

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan garda terdepan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Keterlibatan karyawan mempunyai dampak yang kuat terhadap pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan nilai organisasi. Peningkatan kinerja pegawai tentunya akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi (Ali & Hasaballah, 2020).

Fitria dkk (2021) berpendapat bahwa menilai apakah suatu sumber daya memiliki kualitas yang baik dapat dilihat dari kinerjanya di dalam perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kualitas kerja seseorang ditentukan oleh kinerja karyawannya di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Chairunnisah et al., (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Berdasarkan Christy & Amalia (2018) yang mengutip pendapat Robbin yaitu ada 4 indikator yang menjadi alat ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Salah satu faktor untuk mencapai kinerja yang baik adalah karyawan juga harus sadar akan kemampuannya yang bisa disebut dengan *self-efficacy*. Karyawan yang memiliki rasa efikasi diri akan mudah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut Jendra & Sugiyo (2020) efikasi diri adalah keyakinan dan kemantapan yang dimiliki individu untuk memperkirakan kemampuan diri yang menghasilkan perilaku untuk berusaha sehingga tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Fitriyah et al., (2019) memberikan pendapat bahwa efikasi diri merupakan kemampuan dan keyakinan individu untuk bisa mencapai kesuksesan dan memiliki motivasi dalam mengerjakan suatu tugas yang diemban. Menurut Fitriyah et al. (2019) mengutip pendapat Bandura bahwa efikasi diri memiliki 3 dimensi yaitu, *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka akan melakukan berbagai cara dengan segala tenaganya untuk mengerjakan suatu tugas. Sebaliknya, jika seseorang memiliki efikasi diri yang rendah, akan mengerjakan sesuatu dengan setengah hati dan begitu cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan.

Berdasarkan observasi di PT. Jaya Perkasa masih kurang memiliki efikasi diri. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara pada tanggal 28 Mei 2024 dengan salah satu staf HRD di PT. Jaya Perkasa yang dilakukan peneliti mengungkapkan bahwa tidak semua karyawan menanamkan sifat efikasi diri, sehingga karyawan terkadang merasa ragu apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Beberapa karyawan telah menerapkan langkah-langkah prosedur kerja yang telah diidentifikasi dalam produksi, namun karyawan masih merasa bahwa apa yang dilakukannya masih belum maksimal. Selain itu, ada beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengerjakan tugas produksi yang lebih sulit, misalnya karyawan yang sebelumnya bertugas memisahkan jarum jahit dipindahkan ke bagian *ironing* dan karyawan tersebut merasa kurang mampu. Hal ini muncul karena mereka tidak dapat memahami mesin yang digunakan untuk memproduksinya, sehingga kinerja karyawannya belum maksimal.

Informasi yang diperoleh mengenai kinerja di PT. Jaya Perkasa masih jauh dari ekspektasi perusahaan. Hal ini terlihat dari efektivitas kerja manajemen produksi internal perusahaan. Salah satu permasalahan kinerja karyawan adalah terdapat sebagian karyawan yang pengetahuan dan pengalamannya terhadap proses produksi masih kurang, sehingga karyawan tersebut masih memerlukan bimbingan dari orang-orang yang berpengalaman di bidang produksi. Hal ini membuat karyawan kurang efektif dalam pekerjaannya. Selain itu, terdapat juga karyawan yang tidak dapat tiba di tempat kerja tepat waktu, sering menunda waktu istirahat dan menunda tugas-tugas produksi yang harus diselesaikan, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan kerja yang telah dijadwalkan. Hal ini mengurangi efisiensi kerja internal perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Jaya Perkasa”**.

1.2.1 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikemukakan adalah “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Jaya Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:
 - a. Dapat menambah wawasan di bidang ilmu psikologi mengenai pengaruh efikasi diri dan kinerja karyawan yang terjadi di suatu perusahaan.
 - b. Dapat dijadikan bahan referensi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian efikasi diri dan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Manfaat praktis:

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan bagi PT. Jaya Perkasa dalam upaya meningkatkan efikasi diri karyawan.
- b. Sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi untuk membangun kapasitas dan pemahaman yang lebih besar tentang pentingnya efikasi diri dan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa.

