

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Self-Efficacy

2.1.1 Pengertian Self-Efficacy

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) Menyatakan bahwa Self Efficacy adalah positif untuk tujuan perusahaan, Pegawai dengan self-efficacy yang baik tidak secara emosional membantu sementara Pegawai yang memiliki self-efficacy yang buruk hanya khawatir tentang masalah bahwa pekerjaan mereka gagal.

Menurut Ngr et al (2017) Self Efficacy adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk bekerja di lingkungan yang ada. Ghufron (2016) Mendefinisikan Self Efficacy sebagai salah satu aspek pengetahuan yang paling berpengaruh tentang diri sendiri dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan beberapa definisi Self Efficacy di atas, Self Efficacy dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai target penugasan dengan sikap dan kemampuan yang dimiliki seseorang bukan dari bantuan emosional dan merupakan yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari.

2.1.2 Faktor Mempengaruhi Kemajuan Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi Self Efficacy menurut Ghufron (2016) adalah:

a. Pengalaman sukses

Sumber informasi ini mempengaruhi Self Efficacy Individu karena didasarkan pada pengalaman pribadi.

b. Pengalaman orang lain

Keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam melakukan suatu tugas akan meningkatkan self-efficacy individu dalam melakukan tugas yang sama. Sebaliknya, kegagalan orang lain akan mengurangi penilaian kemampuan dan upaya individu yang dilakukan.

c. Persuasi verbal

Dalam persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, saran, dan bimbingan sehingga mereka dapat meningkatkan keyakinan mereka tentang kemampuan mereka yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Kondisi fisiologis

Individu mendasarkan informasi tentang kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuan mereka. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan pandangan individu sebagai tanda ketidakmampuan karena itu dapat mendukung kinerja individu.

2.1.3 Dimensi Self-Efficacy

Berdasarkan dimensi Self Efficacy menurut Ghufron (2016), yaitu:

a. Dimensi Level

Dimensi berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang dirasakan individu.

b. Dimensi Kekuatan

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan jangkauan atau jangkauan kemampuan individu.

c. Generalisasi Dimensi

Dimensi ini berkaitan dengan bidang perilaku di mana individu merasa yakin akan memiliki dan bagaimana seseorang dapat menggeneralisasi tugas dan pengalaman sebelumnya ketika dihadapkan dengan tugas atau pekerjaan.

2.1.4 Indikator Self-Efficacy

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur Self Efficacy adalah:

- a. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan mereka.
- b. Pegawai dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan di perusahaan.
- c. Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi harapan.
- d. Pegawai memiliki pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.
- e. Pegawai merasa mereka memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja, merasa bahwa pengalaman membantu pegawai merasa percaya diri untuk melakukan pekerjaan mereka sebelumnya.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Prasadja Ricardianto (2018), Komitmen Organisasi adalah keinginan seorang pekerja untuk bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi. Menurut Fauzi (2016) yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pegawai yang diangkat menjadi perusahaan yang berlangsung secara terus menerus. Sementara itu, menurut Fahri, Mariatin, dan Zahreni (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah hubungan antara individu sebagai pegawai dan memiliki keinginan untuk setia dan tidak meninggalkan perusahaan dengan komitmen pegawai perusahaan termasuk komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen. Berdasarkan beberapa pemahaman tentang Komitmen Organisasi di atas, dapat memastikan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap, sikap, dan pegawai dengan perusahaan yang berlaku untuk setia dan tidak meninggalkan perusahaan.

