

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka adalah Bahasa atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai etos kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pengertian yang focus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Konsep dan teori tersebut akan disajikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrument penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian. Selain itu juga penulis membuat teori dari text book, jurnal, karya ilmiah, dan sebagainya.

2.1.1 Manajemen

Manajemen mempunyai definisi yang sangat luas, dapat diartikan sebagai ilmu, seni maupun proses. Manajemen dapat ditemukan dalam kehidupan sehari-hari dan merupakan suatu kebiasaan secara sadar yang terus menerus dalam membentuk suatu organisasi. Manajemen merupakan unsur paling penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan menciptakan masa depan organisasi atau perusahaan yang lebih baik dan sejahtera.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-

kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut M. Manullang (2018:2) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan Larasati (2018:3) mendefinisikan manajemen sebagai berikut : “Manajemen merupakan suatu alat, teknik, atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Manajemen adalah suatu cara mengelola sumber daya organisasi, yaitu manusia, uang, sarana, dan prasarana, material, dan metode secara efektif dan efisien”.

Definisi manajemen menurut Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah memperkerjakan orang agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan dengan melaksanakan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarahan (*leading*), serta pengawasan (*controlling*).

Menurut Robbins dan Coulter (2019:6): “*Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with the help of other people*”. Kurang lebih mempunyai arti, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Pendapat Garry Dessler, (2019:4) sejalan dengan pendapat yang diungkapkan dan dikemukakan oleh Robbins dan Coulter bahwa: “*The process of obtaining, training, assessing and compensating employees, and for managing their*

work relations, their health and safety, and matters relating to justice”. Artinya Proses mendapatkan, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Menurut James F. Stoner (2020:4) juga menyatakan bahwa manajemen: *“Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organization members and using all other organizational resources to active stated organizational goals”*. Artinya manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi lainnya untuk tujuan organisasi yang dinyatakan secara aktif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang didalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah diitungkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Kontrol (*Controlling*)

Kontrol adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan empat fungsi diatas dapat diketahui bahwa terdapat empat Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol. Dengan adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. berikut unsur-unsur manajemen menurut George R. Tery dalam Hasibuan, (2019:50):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah mahluk kerja.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien, dapat memiliki tenaga kerja yang berkompeten, mampu memanfaatkan tenaga kerja secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal dan terjamin.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rizky Eka Febriansah (2018:1) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur interaksi dan tanggung jawab tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Enam komponen manajemen disingkat 6 M, meliputi *Men*, *Money*, *Method*, *Materials*, *Machines*, dan *Market*. Bidang manajemen sumber daya manusia, kadang-kadang dikenal sebagai HRM atau manajemen tenaga kerja, telah berkembang dari aspek manusia.

Sebuah cabang manajemen yang disebut "manajemen sumber daya manusia" difokuskan pada menganalisis bagaimana orang berinteraksi dan memainkan peran dalam organisasi. Akibatnya, hanya isu-isu yang melibatkan tenaga kerja manusia yang menjadi fokus pelajaran dari manajemen sumber daya manusia. Karena mereka beroperasi sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi, manusia selalu mengambil bagian aktif dan dominan dalam semua tindakan organisasi. Secanggih atau secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, jika peran aktif para karyawan tidak dimasukkan, tidak akan ada keuntungan bagi perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, betapa pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas Sumber Daya Manusia yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta.

Oleh karena itu, perlu pengembangan Sumber Daya Manusia di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata.

Demikian pula perhatian yang semakin besar di Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang.

Manusia merupakan sumber utama untuk menjalankan suatu perusahaan, organisasi, atau bisnis karena mereka berperan sebagai aktor, manajer, dan pelaksana dalam proses produksi. Hal ini membuat manajemen sumber daya manusia menjadi istimewa. Kemampuan karyawan organisasi untuk bekerja merupakan faktor fundamental dalam mempertahankan bisnis. Sumber daya manusia adalah khas dan berbeda dari sumber daya lain karena mereka memiliki sifat manusia, yang berbeda dari spesies lain dan memiliki pola pikir yang berbeda dari benda mati.

Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumberdaya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai karyawan dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia / manajer sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah gabungan kemampuan mental dan fisik individu, yang perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh lingkungan dan sifat-sifat yang diwariskan, sedangkan prestasi kerjanya didorong oleh kebutuhan untuk memuaskan kebutuhannya sendiri. Dalam semua aspek manajemen, terutama yang berkaitan dengan keberadaan organisasi, sumber daya manusia adalah aset sistem kehidupan yang stabil dan seimbang.

Pendapat yang lain disampaikan oleh Edwin B. flippo (2018:7) yang dialih bahasakan oleh R.Supomo dan Eti Nurhayati adalah : “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaaa, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.”

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Pandi Afandi, 2018:3). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Mondy dan Noe dalam Sri Larasati (2018:6), “mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (human resource management) sebagai penyalahgunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Hani Handoko dalam Sri Larasati (2018:6), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan , pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dan efisien untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno dalam Benjamin Bukit, dkk (2017:13) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

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

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi

Menurut Ganyang & Machmed Tun (2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia pada garis besarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai *alternative* strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b) Pengorganisasian

Fungsi manajemen yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

c) Penempatan

Fungsi manajemen yang berupaya memperoleh karyawan sesuai untuk mengisi jabatan yang kosong di perusahaan sesuai dengan spesifikasinya.

d) Kepemimpinan

Fungsi manajemen yang membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengarahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e) Pengendalian

Fungsi manajemen yang menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian akan melewati empat tahap yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan karyawan

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari sumber intern maupun sumber

eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi beberapa teknik tersebut.

b) Pengembangan karyawan

Setelah karyawan direkrut perusahaan, langkah selanjutnya adalah pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan terhadap karyawan tersebut. Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada *level* karyawan operasional berupa *technical skills*, waktu yang lebih lama, pendidikan lebih diarahkan kepada *conceptual skills*, dengan biaya cukup tinggi.

c) Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung berupa gaji atau upah, dan insentif. Ada juga yang merupakan balas jasa tidak langsung misalnya berupa tunjangan dan fasilitas lebih baik.

d) Program integrasi karyawan

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi karyawan.

e) Pemeliharaan karyawan

Pemeliharaan karyawan ditunjukan agar karyawan merasa bahwa

dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan system komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f) Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan memasuki masa pension, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberitahuan karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018 : 10). Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi atau (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi), sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu sendiri lebih efektif. Ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

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

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah secara formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Manajer sumber daya manusia adalah orang yang bekerja sebagai staf dan bekerja sama erat dengan manajer lain untuk mendukung mereka dalam mengatasi tantangan terkait sumber daya manusia. Akibatnya, pengawasan tenaga kerja di setiap unit kerja berada di bawah lingkup semua manajer.

Manajer sumber daya manusia yang terampil dalam manajemen sumber daya manusia dan manajer lain yang secara teratur membawahi karyawan atau anggota lain dari unit kerja harus membagi tugas dan tanggung jawab mereka dalam kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia.

Adapun tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah : (Sri Larasati,2018 : 11)

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat pemindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

Untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan yang mendahului yaitu diperoleh : (Sri Larasati,2018 : 12)

1. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui : perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, induksi.
2. Sumber daya manusia memenuhi syarat keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan melalui : pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir.
3. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat bekerja sebaik mungkin melalui : motivasi, penilaian karya, pemberian hadiah dan hukuman.
4. Sumber daya manusia yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan yang luas terhadap pekerjaannya melalui : kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman , hubungan industrial yang baik.

2.1.3 Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap, perilaku dan kepribadian seseorang dalam bekerja. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh

kelompok bahkan masyarakat. Dalam artian luas etos kerja adalah semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia.

