

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka adalah salah satu bagian penting dalam keseluruhan langkah – langkah metode penelitian. Menurut Cresweel (2010:7) mengemukakan bahwa kajian pustaka memiliki beberapa tujuan yakni, : menginformasikan kepada pembaca hasil hasil penelitian lainyang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan saat ini, menghubungkan penelitian dengan literature – literature yang ada, dan mengisi celah – celah penelitian yang sebelumnya.

##### **2.1.1 Manajemen**

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

Terdapat banyak definisi Manajemen yang dikemukakan oleh banyak ahli, dengan berbagai susunan kalimat dan definisi yang berbeda-beda tetapi semua definisi tersebut memiliki kesamaan pada makna yang ingin di sampaikan dari definisi Manajemen tersebut. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Sementara definisi manajemen menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2014: 1) adalah:

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut Schein (2013: 2) menyatakan bahwa:

Manajemen sebagai profesi, manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para professional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para professional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Sedangkan menurut Rohman (2017: 9) pengertian manajemen yaitu, manajemen adalah sebagai suatu proses dan perangkat yang mengarah serta membimbing aktivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa definisi yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan sebuah kegiatan yang pelaksanaannya disebut *manajing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*.

#### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses kordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu maupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

c) Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan Tindakan koreksi jika dibutuhkan.

Selanjutnya menurut Fayol dalam Mangkunegara (2013: 5) menyebutkan bahwa ada lima fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) berupa penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuannya.
2. Pengorganisasian (*organizing*), dalam arti mobilisasi bahan materiil dan sumber daya manusia guna melaksanakan rencana.
3. Memerintah (*Commanding*) dengan memberi arahan kepada karyawan agar dapat menunaikan tugas pekerjaan mereka.
4. Pengkoordinasian (*Coordinating*) dengan memastikan sumber-sumber daya dan kegiatan organisasi berlangsung secara harmonis dalam mencapai tujuannya.
5. Pengendalian (*Controlling*) dengan memantau rencana untuk membuktikan apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Adapun Fungsi manajemen menurut Hasibuan (2016: 17) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut: “1) Perencanaan (*Planing*); 2) Pengorganisasian (*Organizing*); 3) Penggerakan (*Actuating*) dan 4) Pengawasan (*Controlling*)”. Sedangkan menurut Griffin dalam Safroni (2012: 47) fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan dan pengambilan keputusan (*planning and decicion making*), pengorganisasian.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen diantaranya yaitu meliputi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (pengisian staff), *leading* (memimpin) dan *controlling* (pengendalian).

### **2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen**

Unsur-unsur manajemen (*tools of management*) yang terdiri dari *man*, *money*, *method*, *material*, *machines* dan *market* (6M) telah berkembang menjadi

bidang manajemen yang mempelajari lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun bidang-bidang manajemen dikenal atas:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen keuangan (unsur *money*).
3. Manajemen operasional (unsur *material* dan *machines*).
4. Manajemen pemasaran (unsur *market*).
5. Manajemen strategik (unsur *method*).

Unsur-unsur manajemen (*tools of management*) yang terdiri dari *man*, *money*, *method*, *material*, *machines* dan *market* (6M) telah berkembang menjadi bidang manajemen yang mempelajari lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sejalan yang dikemukakan oleh Terry dalam bukunya yang berjudul “*principle of management*” yang dikutip oleh Rohman (2017:21), bahwa ada enam unsur pokok yang terkandung dalam manajemen, yaitu:

1. Man
2. *Materials*
3. *Machines*
4. *Methods*
5. *Money*
6. *Markets*

Sedangkan menurut Peterson O F, dalam Rohman (2017:21), bahwa: “*management is the use of man, money and materials to achieve a common goal*, manajemen adalah penggunaan manusia, uang dan bahan untuk mencapai tujuan Bersama”. Yaitu :

1. Metode
2. Manusia
3. Uang
4. Material

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manusia adalah unsur manajemen yang paling penting dan tidak bisa digantikan dengan unsur lain.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2016:3) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber daya Manusia menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu:

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

Selanjutnya menurut Rinaldi (2019:12) menyatakan bahwa :

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terbagi menjadi dua yaitu SDM Makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:244) menyatakan Bahwa:

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak sebuah roda organisasi baik perusahaan maupun sebuah institusi pemerintahan dalam mencapai tujuan bersama.

