pengintegrasian (*Integration*)
- Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan

dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup :

- a. Kebutuhan karyawan
- b. Motivasi kerja
- c. Keputusan kerja
- d. Disiplin kerja
- e. Prestasi kerja

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun, pemeliharaan mencakup :

- a. Komunikasi kerja
- b. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
- c. Pengendalian konflik kerja
- d. Konseling kerja

6. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat

manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah- masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

#### **2.1.4.3 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 manajemen 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 dampaknegatifnya.

##### **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 semua karyawan.

### 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 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 pegawai tersebut.

### **2.1.5 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.

#### **2.1.5.1 Pengertian Self Efficacy**

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang di harapkan. *Self-efficacy* berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Menurut Triana (2017:8) menyatakan bahwa “*self-efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil

melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan”.

Sedangkan menurut Bandura dalam Ismanto et al., (2021:296),” *Self efficacy is a person’s belief in his ability to produce predetermined levels of performance, which affect activity in their lives.*” Artinya efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, yang mempengaruhi aktivitas dalam kehidupan mereka.

Selanjutnya, Hasanah et al. (2019:522), mendefinisikan *bahwa self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah penilaian seseorang dan kepercayaan seseorang akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan dengan sukses sesuai yang diharapkan.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

*Self efficacy* dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor. Menurut Flora Puspitaningsih (2017:79) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya :

##### **a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)**

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh

dalam *self efficacy*, 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*. 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 yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. Modelling merupakan cara lain 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 afektif. 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.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy***

*Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Menurut Flora Puspitaningsih (2017:77) menyatakan bahwa masing-masing mempunyai implikasi penting didalam performasi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Dimensi Level**

Dimensi level ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat 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 dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. 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.

## 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. Indikator *self efficacy* mengacu pada tiga dimensi *self efficacy* yaitu dimensi level, dimensi strength, dan dimensi generality. Flora Puspitaningsih (2017:78), 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).

#### **2.1.6 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.

#### **2.1.6.1 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.

Menurut Wardiah (2017:196) mengatakan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi.”

Pendapat lain dari Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017) yang dialih bahasakan oleh Diana yaitu dalam organisasi terdapat budaya organisasi, budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.”

Adapun menurut Siswanto dan Sucipto (2017) bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

#### **2.1.6.2 Fungsi Budaya Organisasi**

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. Budaya organisasi mampu menjadi karakter dari suatu organisasi, 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 social (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 anggota organisasi.

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

### **2.1.6.3 Tipe-tipe Budaya Organisasi**

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

3. Budaya Konstruktif (*Constructive Culture*)

Merupakan budaya dimana pekerja di dorong untuk berinteraksi dengan oranglain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

4. 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.

5. Budaya Agresif-Defensif (*Aggressive-Defensive Culture*) Mendorong pekerja mendekati yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.

### **2.1.6.4 Karakteristik Budaya Organisasi**

Luthans (dalam Sembiring, 2017:125) 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 organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pihak luar organisasi.

### **2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Mary (2018:52) dimensi dan indikator budaya

organisasi diuraikan sebagai berikut :

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

Karyawan diharapkan menjadi inovatif dan berani dalam mengambil risiko.

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

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

Karyawan diharapkan dapat menjalankan suatu presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal yang rinci (detail).

- a. Kemampuan analisis
- b. Evaluasi hasil kerja

3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*)

Manajemen berfokus lebih pada hasil yang dikerjakan ketimbang pada suatu teknik dan proses untuk mendapatkan hasil tersebut.

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

4. Orientasi orang (*People orientation*)

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

“Orientasi pada hasil kerja secara individu”

5. Orientasi tim (*Team orientation*)

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

”Orientasi pada hasil kerja secara tim”

6. Keagresifan (*Aggressiveness*)



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

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

#### 7. Stabilitas (*Stability*)

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

“Mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja”

### **2.1.7 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.

#### **2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Kinerja

sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang ingin dicapai seseorang. Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Adapun pendapat Masram (2017:138) menyatakan 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 maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kemudian Sudaryo et al., (2018:205) mengatakan bahwa Kinerja karyawan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi dalam

menyelesaikan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab.