2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Hal ini sejalan dengan definisi etos kerja yang dikemukakan oleh Priansa (2018:283) yang menyatakan bahwa Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Menurut Jansen Sinamo (2018:38) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Berbeda dengan pendapat menurut Chaplin dalam Diyah (2018:3) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Putrayasa & Astrama (2021) mengatakan bahwa etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu kelompok atau individu terhadap kerja. Ketika individu dalam suatu kelompok memandang kerja sebagai suatu hal yang diperlukan manusia maka etos kerjanya akan semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah seperangkat sikap, watak, karakter dan pandangan mendasar individu yang dipegang karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

2.1.3.2 Karakteristik Etos Kerja

Donni Juan Priansa (2018: 283-284) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian

Interpersonal Adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.

2. Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat

memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Donni Juan Priansa (2018: 285) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

1. Faktor Internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor Eksternal

a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Mengukur konsep etos kerja, pada kenyataannya, merupakan konsep multi dimensi yang berfokus pada lingkungan kerja, berfokus pada berbagai mata pelajaran dari waktu luang, dan moralitas. Ada beberapa dimensi etos kerja yang menjadi acuan guna terciptanya kinerja karyawan yang optimal (Jansen Sinamo 2018 : 38). Dimensi etos kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepedulian

Didefinisikan sebagai sikap karyawan terhadap rekan kerja dan orang lain di dalam dan di luar perusahaan.

2. Kode Etik

Didefinisikan sebagai kode etik berdasarkan profesi individu karyawan. Untuk perilaku etis karyawan etika kerja memainkan peran penting dalam organisasi. Etika kerja karyawan membantu organisasi untuk memahami perilaku karyawan secara etis.

3. Peraturan

Didefinisikan sebagai aturan yang ditetapkan bagi karyawan untuk dipatuhi memvisualisasikan sikap mereka. Dengan demikian sangat penting bagi organisasi untuk mengontrol perilaku kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan mereka.

4. Instrumental

Didefinisikan sebagai usaha karyawan untuk tidak mementingkan diri sendiri di antara karyawan terhadap rekan-rekan mereka dalam organisasi.

5. Kemandirian

Sejauh mana karyawan dipandu oleh keyakinan moral mereka secara pribadi dianggap sebagai kemandirian.

6. Kerja Keras

Didefinisikan ketika karyawan yang memiliki sikap kerja keras di dalam perusahaan.

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis yaitu menurut pendapat Jansen Sinamo 2018 : 38 yang mengatakan untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja Cerdas

- a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
- b. Bekerja tekun penuh keunggulan

2. Kerja Keras

- a. Bekerja keras penuh semangat
- b. Bekerja benar penuh tanggung jawab

- c. Bekerja tuntas penuh integritas
- 3. Kerja Ikhlas
 - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
 - b. Bekerja serius penuh kecintaan
 - c. Bekerja panipurna penuh kerendahan hati

2.1.4 Self-Efficacy

Self-efficacy / Efikasi diri yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

2.1.4.1 Pengertian Self-Efficacy

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

Adapun beberapa definisi *self-efficacy* menurut para ahli sebagai berikut: Menurut Pervin (Thamrin Benna et al., 2017): “*Self-efficacy is the perceived ability to shape the behavior relevant to the task or special circumstances.*” *Self efficacy* adalah kemampuan yang dirasakan untuk membentuk perilaku yang relevan dengan tugas atau keadaan khusus.

Menurut Bandura (Ismanto et al, 2021) : “*Self-efficacy is a person's belief in his ability to produce predetermined levels of performance, which affect activity in their lives.*” *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk

menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, yang mempengaruhi aktivitas dalam kehidupan mereka.

Menurut Baron dan Byrne (Dea Gayatri, 2020) “*Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* karyawan Menurut Brown dalam Anam (2021:3) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, berikut ini merupakan empat faktor informasi pada *self efficacy* tersebut :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dapat memotivasi diri dengan melihat kemampuan yang sebanding tersebut dalam mengerjakan suatu tugasnya, maka akan mempengaruhi serta meningkatkan kualitas *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, seseorang diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Kondisi fisiologis merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan individu, dalam hal ini individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis yang dimana mereka akan menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performa kerja yang dialami oleh individu.