#### **2.1.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur dan mengelola sumber daya secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Irhan Fahmi (2016:1) mengatakan bahwa: “manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”.

Menurut Kasmir (2016:10) mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Sementara Suparyadi (2015:2) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:10) mengatakan bahwa: “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan”.

Manajemen sumber daya manusia juga bisa disebut dengan manajemen personalia. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa:

*Personel management is the planning, organizing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation, of human resources to the end that individual, organizational and societal, objectives are accomplished.* Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian, karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien sehingga dapat terwujudnya tujuan organisasi.

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:21) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengoorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari satu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia, maka dapat di simpulkan bahwa fungsi-fungsi tersebut saling mempengaruhi dan saling berkaitan satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan diantara fungsi yang satu maka akan mempengaruhi fungsi-fungsi yang lainnya.

#### **2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Larasati (2018:11) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat empat (4) tujuan, yaitu:

##### **1. Tujuan Sosial**

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

##### **2. Tujuan Organisasional**

Tujuan organisasional adalah sasaran 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 setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Sementara menurut Kurniawati (2021:6) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu mengoptimalkan semua aktivitas dan produktivitas pekerja dalam sebuah organisasi, memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM, membantu dalam pengembangan arah

keseluruhan organisasi dan strategi, memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.

#### **2.1.2.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:14) menyatakan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Butarbutar. (2021:9) menyatakan bahwa:

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah mengelola hal-hal yang berkaitan dengan menetapkan jumlah dan persyaratan karyawan yang dibutuhkan perusahaan, perekrutan, seleksi, penempatan, penempatan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian, peramalan dan penawaran jumlah permintaan SDM dimasa mendatang, perkiraan situasi ekonomi umumnya dan kemajuan perusahaan secara khusus, pemantauan perkembangan regulasi yang berhubungan dengan tenaga kerja, serta kebijakan kompensasi perusahaan saingan, perkembangan serikat pekerja, pelaksanaan diklat, penilaian prestasi karyawan, pengaturan mutasi karyawan, mengatur pensiun, pemberhentian dan pasangannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan organisasi, yakni untuk mengatur, mengelola serta mempertimbangkan hal apa yang akan dilakukan karyawan yang berkaitan dengan fungsi dan unsur-unsur manajemen sumber daya manusia sehingga efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.1.3 Variabel Yang Diteliti**

#### **2.1.3.1 *Self Esteem***

##### **2.1.3.1.1 *Pengertian Self Esteem***

Menurut Reasoner (2017:3) *Self Esteem* merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat

kecemasan yang tinggi, menunjukkan implus-implus agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari.

Menurut Santrock (2017: 113) Penghargaan diri (*self-esteem*) adalah pandangan keseluruhan individu tentang dirinya sendiri. Penghargaan diri juga kadang dinamakan martabat diri (*self-worth*) atau gambaran diri (*self-image*).

Menurut Moorhead & Griffin dalam *Self esteem* adalah tingkatan dimana seseorang percaya bahwa dirinya merupakan individu yang berharga dan layak. *Self esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukan individu dan perlakuan orang lain terhadap dirinya serta menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri dan mampu berguna.

Kreitner dan Kinicki (2022:450) menyatakan *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi keseluruhan. Artinya *self esteem* adalah nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku seseorang yang kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self Esteem* adalah perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan bagaimana orang yang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

#### **2.1.3.1.2 Indikator *Self esteem***

Menurut Santrock (2017:113) indikator untuk mengukur *Self Esteem* , yaitu sebagai berikut:

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan diri dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

#### 5. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diartikan bahwa indikator indikator *Self Esteem* terdapat pada diri setiap individu, yaitu: perasaan bahwa dirinya diterima oleh lingkungan, keyakinan individu terhadap dirinya sendiri, dan perasaan bahwa dirinya berharga.