1.5 Keaslian Penelitian

Sepanjang pengetahuan penulis, penelitian tentang hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. Jaya Perkasa belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Ada juga beberapa penelitian yang penulis jadikan referensi, sehingga dapat disampaikan bahwa penelitian ini masih asli (otentik). Penelitian yang telah diteliti oleh beberapa peneliti mengenai hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

No	Peneliti	Judul	Metode	Subjek	Hasil Penelitian
1	Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018)	<i>Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja</i>	Wawancara dan kuesioner	Karyawan yang bekerja di PT Metraplasa	Tingkat efikasi diri dan kinerja karyawan PT Metraplasa sudah baik. Terdapat

		<i>Karyawan Pada PT Metraplaza</i>			hubungan nyata yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan
2	Agus Prasetyono, Dewi Indriasih, dan Ahmad Hanfan (2023)	<i>Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening</i>	Kuesioner, observasi dan studi pustaka	Karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kota Tegal	<i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah tempat atau lokasi penelitian dan juga sampel yang dipakai. Penulis menjadikan PT. Jaya Perkasa sebagai tempat penelitian dengan subjek penelitian adalah karyawan produksi di PT. Jaya Perkasa. Karyawan produksi sangat banyak tuntutananya dalam bekerja, sehingga dalam

penelitian ini memfokuskan pada dua variabel saja yaitu efikasi diri dengan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Jaya Perkasa.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efikasi Diri

2.1.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah hasil dari sebuah interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman. Self-efficacy dikembangkan oleh Albert Bandura sebagai bagian dari teori yang lebih luas, yakni teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial diturunkan dari teori pembelajaran sosial. Teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa jika manusia terdorong mempelajari perilaku tertentu, mereka akan belajar melalui pengamatan dan peniruan tindakan-tindakan tertentu. Asumsinya adalah bahwa manusia akan beradaptasi dengan faktor-faktor yang disukai dari lingkungannya, seraya mencoba mengubah faktor-faktor yang tidak disukai (Bandura, 1997).

Menurut Bandura (2008), pembelajaran tidak sesederhana postulat yang diajukan teori pembelajaran sosial. Perilaku manusia bersifat kompleks dan mempunyai determinan yang multidimensional. Manusia dapat melatih pengaruh atas apa yang mereka lakukan dan melakukan tindakan-tindakan mereka dengan niat kuat. Dengan istilah *human agency*, Bandura mengajukan

wacana tentang kebebasan dan determinasi. Manusia tidak hanya bereaksi terhadap masukan eksternal seperti robot. Perilaku manusia dihasilkan oleh struktur kausal yang saling tergantung dan resiprokal antara faktor-faktor behavioral, personal (kognitif), dan lingkungan (Bandura, 2008). Proposisi Bandura dikenal sebagai teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial, selain berguna untuk meramalkan perilaku, juga merupakan suatu teori tentang pembelajaran dan perubahan (Bandura, 2012). Menurut teori ini, perubahan dalam perilaku defensif dihasilkan oleh cara-cara perlakuan yang berbeda dari mekanisme kognitif. Prosedur psikologis, apa pun bentuknya, bekerja untuk menciptakan dan memperkuat ekspektasi efektivitas individu (Bandura dan Adams, 1977).

Efikasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan. Efikasi diri merupakan komponen kepribadian yang berkembang ketika seseorang mengamati hasil tindakannya dalam situasi tertentu. Menurut Bandura (Santrock, 2007) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku. Peter berpendapat bahwa efikasi diri merupakan sikap yakin atas kemampuan dirinya sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang

terhadap kemampuan (kompetensi) yang dimiliki seorang karyawan, khususnya pada kesanggupan (*ability*) dalam melakukan serangkaian kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Aspek-aspek Efikasi Diri

Efikasi diri yang diuraikan oleh Bandura (Ghufron, 2010) terdiri dari tiga aspek yakni :

1) *Level*

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini mampu diatasi. Aspek ini melihat keyakinan siswa dalam menyelesaikan soal-soal matematika pada berbagai tingkat kesulitan baik mudah maupun sulit.

2) *Generality*

Berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas tertentu. Pada aspek ini mengacu pada bidang pencapaian individu seperti penguasaan materi, penguasaan tugas dan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik.

3) *Strength*

Berkaitan erat dengan penekanan pada tingkat kekuatan terhadap keyakinan yang dimiliki seseorang. Aspek ini melihat bagaimana siswa mempunyai beragam cara dalam menyelesaikan setiap permasalahan matematika, tidak mudah menyerah pada kondisi apapun meskipun mengalami kegagalan.