2.1.4.3 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Aspek-aspek *self-efficacy* menurut Bandura (Hasanah et al, 2019:552) ada empat yaitu sebagai berikut:

- a. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self-efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang

yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

- b. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self-efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan menngusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
- c. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.
- d. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan

dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

2.1.4.4 Peranan *Self-Efficacy*

Secara psikologis, persepsi tentang kemampuan diri akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Menurut Bandura (Lianto, 2019), *self-efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah. Kekuatan *self efficacy* akan menjadi penentu perilaku. Berikut ini diuraikan beberapa peranan dari terciptanya *self-efficacy*:

1. Menentukan pemilihan perilaku, individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.
2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan. Menurut Bandura, *self efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self-efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.
3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada

kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk di atasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi

4. Prediksi perilaku yang akan muncul. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk mengubah keadaan

2.1.4.5 Sumber *Self-Efficacy*

Menurut S. P. Robbins & Judge (2018) sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self-efficacy* adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*) Yaitu, memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.
2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*) Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas

organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, *self-efficacy* dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*) Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber *self-efficacy*. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.
4. Umpan balik psikologis (*psychological response*) Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan *self efficacy*. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki *self efficacy* yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan *self efficacy* yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

Raden 2019 : 43 memberikan pemahaman teoritis yang komprehensif mengenai sumber utama *self-efficacy*. Menurut kepentingannya, sumber *self-efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja Inilah yang paling kuat dalam membentuk keyakinan efikasi karena merupakan informasi langsung mengenai kesuksesan. Pengalaman yang diperoleh melalui usaha yang terus menerus dan kemampuan untuk belajar membentuk *efficacy* yang kuat dan fleksibel.
2. Pengalaman pribadi atau pemodelan Sumber informasi pribadi ini penting untuk orang dengan pengalaman langsung (misalnya tugas baru) dan sebagai strategi praktek untuk meningkatkan *efficacy* seseorang melalui pelatihan dan pengembangan.
3. Persuasi Sosial Keyakinan seseorang atas *self efficacy* mereka dapat diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten dan dihormati sehingga mereka mendapatkan apa yang diperlukan dan memberikan umpan balik positif pada perkembangan yang terjadi dalam tugas.
4. Peningkatan Fisik dan Psikologis Orang sering mengandalkan perasaan mereka secara fisik dan emosi, untuk menilai kapabilitas mereka. Jika individu berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun *efficacy*

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Self-Efficacy

Self-efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Bandura dalam Arista, dkk, (2018 : 25) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dilihat dari tiga dimensi yaitu:

1. Tingkat (*Level*)

Individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Keluasan (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self-efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Menurut (Bandura dalam Arista, dkk, 2018 : 25) terdapat tiga dimensi dalam *self-efficacy* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat Kesulitan (*Level*)

Dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self-efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self-efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

2. Keumuman (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai harapan seseorang. *Self-efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Dalam suatu instansi hal yang harus diperhatikan adalah seperti halnya instansi harus memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan dan telah ditentukan. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang yang merupakan hasil yang telah diperoleh karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemahaman kinerja karyawan menurut para ahli dapat diartikan sebagai berikut: Menurut Sulistiyani (2018:223) mendefinisikan kinerja karyawan yaitu: “kinerja (*performance*) merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”. Kinerja seseorang ini merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi”.

Menurut Affandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berbeda dengan pendapat Mangkunegara (2018:67) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2019:11) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan teratur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka peneliti sampai ke pemahaman yang dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam

Anwar Prabu Mangkunegara (2018:21) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya atasan dan karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) atasan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan atasan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental

maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menjadi masalah yang sering kali dihadapi oleh perusahaan, oleh karena itu setiap manajemen dalam perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih mudah.