### **2.1.7.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja di kembangkan di bawah pengaruh MBO (*Management by Objectives*). Kadang disebut orientasi pada hasil penilaian karena masukkan kesepakatan tujuan dan penilaian terhadap hasil yang di peroleh terhadap tujuan. Penilaian biasanya di pertahankan dari keseluruhan kinerja dan berkaitan dengan tujuan individu. Penilaian sifat (*trait ratings*) juga di gunakan, namun di ganti dalam beberapa skema berdasarkan penilaian kompetensi (*competency ratings*). Menurut Levinson bahwa “Penilaian kinerja perlu di lihat bukan sebagai teknik tetapi sebagai proses yang melibatkan orang dan data, oleh sebab itu keseluruhan proses tidak memadai. Ia juga menunjukkan bahwa penilaian biasanya tidak di akui sebagai fungsi normal manajemen dan bahwa tujuan individu jarang terkait dengantujuan bisnis.”

### **2.1.7.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, 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. 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.

#### **2.1.7.4 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 :

- b. Ketepatan waktu
- c. Hasil kerja
- d. 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 :

- Pengambilan keputusan,
- Sarana dan prasarana

### 4. Kerjasama

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 Kerjasama, b. Kekompakan

### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yaitu kemandirian

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai 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. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, dan kinerja karyawan sebagai berikut pada halaman berikutnya.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Amaliya Dwi Anjani Sumber : Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 5 No. 2 Mei 2022	Pengaruh Pengembangan Karir Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Danagung D'Briquete Bantul Yogyakarta	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh self efficacy sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
2	Feby Dhati Pitaloka (2019) Sumber: Trisakti E-Jurnal Volatilitas, Vol. 1, No. 3, 2019	Pengaruh <i>Locus of Control, Self Efficacy</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Anugrah Karya	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>locus of control, self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian, berbeda. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel <i>locus of control</i> .

Lanjutan Tabel 2.2

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
3	Rini Sarianti, Yuki Fitria, Dira Umairah  Sumber: Ejournal Universitas Negeri Padang (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
4	Aditya Wahid nur , Cahya Sanjaya  Sumber: Eprints Vol 18, No 1 2022	Pengaruh Empowering Leadership, <i>Self Efficacy</i> dan Organizational Culture Terhadap Employee Perpomance CV Berlian Barmen	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan, serta Budaya Organisasidan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
5	Agnesi Chintya Masita Sibuea, Anthon Rustono  Sumber: Vol 2, No 3 (2015) Library publication Universitas Telkom	Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Self- efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa BaratDan Banten	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Budaya Organisasi dan <i>Self- Efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian

Lanjutan Tabel 2.2

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
6	Alfitri Rijanto, Mukaram  Sumber: Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4, No. 2, Agustus 2018	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Executive CV Agrodana Futures	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat baik. 2. Budaya Organisasi Divisi Account Executive memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
7	Rodiathul Kusuma, Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan  Sumber: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 Februari 2016	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Karya Indah Buana Surabaya)	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Asas keakraban berpengaruhsignifi kan terhadap Kinerja Karyawan 2. Asas integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Asas integritas berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
8	Lukman Hadju,Novita Adam  Sumber: Vol 6 No 2 (2019) Jurnal MSDM Administrasi dan Pelayanan Publik	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian



Lanjutan tabel 2.2

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
9	Wiyanto Wiyanto, Muhamad Idrus  Sumber: Vol 4, No 1 (2021) Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Prodi Manajemen	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. PutraSina rPermaja (South Quarter)	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
10	Indah Isnada  Sumber: 63 e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 62- 75	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretaria tDaerah Kabupate n Mamuju Utara	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai ditentukan oleh kemampuan beradaptasi, konsistensi keterlibatan, dan misi	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
11	Khaerana  Sumber: Vol 5, No 1 Jurnal Ecoment Global	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah(Kpud) Kabupaten Luwu Timur	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian

Lanjutan tabel 2.2

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
12	Chelsea Shafira Rizki Amalia  Sumber : UIN Sunan Gunung Djati Bandung (2021)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai : Studi pada CV Batununggal Indah Club	Hasil penelitian sebagai berikut:  1. Efikasi Diri dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Budaya Organisasi sebagai variablebebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
13	Faisal, M Dani Somantri, Nurul Hidayatun Nafsiah, Cecep Moch. Ramli Al-Fauzi  Sumber: Vol 5, No 1 (2020) Jurnal Ekonomi Syariah	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Syariah Kcp Ciawi Tasikmalaya	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 2. Kinerja Karyawan dipengaruhi Budaya Organisasi	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variablebebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variableterikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
14	Iis Dewi Fitriani, Budi Sadarman  Sumber: VOL. 2 NO. 1 2018 Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Besarnya nilai korelasi sebesar 0,592 dan besarnya presentasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variablebebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variableterikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian

Lanjutan tabel 2.2

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
15	Hendra Jayusman, Arifin, Edi Harmanto  Sumber: magenta utama Vol.7, No.2 (2019)	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. <i>self efficacy</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variablebebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variableterikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
16	Muhammad Muris  Sumber: Repository Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variablebebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variableterikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
17	Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo Nik Amah  Sumber: Vol 6, No 1 (2017) Jurnal Akuntansi dan Pendidikan	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Hasil penelitian sebagai berikut: 1. Pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variablebebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variableterikat. <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian

Lanjutan tabel 2.2

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
18	Hendra Wijayanto, C. Catur Widayati, Siti Marliya  Sumber: Vol 3, Issue 3 (2022) Dinasti International Journal	<i>The Influence Of Organizational Culture, Self Efficacy And Work Motivation For Employee Performance</i>	<i>The results of the study are as follows: 1. Organizational Culture positive and significant effect on employee performance 2. Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance</i>	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
19	FU Rehman, T Nawaz  Sumber: Vol.8, No.4 (2016) European Journal of Business and Management	<i>Determining The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance: The Moderating Rule Of Self Efficacy</i>	<i>The results of the study are as follows: 1. Organizational Culture positive influence on employee performance 2. Self Efficacy has a negative effect on employee performance</i>	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variable bebas. 2. Kinerja Karyawan sebagai variable terikat.  <b>Perbedaan:</b> Objek dan Waktu Penelitian
20	A Husein Fattah  Sumber: vol 3, No 2 (2017) Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis	<i>The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees</i>	<i>The results of the study are as follows: 1. Leader behavior, Self Efficacy, and job satisfaction have a direct effect on work performance 2. Organizational culture does not directly affect work performance</i>	<b>Persamaan:</b> 1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy sebagai variable bebas.  <b>Perbedaan:</b> 1. Objek dan Waktu Penelitian

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 variable yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian dilakukan.

## **1.5 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 menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan 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* tinggikan 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 (2017:76) *self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi, dan menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chelsea Shafira Rizki Amalia Studi pada Batununggal Indah Club bahwa *self efficacy* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja, serta menurut penelitian yang dilakukan oleh Rini Sarianti, Yuki Fitria, Dira Umairah Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat bahwa *Self efficacy* berpengaruh signifikan 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 kepuasan kerjanya, 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 Iis Dewi Fitriani, Budi Sadarman dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada PT PLN (Persero) Area Bandung bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo Nik Amah dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi 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,

Iklm 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, maka 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.

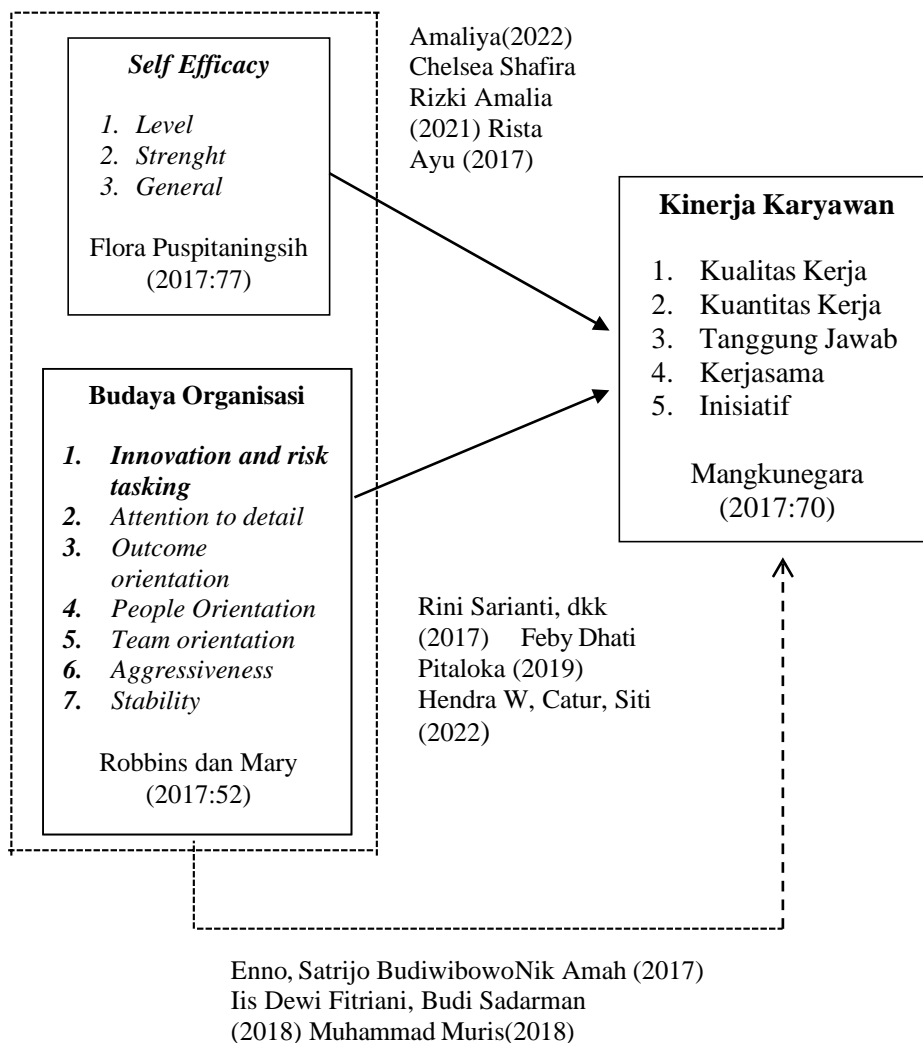
Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rini Sarianti, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Barat yang



menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

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

## 2.4 Paradigma Penelitian



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

—————▶ = Pengaruh secara Parsial

-----▶ = Pengaruh secara Simultan

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

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 Simultan**

“Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”

### **2. Hipotesis Parsial**

a. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

b. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan peneliti. Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan. Metode penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian turut menentukan keberhasilan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk menjawab rumusan masalah baik yang bersifat deskriptif maupun verifikatif, selain itu untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:35), Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:11) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana *self efficacy* karyawan di Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang
2. Bagaimana budaya organisasi karyawan di Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang
3. Bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang, baik secara parsial maupun simultan.

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalisasi alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang ditelitinya.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:38-39) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Variabel tersebut berupa variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini melibatkan tiga variabel, yaitu variabel *self efficacy* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel *dependen*. Berikut ini adalah penjelasannya mengenai variabel dari masing-masing variabel yaitu :

1. *Self Efficacy* ( $X_1$ )

Menurut Flora Puspitaningsih (2017:76) *self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.

2. Budaya Organisasi ( $X_2$ )

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”.

3. Kinerja Karyawan ( $Y$ )

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

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian kedalam konsep dimensi dan indikator yang akan menjadi bahan

penyusunan instrumen kuesioner. Berdasarkan judul penelitian yaitu pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang maka terdapat tiga variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<i>Self Efficacy</i> (X <sub>1</sub> )  <i>Self efficacy</i> merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu	<i>Level</i>	a. Keyakinan dalam menyelesaikan tugas	Tingkat keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	1
		b. Memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas	Tingkat keyakinan motivasi diri karyawan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal	2
pencapaian atau prestasi. Flora Puspitaningsih (2017:76)	<i>Strenght</i>	a. keyakinan dalam berusaha keras, gigih dan tekun	Tingkat keyakinan karyawan mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	Ordinal	3

Lanjutan Tabel 3.1

<b>Self Efficacy (X<sub>1</sub>)</b>		b. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan	Tingkat keyakinan karyawan bahwa dirinya mampu menghadapi kesulitan dan hambatan.	Ordinal	4
	<i>Generality</i>	Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas atau sempit	Tingkat keyakinan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan range luas atau sempit.	Ordinal	5
<b>Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)</b>  Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang memengaruhi cara bertindak anggota organisasi.  Robbins dan Mary (2017:51)	<i>Innovation and risk tasking</i>	a. Melakukan perubahan kerja	Tingkat melakukan perubahan bekerja.	Ordinal	6
		b. Keberanian dalam mengambil risiko	Tingkat keberanian mengambil risiko.	Ordinal	7
	<i>Attention to detail</i>	a. Kemampuan analisis.	Tingkat kemampuan analisis.	Ordinal	8
		b. Evaluasi hasil kerja	Tingkat perhatian terhadap detail pekerjaan.	Ordinal	9
	<i>Outcome orientation</i>	a. Perhatian pada hasil daripada teknik kerja	Tingkat perhatian pada hasil daripada teknik kerja	Ordinal	10
		b. Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja	Tingkat perhatian pada hasil daripada kualitas kerja.	Ordinal	11

