

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil–hasil penelitian terdahulu yang memberikan informasi terkait dengan metode penelitian, hasil, pembahasan yang digunakan sebagai dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Table 2.1

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Penulis : Tito Irwanto, Karona Cahya Susena, dan Nurhalimah Tusadiyah Jurnal Universitas Dehasen Vol. 3 No. 1 (2020)	Analisis Kinerja Pegawai pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda 1967 Cabang Bengkulu .	Kualitatif	Indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, penekanan biaya saja tidak cukup, maka perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak ada hal lain yang diluar dugaan dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan. Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan evaluasi dan melakukan perbaikan secepatnya,

				artinya suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil tidak baik bahkan lebih buruk yang diperkirakan.
2.	Hendry Ch. Sospelisa, Mariana Killay Jurnal STIA Said Perintah Public Policy, Vol. 1, No. 1, Maret 2020	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah	Kualitatif	Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng, akan naik bilamana motivasi intrinsik dilaksanakan melalui indikator <i>Achievement Recognition, Work it self, Responsibility Advancement</i> . Dimana keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

				terhadap kinerja karyawan.
3.	Tasik Utama, Ivone, dkk (2019)	Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan karyawan tidak bisa cepat mengambil keputusan jika berkaitan dengan pekerjaan yang ditangani serta tidak semua karyawan memiliki ketegasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagian karyawan kurang memiliki inisiatif yang tinggi serta kurang memiliki tingkat ketelitian yang baik. Karyawan tidak selalu datang tepat waktu dan terdapat beberapa karyawan yang sering absen, tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan cukup baik.
4.	Gadis Ayu Putri Gayatri, Amir Imbaruddin dan Mutaqqin (2018)	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Cendrawasih Makassar	Kualitatif	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan yang ditentukan. Ditinjau dari aspek ketepatan waktu, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ditinjau dari aspek kehadiran karyawan selalu hadir tepat waktu dan ditinjau dari

				kemampuan kerja sama dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu melakukan kerja sama dengan rekan kerja lainnya.
5.	Westepina Sanra Wahe dkk (2019)	Analisis Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di PT Tunas Dwipa Matra Motor Honda Manado	Kualitatif	Prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, untuk mencapai tujuan dalam organisasi maka diperlukan kerja sama, adalah untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Prestasi kerja karyawan dikatakan baik, karena dengan hasil saat melakukan penelitian di lapangan masing-masing karyawan bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.
6.	Mujibul Hakim dan M. Rudi Fanani (2019)	Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen	Kualitatif	PT Reycom Dokumen Solusi belum maksimal dalam menempatkan Sumber daya manusia sesuai Keahlian, disiplin kerja.

				Faktor yang menentukan kinerja karyawan di PT Reycom Dokumen Solusi yaitu sumber daya manusia, target produksi, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, dan juga sistem manajemennya.
7.	Tri Kuntadi, Lamsah, Farida Yulianti (2020)	Analisis Pemberian Motivasi Kerja Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Cap Andhika Di Kota Baru	Kualitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa menurunnya tanggungjawab terhadap hasil pekerjaan, seringkali perusahaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. padahal para pekerja sudah diberikan instruksi oleh pimpinan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan kesepakatan antara pemesan dengan perusahaan.
8.	Adi Widyo Prastowo, Arief Rifai H (2019)	Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar	Kualitatif	Hasil penelitian: Pemberian Motivasi pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar kategorikan kurang baik dengan saran lebih diperhatikan terhadap tunjangan rumah dinas. Kemudian fasilitas yang diberikan lebih diperhatikan perawatan.

2.2. Tinjauan Pustaka

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai sikap mental manusia dan kejiwaan yang mendorong kegiatan (*moves*), memberikan energi, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan (*needs*) yang mengurangi keseimbangan atau memberikan kepuasan. Hal ini mendorong individu untuk melakukan sesuatu dan motivasi dalam diri maupun luar diri seseorang.