2.1.5.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara rutin yang dinilai oleh atasan secara langsung. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengukur kinerja para karyawan tersebut yang nantinya digunakan sebagai bahan evaluasi hasil kerja karyawan yang memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018:134) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja karyawan di atas terdapat banyak manfaat dari penilaian kinerja, menurut Sedarmayanti (2018:134) menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Penilaian kerja yang baik memberikan umpan balik bagi pimpinan dan karyawan dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

4. Melalui penilaian kinerja, karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

5. Penyesuaian Kompensasi Melalui penilaian kinerja dapat membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

6. Keputusan Promosi dan Demosi Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan. Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, sehingga penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi Kinerja karyawan yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, sehingga dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan bekerja, usaha kerja, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dimana kinerja karyawan dapat di lihat dari lima dimensi menurut Jhon Miner (2018:67) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja
2. Kuantitas Kerja
 - a. Kecepatan dalam bekerja
 - b. Kemampuan dalam bekerja
3. Tanggung Jawab
 - a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
 - b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas
4. Kerjasama
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kemampuan bekerja secara tim

5. Inisiatif

- a. Inisiatif dalam mengambil Tindakan
- b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, memotivasi serta memberi arahan yang baik agar kinerja karyawan sesuai dengan harapan serta tercapainya tujuan perusahaan akan semakin mudah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian untuk mempermudah serta memfokuskan pada bidang kajian yang sedang diteliti. Selain itu penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat membantu peneliti sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai pendukung dalam melakukan penelitian.