Lanjutan Tabel 1.3

<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	<i>People orientation</i>	Orientasi pada hasil kerja secara individu	Tingkat perhatian pada hasil kerja secara individu.	Ordinal	12
	<i>Team orientation</i>	Orientasi pada hasil kerja secara tim	Tingkat perhatian pada hasil kerja secara tim.	Ordinal	13
	<i>Aggressive ness</i>	a. Kemampuan dalam bersaing	Tingkat kemampuan dalam bersaing	Ordinal	14
		b. Kecepatan dalam bekerja	Tingkat kecepatan dalam bekerja.	Ordinal	15
	<i>Stability</i>	Mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dalam bekerja	Tingkat bekerja sesuai dengan SOP	Ordinal	16
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:67)	Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	17
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja.	Ordinal	18
		c. Kemampuan	Tingkat kemampuan bekerja sesuai standar yang ditentukan.	Ordinal	19
	Kuantitas Kerja	a. Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	20
		b. Hasil Kerja	Tingkat hasil kerja sesuai waktu yang ditentukan.	Ordinal	21



Lanjutan Tabel 1.3

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>		c. Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal	22
	Tanggung Jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.	Ordinal	23
		b. Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat tanggung jawab dalam pemanfaatan sarana dan prasarana.	Ordinal	24
	Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Tingkat jalinan kerjasama dengan rekan kerja.	Ordinal	25
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.	Ordinal	26
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan.	Ordinal	27

Sumber: Hasil olah data Peneliti 2022

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel penelitian akan lebih mudah mengolah data. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut :

### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang. Adapun jumlah populasi karyawan pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang, yaitu :

**Tabel 3.2**  
**Data Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Pada Perusahaan CV JN Mustika Kasomalang Subang Tahun 2022**

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	<i>Cutting</i>	10
2	<i>Sewing</i>	138
3	<i>Finishing</i>	17
4	Mekanik	3
	<b>Jumlah</b>	<b>168</b>

Sumber: Perusahaan CV JN Mustika

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan salah satu unsur dari populasi yang hendak dijadikan suatu objek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel, melainkan terbatas hanya sebagian dari populasi saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang terlalu banyak. Oleh karena itu sampel yang

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

diambil harus sangat representatif. Khususnya dalam penelitian ini, sampel tersebut diambil dari populasi dengan presentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% (0,1) dan penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, yang dapat ditunjukkan

sebagai berikut :

Dimana :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolerir (10%)

Jumlah populasi yaitu sebanyak 168 orang dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 10% (0,1) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diperoleh ukuran sampel sebanyak 63 responden.

$$n = \frac{168}{1 + 168 (0,1)^2} = 62,686 \text{ (dibulatkan menjadi 63)}$$

**3.3.3**

### **Teknik Sampling**

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik probability sampling. Teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:84).

Teknik probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu cluster sampling. Menurut Sugiyono (2018:85) cluster sampling adalah teknik sampel yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sugiyono, 2018:137 menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut

:

## 1. Data primer

Data primer menurut sugiyono (2017:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini terbagi menjadi dua diantaranya :

### a. Wawancara (*interview*)

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data dimana peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal – hala dari karyawan dengan bertanya secara langsung kepada karyawan.

### b. Pengamatan (*observation*)

Teknik pengumpulan data dengan observasi dilakukan untuk mengamati perilaku dan proses kerja, pengamatan dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal – hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti pada CV JN Mustika Kasomalang Subang.

### c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan atau pernyataan yang dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang berisi seperangkat pernyataan dan dibagikan secara langsung pada karyawan CV JN Mustika Kasomalang Subang.

## 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan informasi secara langsung berupa data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang

digunakan oleh organisasi. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

a. File atau dokumen

File atau dokumen dilakukan untuk mendapatkan data file CV JN Mustika Kasomalang Subang

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan sebagai data pendukung yang dengan penelitian, yang diperoleh melalui literatur perpustakaan *seperti e-books* dan buku – buku pendukung.

c. Jurnal

Jurnal sebagai data pendukung yang berhubungan dengan penelitian, yang membahas berbagai macam ilmu serta penelitian yang dianggap relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data adalah cara – cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan keterangan – keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian lapangan

Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan survei ke CV JN Mustika Kasomalang Subang sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat.

2. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dan narasumber yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara di lakukan dalam bentuk pertanyaan – pertanyaan yang diajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga di harapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

3. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap

masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu CV JN Mustika Kasomalang Subang.