2.2.2 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Empat faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi, adalah:

a. Faktor logika

Pegawai atau pegawai akan tetap berada di organisasi karena mereka melihat pertimbangan logis.

b. Faktor lingkungan

Pegawai atau pegawai berkomitmen pada organisasi karena lingkungan yang mereka rasa cukup menyenangkan.

c. Faktor Harapan

Pegawai atau pegawai merasa bahwa mereka memiliki peluang luas untuk karir dan peluang untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.

d. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai atau pegawai merasa ada emosi yang tinggi dalam organisasi.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Prasadja Ricardianto (2018), ada beberapa indikator Komitmen Organisasi, adalah:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berasal dari keterikatan emosional dengan organisasi, mengidentifikasi diri sendiri, dan terlibat aktif dalam organisasi. Komitmen ini berasal dari kondisi kerja dan harapan individu yang terpenuhi dalam organisasi.

b. Komitmen Rasional

Komitmen terkait dengan komitmen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan diperoleh jika mereka meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan pegawai tentang suatu keharusan untuk tetap berada di organisasi.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kejadian perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu menurut Kasmir (2019). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Fahmi dalam Bintoro dan Daryanto (2017:108) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Hery (2012:1) kinerja adalah proses komunikasi yang berkelanjutan dalam kemitraan antara pegawai dengan atasan langsungnya, menyangkut harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Kinerja adalah istilah yang berasal dari kata kinerja atau kinerja aktual (prestasi atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Dua faktor mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor-faktor dalam pegawai dan faktor-faktor dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang ada pada pegawai adalah kecerdasan (IQ), khususnya, usia, jenis kelamin, tahun pelayanan, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Risky Nur Adha (2019).

2.3.2 Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Prawiroseto dalam Edy Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir, (2018:208-210) terdapat 6 indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas Kualitas

Pekerjaan adalah seberapa baik seorang pegawai melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.

b. Kuantitas

Jumlah pekerjaan adalah berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas pekerjaan ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan artian ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Pengawasan

Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik atau sebaliknya.

e. Hubungan Antar Pegawai

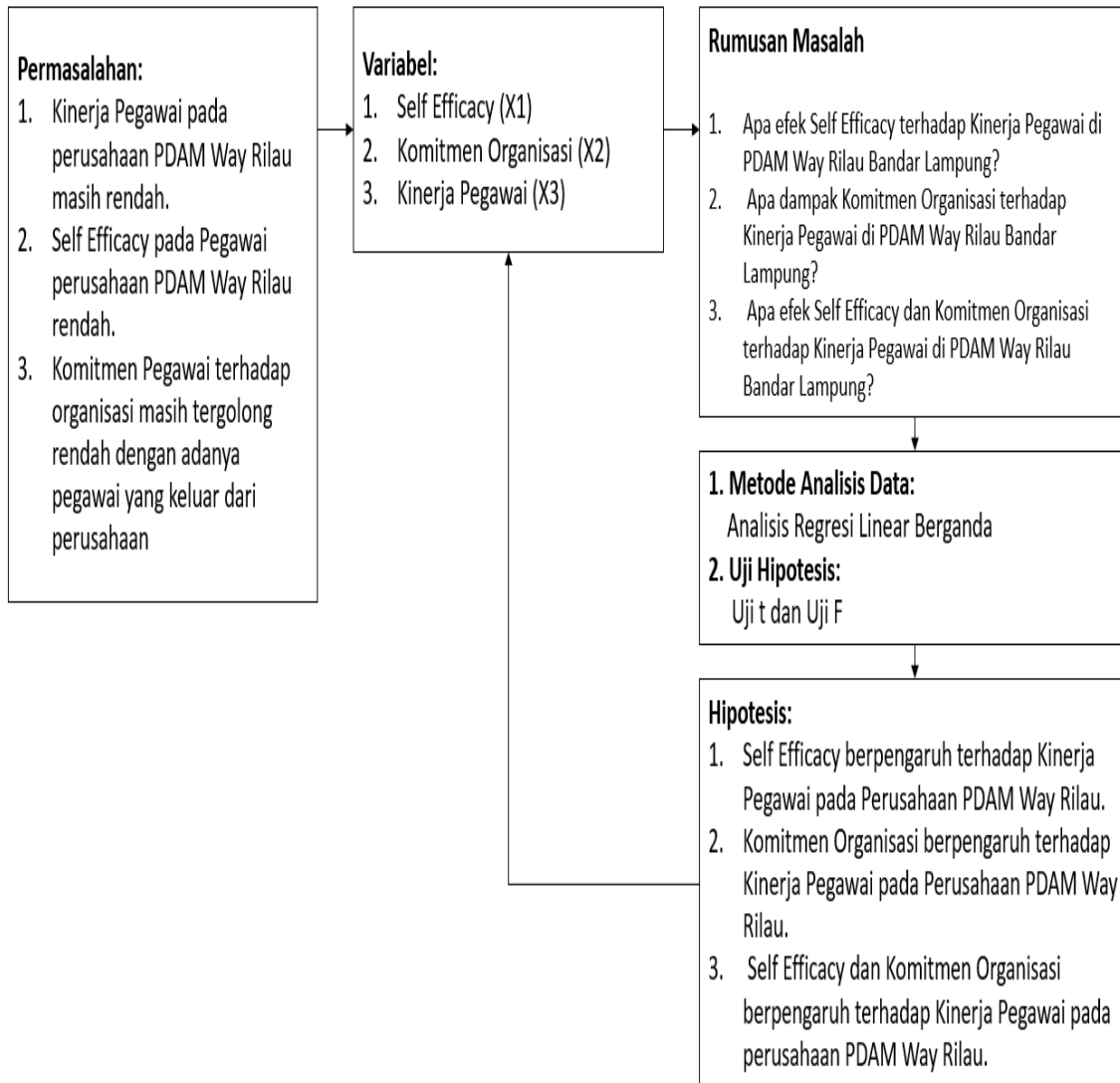
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Vivit Nurhidayah, 2019	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Bakorwil Bojonegoro	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.
2	Nurianna Harijana, Rokiah Kusumapraja, CSP Wekadigunawan, 2022	Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hermina Depok	Motivasi (X1), Self Efficacy (X2) dan Komitmen (X3) Terhadap Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, self efficacy dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
3	Iwan Restu Ary, Anak Agung Ayu Sriathi, 2019	Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai	Self Efficacy (X1) dan Locus of Control (X2) dan Kinerja (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Self Efficacy dan Locus of Control Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
4	Siti Maria Digna Lestari, Eny Rochaida, Dio Caisar Darma, Heni Rahayu Rahmawati, 2021	Self-Efficacy, Organizational Commitment, And Employee Performance – From Public Office	Self Efficacy (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Self Efficacy Dan Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawainya
5	Bernard C.Renyut, 2017	The effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office	Organization Commitment, (X1) Competence (X2) On Employees Performance (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasi Berpengaruh, signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.5 Kerangka Pikiran