Menurut Corsini (Fitriani & Nurmala, 2021), efikasi diri mencakup 4 aspek, antara lain :

a. Kognitif

Kemampuan individu dalam memikirkan metode yang akan digunakan dan merancang suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Motivasi

Merupakan kemampuan individu untuk memotivasi dirinya sendiri melalui refleksi untuk mengambil tindakan dan keputusan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Afeksi

Merupakan kemampuan individu dalam mengatasi perasaan atau emosi yang timbul dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

d. Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih suatu perilaku dan lingkungannya yang sesuai untuk membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek efikasi diri, antara lain : *level*, *generality*, dan *strength*.

2.1.3 Faktor-faktor Efikasi Diri

Menurut Bandura (Feist, 2010), ada empat faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu :

a. Pengalaman Individu (*Enactive Mastery Experience*)

Interpretasi individu terhadap keberhasilan yang dicapai individu pada masa lalu akan mempengaruhi efikasi dirinya. Individu dalam melakukan suatu tugas akan menginterpretasikan hasil yang dicapai.

b. Pengalaman Keberhasilan Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Proses belajar dari orang lain akan mempengaruhi efikasi diri. Pengalaman orang lain menentukan persepsi akan keberhasilan atau kegagalan individu.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal yang dilakukan oleh orang-orang yang menjadi panutan dan memiliki kemampuan untuk mewujudkan dapat meningkatkan efikasi diri individu.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Affective States*)

Individu akan melihat kondisi fisiologis dan emosional dalam menilai kemampuan, kekuatan, dan kelemahan dari disfungsi tubuh. Keadaan emosional yang sedang dihadapi individu akan mempengaruhi keyakinan individu dalam menjalankan tugas.

Fitriyah dkk (2019) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain :

a. Budaya atau Kultur

Budaya dapat mempengaruhi efikasi diri melalui nilai dan keyakinan. Nilai-nilai dan keyakinan tersebut membentuk cara individu menilai efikasi diri berdasarkan keyakinannya sendiri.

b. Gender

Perbedaan gender juga dapat mempengaruhi kesuksesan seseorang. Menurut Bandura, perempuan lebih mampu menangani situasi dibandingkan laki-laki. Perempuan dapat bekerja sebagai ibu rumah tangga dan karyawan.

c. Sifat Tugas

Semakin kompleks tugas yang dihadapi seseorang, maka semakin rendah pula penilaian orang tersebut terhadap kemampuannya sendiri. Siapa pun yang dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana, kemungkinan besar kemampuannya akan dinilai oleh atasannya.

d. Insentif Eksternal

Insentif adalah sejenis imbalan yang diberikan bila suatu tugas berhasil diselesaikan. Hadiah biasanya diberikan dalam bentuk ucapan terima kasih atau manfaat dalam bentuk barang.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang. Efikasi diri tinggi ketika individu mempunyai status sosial yang tinggi, dan sebaliknya, efikasi diri rendah ketika status kelompok kecil dalam lingkungan sosialnya rendah.

f. Informasi Tentang Efikasi Diri

Efikasi diri seseorang meningkat ketika mereka menerima informasi positif dan negatif tentang dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu : pengalaman individu, pengalaman keberhasilan orang lain, persuasi verbal, keadaan fisiologis dan emosional.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (Maryati 2021) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang diterapkan dalam pekerjaannya. Menurut Silaen, NR: dkk (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Menurut definisi para ahli di atas disimpulkan bahwa hasil berfungsinya pekerjaan seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu dan mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Mangkunegara (Maryati, 2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa aspek di dalamnya, yaitu:

(1) Kualitas Kerja

Kemampuan seorang pegawai ditunjukkan dari hasil pelaksanaan tugas, apakah instruksi diikuti, dan apakah pegawai melaksanakan setiap tugas secara menyeluruh, rapi, dan rinci.

(2) Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditas produk yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

(3) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diamanatkan kepada seorang karyawan.

(4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebijakan operasional yang telah ditetapkan di perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (Ayu, Ida, dkk. 2021) menyatakan aspek-aspek dari kinerja ada empat yaitu :

1. Kuantitas dari hasil, dapat diukur dari persepsi karyawan pada jumlah aktivitas yang dilakukan dan hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, dapat diukur dari kesempurnaan tugas yang dihasilkan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketetapan waktu dari hasil, diukur dari aktivitas karyawan dari awal waktu hingga menjadi hasil kerja. Dapat menyelesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan dan dapat memaksimalkan waktu yang ada.
4. Kehadiran dalam bekerja, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan.
5. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungan tempat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa aspek kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2.2.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beberapa faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

(1) Keterampilan dan Kemampuan

Setiap orang, baik atasan maupun bawahan, harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin bagus seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan benar, maka akan semakin mudah bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, kemampuan dan keterampilan seseorang akan mempengaruhi kinerjanya.