Penelitian terdahulu yang relavan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, juga dapat dipakai sebagai perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan dan perbedaan. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah Etos Kerja *Self Efficacy* dan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang diteliti	Persamaan	Perbedaan
1.	GINANJAR MARINA SARI (2019) Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia TBK. Kantor Cabang Kediri	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat kesamaan variabel penelitian, yaitu: Etos kerja dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
2	Putri Dirgantara, (2020) Pengaruh Pengembangan Diri dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Vol 1 No 4 (2020) https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/about/editorialTeam	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square	Terdapat kesamaan variabel penelitian yaitu <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
3	Rendi Permana, Arnold, Devika Sefiana (2022) Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Artha Madani Vol.1 No.1, Juni 2022, hal. 30-36	Penelitian ini memperoleh hasil bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan	Terdapat kesamaan variabel penelitian, yaitu: etos kerja dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
4	Aprilia, (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja	Terdapat kesamaan variabel penelitian, yaitu : <i>Self Efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Deli Serdang, Jurnal a Manajemen Vol 6 No 1 https://doi.org/10.5154/4/j mm.v6i1.2121	Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang		
5	Ida Bagus Indra Narotama a Desak Ketut Sintaasih, (2022) <i>The Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self Efficacy and Job Insecurity on Turnover Intention. International Research Journal of Management, IT & Social Sciences Vol. 9 No. 4.(2022)</i> https://media.neliti.com/media/publications/420706-the-role-of-job-satisfaction-in-mediatio7eda98cb.pdf	Self efficacy dan Job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat kesamaan variabel penelitian yaitu : Self Efficacy dan Kinerja Karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
6	Tri Suminar, 2017 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PPPAUD dan Dikmas Jawa Tengah Journal of Nonformal Education and Community Empowerment Volume 1, No 3, Juni 2017 hlm64-74	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PPPAUD dan Dikmas Jawa Tengah	1) Adanya kesamaan meneliti mengenai Etos Kerja 2) Adanya kesamaan meneliti kinerja	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
7	Salsabil, 2018 Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kota Batu	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1) Adanya kesamaan meneliti mengenai Etos kerja 2) Adanya kesamaan meneliti	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Riset Manajemen Vol 3, No4, Juni 2018 hlmn123-130		kinerja karyawan	
8	Subiantoro (2022) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Strees</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Dengan <i>Self Efficacy</i> Sebagai variabel Moderating (studi pada karyawan tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu boko (Persero) Yogyakarta. Diponegoro Journal Of Management,. Vol 11,. No 3,. (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> , <i>job strees</i> <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap moderating	Adanya kesamaan penelitian yang mengenai <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
9	Yulianto (2021) Pengaruh tanggung jawab, <i>Job Insecurity</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan bagian teknisi PT.PLN Persero) Unit Rungkut industri surabaya. Jurnal Fakultas Ekonomi Vol.3 No 3 (2021) http://repository.untag-sby.ac.id/4440/	Tanggung jawab, <i>Job insecurity</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Karyawan	Adanya kesamaan variabel penelitian yaitu <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
10	Sri Hastuti, 2019 Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas	1) Adanya kesamaan meneliti mengenai Etos Kerja 2) Adanya kesamaan meneliti kinerja	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang diteliti	Persamaan	Perbedaan
	di Probolinggo eam Vol Xii No. 1/ juni 2013 hlm 5-9	Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo		
11	(Saleha, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2019 hlm 196-203	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah	1) Adanya kesamaan meneliti mengenai Etos Kerja 2) Adanya kesamaan meneliti kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
12	I Nyoman Mustika dan Sapta Rini Widyawati (2020) <i>The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy on Employee Performance in Small Business.</i> International Journal of Contemporary Research and Review, Vol. 11. No. 4 (2020) http://ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/799	Hasil penelitian bahwa <i>self efficacy</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Adanya kesamaan variabel penelitian yaitu <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
13	Erin, (2020) Pengaruh Lokus Pengendalian dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat BT BPR BKK Kota Semarang. Jurnal Ecopreneur Vol 1 No 1 (2020) https://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/69	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Pusat BT BPR BKK Kota Semarang	Self efficacy sebagai variabel independen Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang diteliti	Persamaan	Perbedaan
14	Kinanti, dkk (2020) Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan kontrak di Bandar Lampung Journal of Islamic Economics and Business Vol 5 No 2 (2020) https://ejournal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojs/index.php/ijoieb/index	Hasil menunjukkan Job insecurity dan emotional exhaustion berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan	Adanya variabel penelitian yaitu self efficacy dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
15	Dwi Utami, (2020) Pengaruh Self efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDR) Kota Palopo Palopo Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 6 No 2 (2020). https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurep/article/view/04	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDR) Kota Palopo	Self efficacy sebagai variabel independen Kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
16	Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018) Effects Of Self Efficacy, Job Satisfaction and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector South East Asia. Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 16, Issue 5(August) ISSN 2289-	Secara Parsial dan Simultan semua variabel bebas atau eksogen yang dibahas dalam penelitian ini bersifat positif dan signifikan terhadap variabel terikat	Penulis dan peneliti menggunakan variabel efikasi diri dalam penelitian	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang diteliti	Persamaan	Perbedaan
	1560 (2018) https://seajbel.com/wpc/ontent/uploads/2018/08/seajbel5_227-1 .			
17	Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, Rini Purnamasari (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Makassar Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam 1 (2), 259-280, 2019	Temuan penelitian ini menekankan bahwa etos kerja yang baik untuk menegakkan kinerja organisasi mereka Etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan	Terdapat kesamaan variabel penelitian, yaitu: Etos kerja dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
18	Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim (2018) Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang Jurnal Ekonomi Syariah 3 (2), 24-33, 2018	Etos Kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang	Terdapat kesamaan variabel penelitian, yaitu: Etos kerja dan kinerja karyawan	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
19	Hidayah, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Grahadura Leidong Prima Aek Kanopan. Tapanuli Journals, 3(1), 1-9. (2020) https://journal.tapanulij	Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, kerja.	Pada penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu samasama menggunakan Self Efficacy sebagai variabel.	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang diteliti	Persamaan	Perbedaan
	journal.com/index.php/unita/article/view/235			
20	Abun, D., Nativida, E. B., Nicolas, M. T., Magallanes, T., & Mansueto, J. M. (2021). <i>Examining the effect of teacher's self-efficacy on job satisfaction</i> INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE. (2021) https://www.researchgate.net/publication/357509776_Examining_the_effect_of_teacher's_self-efficacy_on_job_satisfaction	Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja para guru. Studi ini menemukan bahwa <i>self efficacy</i> penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.	Penulis dan peneliti menggunakan variabel <i>self efficacy</i>	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
21	Fujia Rahayu, Hendry Cahyono (2022) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya Jurnal Ekonomi Islam 1 (2), 38-45, 2018	Implikasi penting dari penelitian ini adalah bahwa temuan menarik memberikan wawasan kepada manajemen bank untuk fokus pada peningkatan etos kerja karena dapat meningkatkan kepercayaan mereka terhadap bank	Terdapat kesamaan variabel penelitian, yaitu: etos kerja	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda
22	Ayuningtyas, et al. (2019) <i>Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Work Ethic and Employee Attitude towards Organizational Change in Islamic Bank XYZ Region East Java, Bali and</i>	Implikasi dari penelitian ini sangat penting bagi bank syariah selama perubahan memperkuat komitmen etos kerja dan karyawan untuk membangun sikap untuk perubahan organisasi	Terdapat kesamaan variabel penelitian, yaitu: etos kerja	Tempat dan waktu penelitian yang berbeda