#### **2.1.3.1.3Aspek-aspek *Self Esteem***

Afif Rafiditya (2020:44) merangkum empat aspek yang terkandung dalam self esteem sebagai berikut :

##### *a. Power*

Kekuasaan yaitu kemampuan untuk bisa mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain. Kemampuan ini ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain dan besarnya sumbangan dari pendapat atau pikiran dan kebenarannya.

*b. Significance*

Keberartian yaitu adanya kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan minat dari orang lain dan pertanda penerimaan dan popularitasnya. Keadaan tersebut ditandai oleh kehangatan, keikutsertaan, perhatian, kesukaan orang lain terhadapnya.

*c. Virtue*

Kebijakan yaitu ketaatan mengikuti standar moral dan etika, ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral dan agama.

*d. Competence*

Kemampuan untuk memenuhi tuntutan prestasi. Ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas atau pekerjaan dengan baik dari level yang tinggi dan usia yang berbeda.

#### **2.1.3.1.4 Faktor Utama Dalam Perkembangan Self Esteem**

Menurut Dwi Utami Hasan (2020:140) Ada 6 faktor yang dapat mendukung untuk membangun *Self esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, yaitu :

- a. *Good setting* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.
- b. *Risk Taking* (mengambil resiko), yaitu berani mengambil resiko karena seseorang tidak akan mempengaruhi kemampuan diri sendiri jika tidak mau mengambil resiko.
- c. *Opening up* (membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diri dan berbagi rasa dengan orang lain maka akan mudah baginya untuk mengenali dirinya sendiri.
- d. *Wisechoice Making* (Membuat keputusan yang Bijaksana) yaitu kalau seseorang bisa membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan self confidence dan self esteem.
- e. *Time sharing* (Berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu memberikan tekanan/paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapat sekarang langsung.
- f. *Healing* (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen

### **2.1.3.2 *Self Efficacy***

#### **2.1.3.2.1 Pengertian Self Efficacy**

Menurut Alwisol (2018:97) *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu. *Self efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

*Self efficacy* menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah

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

Menurut Sebayang (2017:338) *Self Efficacy* di definisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia.

Sedangkan menurut McShane & Von Glinow (2020:45) mengatakan “*self efficacy* a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully.” Efikasi diri seseorang keyakinan bahwa ia memiliki kemampuan, prespsi peran yang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Menurut Christin Mega (2022:23) *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa *self efficacy* (efikasi Diri) adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan yang ada pada

dirinya seberapa baik individu dapat menjalankan suatu tugas tertentu dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang diinginkan. *Self Efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

#### **2.1.3.2.2 Indikator Self Efficacy**

Sebayang (2017:36) terdapat 4 Indikator dalam *Self Efficacy*, diantaranya

:

##### a. Pengalaman akan Kesuksesan

Pengalaman akan sebuah kesuksesan merupakan sumber yang memiliki pengaruh besar terhadap *self efficacy* individu sebab didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy*, khususnya individu meningkat, sedangkan kegagalan yang berulang menyebabkan menurunnya *self efficacy*, khususnya apabila kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu apabila kegagalan yang terjadi tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

##### b. Pengalaman Individu Lain

Individu tidak bergantung dengan pengalamannya sendiri tentang kesuksesan dan kegagalan sebagai sumber *self efficacy* dirinya. *Self efficacy* dipengaruhi oleh pengalaman dari individu lain. Pengamatan individu akan suatu keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan

meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Terdapat dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya sebuah pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

c. Persuasi Verbal

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu tersebut mempunyai kemampuan yang memungkinkan individu guna meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini diantaranya adalah sikap dan komunikasi yang dirasakan dari seorang pemimpin atau atasan. Dalam persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, serta bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

d. Keadaan Fisiologis

Penilaian individu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan sebagian besar dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu dapat memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari.