#### 4. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada responden secara langsung.

#### 5. Penelitian kepustakaan

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataanterhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut Sugiyono (2018:125) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap- tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson

product moment menurut Sugiyono (2018:183) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum(X_i Y_i) - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

*Sumber: Sugiyono (2018:183)*

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Skor yang diperoleh dari subjek tiap item

y = Skor total instrument

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2018:215) sebagai berikut : Jika  $r \geq 0,3$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r \leq 0,3$  maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

### 2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Dan apabila tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk diuji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Rumus yang digunakan pada uji reliabilitas

menurut sugiyono (2018:131) sebagai berikut :

$$a = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Sumber : Sugiyono (2017:131)

Dimana:

a = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum S_i^2$  = Jumlah Varians tiap butir pernyataan

$S_x^2$  = Total Varians

1. Bila  $r_{hitung} > 0,7$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila  $r_{hitung} < 0,7$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

## 2.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dalam setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Menurut Sugiyono



(2018:147) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel.

Menurut Sugiyono (2018:148) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata sampel atau populasi. Teknik analisis data didalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

### 2.6.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert didalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:93) “Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”.

Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Ketika data terkumpul selanjutnya dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk

tabel dan dianalisis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel *independen* (bebas) dan *dependen* (terikat) selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori : sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya. Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata

$$\bar{p} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut :

Dimana:

Nilai tertinggi : 5

Nilai terendah : 1

Rentang skor :  $5 - 1 = 4$

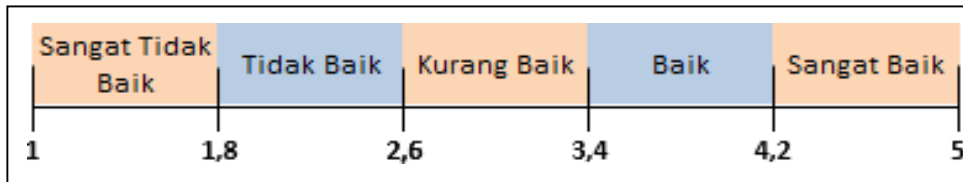
**Tabel 3.5**  
**Kategori Skala**

Skala Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81 – 2,60	TB (Tidak Baik)
2,61 – 3,40	KB (Kurang Baik)
3,41 – 4,20	B (Baik)
4,21 – 5,00	SB (Sangat Baik)

Sumber : Sugiyono (2018:134)

Berdasarkan kategori skala diatas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut

:



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

## 2.6.2 Analisis Verifikatif

Dalam analisis verifikatif cara atau teknik statistik yang digunakan adalah statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2021:243). Metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

### 2.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan (bersama- sama) antara dua atau lebih variabel bebas (independen) yang terdiri dari *self efficacy* (X1) budaya organisasi (X2) dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2021:302) rumus persamaan regresi linier berganda ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat/dependen (kinerja karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi (*self-efficacy*)

$\beta_2$  = Koefisien regresi (budaya organisasi)

X1 = Variabel bebas / independen (*self-efficacy*)

X2 = Variabel bebas / independen (budaya organisasi)

e = Standar eror / variabel pengganggu

### 2.6.2.1 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel *self efficacy* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Taksiran besarnya koefisien korelasi**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

### 2.6.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan

yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), secara simultan dengan menguadratkan koefisien korelasinya yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi product moment

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana :

$\beta$  = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2017:64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban

teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2017:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel  $X_1$  (*self efficacy*),  $X_2$  (budaya organisasi), dan  $Y$  (kinerja karyawan).

### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, Sugiyono (2017:257). Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Hipotesis simultan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.  
 $H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 10% atau 0,10 dan derajat bebas (db) =  $n - k - 1$ , untuk mengetahui daerah  $F_{tabel}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah anggota sampel

Nilai untuk uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan  $\alpha = 0,10$  dan derajat bebas ( $k; n - k - 1$ ), selanjutnya  $F_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

3. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (signifikan)
4. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

### 3.6.3.2 Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak.

Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3.  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *self efficacy*, budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti berikut keterangannya:

SS : Sangat setuju, yaitu jika pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S : Setuju, yaitu jika pernyataan sesuai dengan kenyataan

KS : Kurang Setuju, yaitu jika pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan

TS : Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan

STS : Sangat Tidak Setuju, yaitu jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Kp.Limaratus, Sindangsari, Kec. Kasomalang, Kab. Subang Jawa Barat 41283. Penelitian ini dimulai dari bulan April-Agustus 2022.