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang diteliti	Persamaan	Perbedaan
23	South East Nusa Suhery, Thesa alif ravelby, sutyem (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di padang. Media Bina Ilmiah ISSN 2615-3505 (2020) http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/772	Didapatkan hasil positif <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja	Sama sama menggunakan variabel <i>Self Efficacy</i>	Tempat dan waktu penelitian berbeda

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya diatas, telah menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh para peneliti. Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan atau kegagalan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan.

Di dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu etos kerja dan *self efficacy* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antara variabel dan konsep teori sehingga para peneliti dapat mencapai kesimpulan sementara (hipotesis sementara).

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, karena etos kerja mencerminkan perilaku, sifat dan moral karyawan di organisasi atau perusahaan. Semakin baik etos kerja setiap karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan, sehingga apabila kinerja karyawan semakin baik maka untuk mencapai tujuan perusahaan akan semakin mudah.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim (2018) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin karyawan memiliki etos kerja yang baik maka akan membantu kinerja karyawan semakin baik.

Hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang sudah dilakukan oleh Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, Rini Purnamasari (2019) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan. Artinya semakin karyawan memiliki etos kerja yang baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik juga.

Menurut Ayuningtyas (2019) menyatakan bahwa etos kerja sangatlah penting bagi perusahaan dan membuat perubahan memperkuat komitmen dalam etos

kerja dan karyawan untuk membangun sikap dan professional untuk perubahan perusahaannya. Dan etos kerja diartikan sebagai seperangkat perilaku positif bagi yang mencakup motivasi dan karakteristik supaya seseorang tersebut melakukan hal hal positif di Perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya etos kerja yang baik pada karyawan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Oleh karena itu, etos kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan.

2.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy merupakan suatu keyakinan individu terhadap kemampuan untuk bereaksi terhadap situasi tertentu. Individu yang memiliki self efficacy yang tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Menurut Bandura dalam Hasan & Khaerana (2018:67), mengemukakan bahwa self efficacy pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut dari Putri Dirgantara (2020) *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau

ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu.

Sehingga konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

Menurut Ida Bagus Indra Narotama a Desak Ketut Sintaasih (2022) “*Self-efficacy refers to an individual's belief in their ability to successfully execute a specific task or achieve a particular goal.* Yang artinya *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Sebagai bagian dari teori kognitif sosialnya, yang menekankan peran pembelajaran observasional, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan perilaku.

Berdasarkan penelitian terdahulu, 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 satu 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.

2.3.3 Pengaruh Etos Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh etos kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan merupakan topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kedua faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas individu dalam lingkungan kerja.

Etos kerja merujuk pada sikap, nilai, dan keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan. Ini mencakup disiplin, komitmen, tanggung jawab, integritas, dan semangat dalam melaksanakan tugas. Etos kerja dan *Self Efficacy* merupakan hal penting yang harus ada pada setiap individu di perusahaan karena kedua unsur tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