Sedangkan menurut Alwisol (2018:102) mengemukakan bahwa *self efficacy* memiliki tiga dimensi sebagai berikut:

1. *Magnitude*

Menyangkut tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi *magnitude* terbagi tiga yaitu pengharapan *efficacy* pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya), serta menghindari situasi dan perilaku yang akan dirasakan melampaui batas kemampuannya.

## 2. *Strength*

Didasarkan pada apakah hubungan mengenai *magnitude* itu kuat atau lemah. *Strength* dibagi menjadi dua yaitu bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.

## 3. *Generality*

Tingkat harapan yang digeneralisasi pada situasi. *Generality* terbagi menjadi dua yaitu pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus dan pengharapan yang menyebar berbagai bidang perilaku.

### **2.1.3.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy***

Efikasi diri erat kaitanya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal atau eksternal. Menurut Khaerena (2020) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber berikut:

#### 1. Pengalaman Keberhasilan

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar bagi individu melalui pengalaman – pengalaman pribadi secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah

efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan dampak negatif dari kegagalan-kegagalan umum kan berkurang.

## 2. Pengalaman orang lain

Pengalaman dengan keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begiupula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

## 3. Persuasi verbal

Individu diarahkan dengansaran, nasihat dan bimbingan sehingga meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

## 4. Kondisi psikologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi psikologis mereka menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan kinerja individu.

#### 2.1.3.2.4 Fungsi Self Efficacy

Menurut Rahardjo, Wahyu (2013:96) *Self Efficacy* Memiliki beberapa fungsi antara lain :

1. Menentukan pilihan tingkah laku untuk memilih tugas yang diyakini dapat dikerjakan dengan baik dan menghindari tugas yang sulit
2. Menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang diperlukan untuk menyesuaikan tugas tersebut
3. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional terhadap mampu tindaknya individu dalam menyelesaikan tugas
4. Meramalkan tingkah laku selanjutnya
5. Menunjukkan kinerja selanjutnya dimana kesuksesan akan mampu berpengaruh positif terhadap *Self Efficacy* yang dimiliki.

Sedangkan menurut Bandara dalam Dwi (2020:57) fungsi dari *Self Efficacy* diantaranya sebagai berikut :

1. Menumbuhkan dan mengembangkan daya psikologis seseorang seperti minat, motivasi, dan perhatian untuk melakukan dan meningkatkan usaha bekerjanya dalam mencapai prestasi karir yang maksimal
2. Menumbuhkan dan mengembangkan ketahanan seseorang dalam menghadapi kendala, hambatan, dan problem – problem yang menghambat dirinya dalam melakukan pekerjaan, serta mampu meningkatkan kreatifitas seseorang untuk mengubah hambatan – hambatan tersebut menjadi peluang yang direbut.

3. Menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi seseorang dalam menentukan cara, teknik, atau strategi yang harus ditempuh untuk mencapai prestasi prestasi yang terbaik.
4. Membangun komitmen seseorang terhadap suatu harapan dan tugas – tugas yang harus dilakukan serta meningkatkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi *Self Efficacy* menumbuhkan dan mengembangkan ketahanan seseorang dalam menghadapi kendala, hambatan, dan problem – problem yang menghambat dirinya dalam melakukan pekerjaan, serta mampu meningkatkan kreativitas seseorang untuk mengubah hambatan – hambatan tersebut menjadi peluang.

### **2.1.3.3 Kinerja Pegawai**

#### **2.1.3.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2017:260) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Wibowo (2017:64) kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Fitria *et al* dalam Syaifuddin (2018:35) kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67).

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

Donni Juni Priansa (2019:178-179) menyatakan kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Amir dalam Afif Rafiditya (2020:46) Kinerja merupakan perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tenaga kerja diperusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat, atau bagi dirinya sendiri.

Kinerja menurut Scriber dikutip Batam English Dictionary menjelaskan

Kinerja berasal dari *to perform* dengan beberapa entitas, yaitu:

1. Melakukan, menjelaskan, dan melaksanakan

2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin

Kinerja adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya, serta berkomunikasi dengan baik (Shaleh,2018:57).

Menurut Veithzal Rivai (2019:406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan dengan penuh konsisten dan tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan prestasi yang baik.