Gambar 2.1 Kerangka pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fung et. al. (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan pegawai ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara pegawai dan organisasi. Self Efficacy mengacu pada keyakinan atas kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang di perlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Self Efficacy menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering penuh dengan tekanan. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa Self Efficacy adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, pegawai dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnyasedangkan pegawai yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Self Efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Way Rilau.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fung et. al. (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan pegawai ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara pegawai dan organisasi. Komitmen Organisasi pada dasarnya jika seorang pegawai ketika mempunyai sebuah komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana tempat dia bernaung, maka pegawai tersebut akan memberikan hasil kerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Adanya komitmen organisasi yg tinggi pada pegawai akan

membuat pegawai terhindar asal perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Komitmen Organisasi merupakan keinginan seseorang pekerja untuk bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Way Rilau.

2.6.3 Pengaruh Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Fung et. al. (2012) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial merupakan pandangan pegawai ketika mereka telah diperlakukan dengan baik oleh organisasi, mereka akan cenderung untuk bersikap dan berperilaku lebih produktif terhadap organisasi. Setiap individu selalu berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikannya keuntungan. Teori pertukaran sosial menjelaskan bagaimana menjaga keseimbangan pertukaran sosial antara pegawai dan organisasi. Self Efficacy mengacu pada keyakinan atas kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa Self Efficacy adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, pegawai dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan pegawai yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Komitmen Organisasi pada dasarnya jika seorang pegawai ketika mempunyai sebuah komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana tempat dia bernaung, maka pegawai tersebut akan memberikan hasil kerja semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Komitmen Organisasi merupakan keinginan seseorang pekerja untuk bertahan menjadi bagian dari sebuah organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Self Efficacy dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan PDAM Way Rilau.