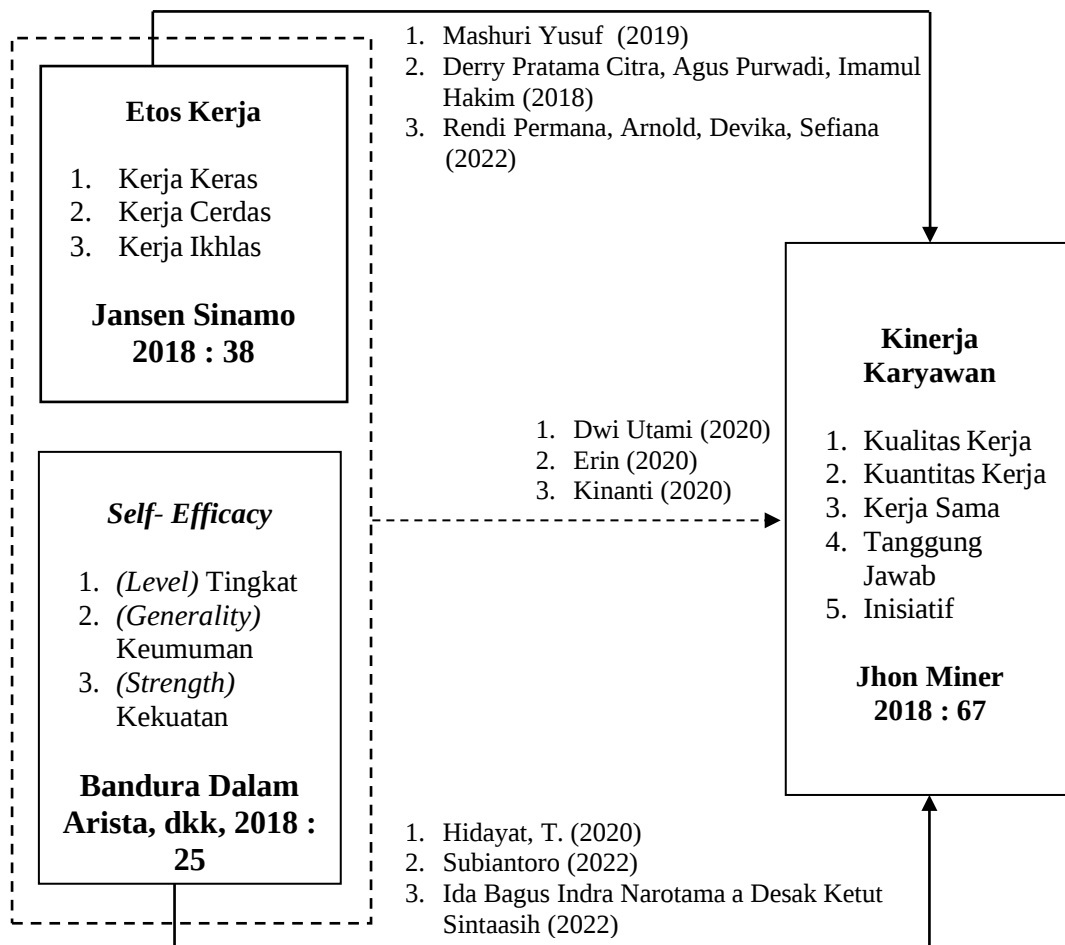
Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diperkuat jurnal penelitian yang sudah dilakukan oleh Rendi Permana, Arnold, Devika Sefiana (2022) yang dalam menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa jika Etos Kerja baik maka kinerja karyawan akan baik, begitupun sebaliknya jika Etos Kerja kurang baik maka kinerja karyawan juga akan kurang baik juga.

Menurut Subiantoro (2022) dan Fujia Rahayu, Hendry Cahyono (2022) mengemukakan bahwa *self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa Keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau Tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, bahwa etos kerja dan *self efficacy* adalah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja yang baik mendorong motivasi, disiplin, dan tanggung jawab, sementara *self-efficacy* yang tinggi meningkatkan keyakinan diri dan ketahanan dalam menghadapi tantangan. Karyawan yang memiliki kedua atribut ini biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik, produktif, dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih efektif, sehingga memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.4 Paradigma Penelitian

Penelitian Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----► Berpengaruh Secara Simultan

—————► Berpengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran maka penulis memaparkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Etos Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.