#### **2.1.3.3.2 Indikator Kineja Pegawai**

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Menurut perundang undangan Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 pasal 10 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil bahwa indikator kinerja pegawai diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Spesifik adalah pengelompokan kekhususan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
2. Terukur adalah mutu keluaran atau mutu manfaat dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.
3. Realistis adalah pemahaman baik tentang realistis, situasi dan memahami yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
4. Memiliki batas waktu pencapaian yaitu kegiatan dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan memiliki jangka waktu target dan waktu yang telah ditentukan.
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai menurut peraturan perundang – undangan Republik Indonesia nomer 30 tahun 2019 pasal 10 tentang penilaian kinerja pegawai negara sipil terdiri dari spesifikasi, terukur, realistis memiliki batas waktu pencapaian dan menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

#### **2.1.3.3.3 Tujuan Penelitian Kinerja**

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

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer dan rotasi.
  - b. Promosi kenaikan jabatan.
  - c. *Training* atau pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi keaja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
11. Sebagai salah satu sumber untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *the right man on the right place*.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, dan sebagai imbalan lainnya sehingganya terciptanya kerjaan.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan.

15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
19. Untuk mengetahui efektivitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi- fungsi SDM.
20. Pemutusan hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

#### **2.1.3.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Kemampuan dan motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Pendapat yang disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Afif

Raditya (2020:3), dirumuskan sebagai berikut :

*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap motivasi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

### 1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### 2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Pada bagian ini dilampirkan penelitian – penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan pokok masalah yang dijadikan dasar penelitian relevan dalam penelitian ini, antara lain:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti,Tahun, Judul penelitian dan Sumber</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1.	Stevani Sebayang (2017) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT Finnet Indonesia.  e-proceeding of management: Vol.4, No.1	a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti saama yaitu <i>Self Esteem</i> dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja	Tempat atau objek penelitian tidak sama.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.
2.	Afif Rafiditya (2020) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Utama Cabang Bandung  e-proceeding of management: Vol. 7, No. 2	a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti saama yaitu <i>Self Esteem</i> dan <i>self efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja	Tempat atau objek penelitian tidak sama.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.

3.	<p>Khaerana (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Luwu Timur.</p> <p>P-ISSN: 2540816X E-ISSN: 2685-6204 Vol.5 No 1</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja.</p>	<p>a. Tempat atau objek yang digunakan penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>b. Kota peneliti dan penulis tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Dwi Utami Hasan (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self esteem</i> terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Palopo.</p> <p>Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol,6, No.2, HAL.145-155</p>	<p>a. Variabel independen penulis dan peneliti sama yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>.</p> <p>b. Variabel dependen penulis dan peneliti sama yaitu kinerja.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. Kota penelitian tidak sama.</p>	<p>Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

5.	<p>Dionisius Pius and ima Kristiana(2019)</p> <p><i>The Influence of Locus of Control, Self efficacy and Self esteem on the Employee Performance: A Case Study.</i></p> <p><i>International conference on Technology, education and sciences</i></p> <p>ISSN: 978-6026258-14-4.</p>	<p>a. dua variabel independen yang digunakan peneliti dan penulis sama yaitu self esteem dan self efficacy.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Salah satu variabel independen tidak sama yaitu locus of control.</p> <p>b. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
----	---	---	--	---

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan 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 araharah pembahasan dalam penelitian yang disertai dengan paradigma untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka penelitian ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

### 2.2.1. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pegawai

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugasnya dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun individual. *Self Esteem* diartikan sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

Menurut Santrock (2017: 113) Penghargaan diri (*self-esteem*) adalah pandangan keseluruhan individu tentang dirinya sendiri. Penghargaan diri juga kadang dinamakan martabat diri (*self-worth*) atau gambaran diri (*self-image*).

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Stevani Sebayang dan Japar Sembiring (2017) melakukan penelitian pada PT Finnet Indonesia dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afif Rafiditya dan Syarifudin (2020) melakukan penelitian pada PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung dan karyawan sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa *self esteem* 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 organisasi tersebut.