(2) Pengetahuan

Seseorang berbuat baik karena mempunyai kemampuan untuk lebih mendalami bidangnya. Sebaliknya jika seseorang tidak mempunyai kualifikasi yang tepat maka hasil yang dicapainya cenderung rendah.

(3) Desain Pekerjaan

Faktor yang membantu karyawan melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan lebih mudah. Pekerjaan yang dirancang dengan baik mengurangi kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan.

(4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan individu yang berinteraksi dan bereaksi satu sama lain dalam suatu organisasi. Seseorang yang berkarakter baik dijamin mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh, yang akan berdampak pada peningkatan prestasi kerjanya.

(5) Motivasi Kerja

Faktor ini timbul dari dalam diri pegawai sehingga menyebabkan seseorang tergerak atau terpengaruh dalam melakukan sesuatu. Apabila seseorang mendapat dukungan yang kuat dari orang-orang disekitarnya, maka ia akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

(6) Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam menyelenggarakan sistem kerja terhadap anggotanya dengan memberi semangat dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari perilaku pemimpinnya. Jika pemimpinnya menyenangkan, protektif, dan instruktif, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

(7) Komitmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut kepatuhan pegawai dalam melaksanakan seluruh peraturan yang berlaku dalam suatu usaha atau organisasi. Terdapat adanya kesepakatan bahwa karyawan akan mematuhi seluruh SOP yang berlaku, maka karyawan akan memberikan upaya terbaiknya dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

(8) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap pemimpin dalam bertingkah laku atau memberi perintah kepada bawahan. Sebenarnya gaya kepemimpinan dapat diterapkan tergantung pada kondisi suatu organisasi.

(9) Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang terjadi di sekitar pekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan mendatangkan kenyamanan sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

Menurut Payaman J Simanjuntak (Hini Nopitasari, 2021) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan dan keterampilan kerja, penyediaan sarana serta kenyamanan lingkungan kerja, dan hubungan organisasi yang nyaman dan harmonis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan sasaran ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama. Individu cenderung fokus pada tugas yang mampu diselesaikan dan menghindari tugas yang tidak dapat individu selesaikan. Keyakinan individu membantu menentukan seberapa besar upaya yang individu lakukan dalam menghadapi rintangan dan situasi yang tidak tepat.

Efikasi memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang dapat memanfaatkan potensinya semaksimal mungkin jika efikasi diri yang dimilikinya mendukungnya lebih jauh lagi, keyakinan akan efikasi diri memegang peranan penting dalam organisasi terkait kinerja karyawan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi menunjukkan komitmen dan inisiatif untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Kinerja karyawan berkaitan dengan efikasi diri, hal ini dikarenakan keyakinan terhadap kemampuan setiap individu menghasilkan hasil kerja yang baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Sebaliknya, jika efikasi diri cenderung

rendah maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam melakukan atau menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Efikasi diri yang kuat menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan akan meningkat dengan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan dan membantu mencapai tujuan perusahaanyang diinginkan.

2.4 Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Jaya Perkasa

Karyawan adalah bagian penting dari setiap operasi perusahaan. Perusahaan dalam posisi ini harus mampu mengembangkan keunggulan karyawan jika dalam perusahaan ingin menarik dan mempertahankan jenis sumber daya manusia yang kompeten, terampil, dan unggul yang diperlukan untuk berhasil dalam menghadapi persaingan komersial yang ketat. Seperti yang dikemukakan Ccorsun & Enz (Subagyo, 2019) bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat memaksimalkan potensi.

Setiap orang membawa keterampilan, perspektif, dan ide unik ke tempat, dan menerapkannya sangat penting untuk keberhasilan organisasi manapun. Tingkat keterampilan karyawan dengan cara yang sama mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut, perusahaan harus membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan yang perusahaan butuhkan untuk menggapai potensi penuh karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang konsisten berkinerja pada tingkat yang tinggi dapat memperoleh peningkatan upah dan tunjangan lain sebagai hasilnya. Pada hal yang sama, bisnis dapat mengembangkan penawaran terpuji dan berhasil dalam usaha karyawan.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang dipaparkan, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan :

H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.