### 2.2.2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

*Self efficacy* berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanaan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju keluar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar kedalam diri manusia.

Menurut Alwisol (2018:97) *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri tentang seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam kondisi tertentu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. dan karyawan sebagai objeknya. Menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja pegawai diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsri Yanti Gailea (2018) Pengaruh *Self Esteem* dan *Self efficacy* terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral daerah provinsi Sulawesi Utara. Pegawai sebagai objeknya. Menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan.

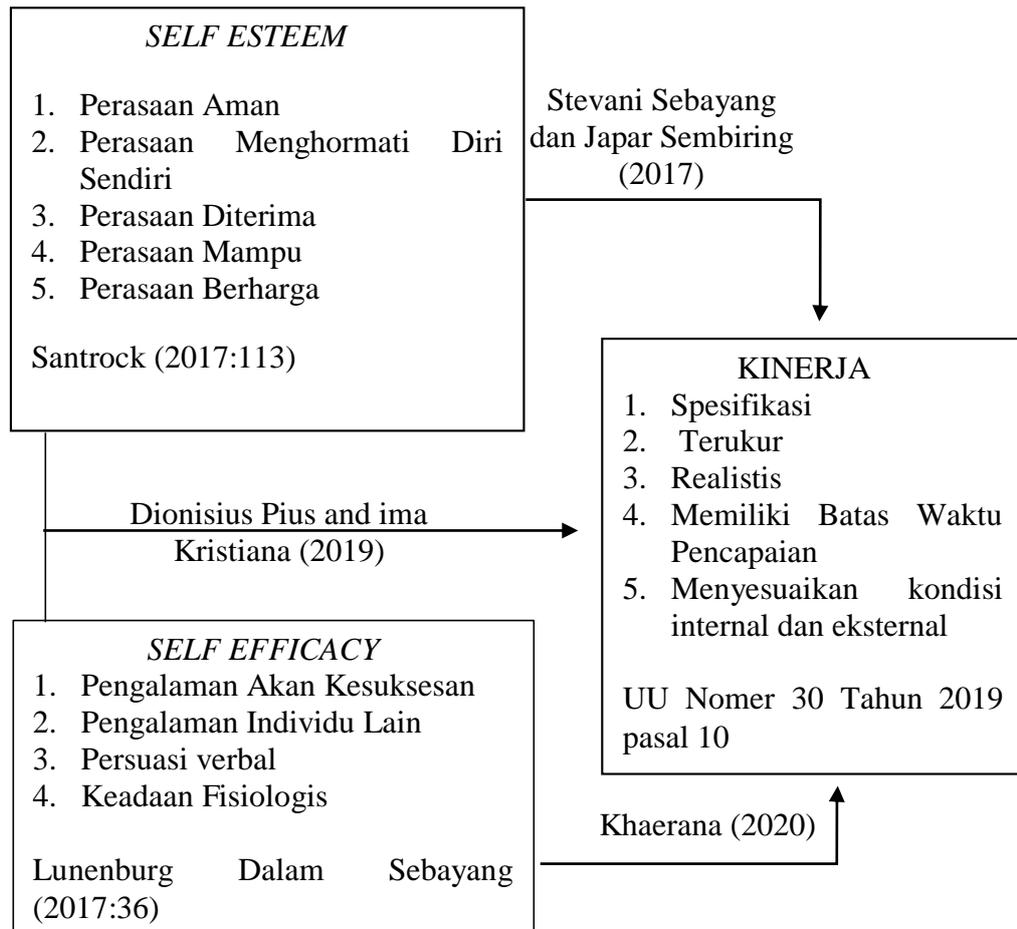
Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan organisasi tersebut.

### **2.2.3. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah unsur terpenting dalam berjalanya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, 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. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins,2017:260).

Hubungan *self esteem* dan *self efficacy* dalam penelitian yang dilakukan oleh Dionisius Pius and ima Kristiana (2019) menyatakan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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



**Gambar 2.1**

**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:134) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja Pegawai
2. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Pegawai
3. Terdapat pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama – sama terhadap kinerja Pegawai