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian dayapenggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Uhing (2019 :363), motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) Motivasi kerja adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak

yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Motivasi salah satu subjek yang terpenting yang harus dimiliki oleh individu, karena dengan motivasi bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015:111).

Dari beberapa pendapat tentang motivasi diatas dapat dirangkum bahwa motivasi adalah usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya terpenuhi harus ada usaha maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Ada tiga aspek motivasi yang dapat diidentifikasi, pertama adalah motivasi menggambarkan sebuah kekuatan energi yang menggerakkan individu atau menyebabkan mereka berperilaku dalam kegiatan tertentu di suatu perusahaan. Kedua, gerakan ini langsung bertujuan pada suatu hal yaitu motivasi yang mempunyai orientasi tujuan yang kuat (*strong objectives*). Ketiga, membantu mempertahankan semangat kerja sepanjang waktu. Apabila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot. Para karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan

mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Ini berarti bahwa loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila karyawan tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat penuh semangat dalam perusahaan. Maka dari itu motivasi sangat erat kaitannya dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karenanya perusahaan perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Hamzah B. Uno (2016:72) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Dalam melakukan pekerjaan, tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul di dalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas bahwa terdapat indikator-indikator yang dapat memotivasi kerja seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya seperti adanya tanggung jawab, kebutuhan akan prestasi, pengembangan diri dan kemandirian dalam melakukan tindakan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.1.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut para ahli ada beberapa jenis motivasi, diantaranya sebagaimana yang dijelaskan oleh Sardiman (2010) tentang Motivasi Intrik. Motivasi ini disebut juga motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Beberapa faktor pendukung motivasi intrinsik sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

a. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Merupakan dorongan karyawan untuk melakukan kewajiban terhadap tugas tertentu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Pengakuan dan Penghargaan (*Recognition and Appreciation*) Merupakan keinginan manusia untuk dihormati dan dihargai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya yang merupakan respon diri dan respon orang lain. Kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan yang dimaksud meliputi kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan dan kebebasan.

c. Kebutuhan Akan Keamanan (*Safety Needs*)

Merupakan kebutuhan dan proteksi diri terhadap ancaman, atau gangguan dari luar dan mendapatkan perlindungan hukum.

d. Percaya Diri (*Self Confident*)

Merupakan kepercayaan diri akan kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan masalahnya. Oleh karena itu, seseorang tahu apa yang dibutuhkan dalam kehidupannya serta mempunyai sikap positif yang didasari keyakinan akan kemampuannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Beberapa faktor pendukung motivasi ekstrinsik yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan Pemimpin dan Anggota

Hubungan yang terjalin dalam suatu perusahaan antara pemimpin dan karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Jika hubungan antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik, maka keserasian dengan motivasi kerja dalam perusahaan dapat berjalan baik.

b. Pengembangan

Organisasi perlu melakukan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan berupa mengikut sertakan anggota dalam latihan dasar kepemimpinan.

c. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat ditunjukkan dengan melakukan kegiatan kebersamaan yang melibatkan seluruh anggota atau seluruh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dapat menjalin suasana penuh keakraban.

d. Kehidupan Pribadi

Kehidupan pribadi seseorang menjadi faktor pendorong atau motivasi dalam organisasi.

e. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari organisasi, mencintai, dicintai dan bersahabat dengan orang lain.

2.2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, adalah sebagai berikut :

1. **Faktor Internal**

a. **Kematangan Pribadi**

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya

b. **Tingkat Pendidikan**

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Keinginan dan harapan adalah sesuatu yang ingin diraih. Harapan tersebut tergantung pada pengetahuan, pengalaman, lingkungan hidup, dan kemampuan seseorang. Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan adalah salah satu aspek psikologis yang menggerakkan makhluk hidup dalam aktivitasnya dan menjadi dasar bagi setiap individu untuk berusaha. Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Performans kerja dan berkurangnya kekuatan/ketahanan fisik tubuh untuk terus melakukan kegiatan. Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan committed terhadap pekerjaannya.

2. **Faktor Eksternal**

a. **Kondisi Lingkungan**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. **Kompensasi yang Memadai**

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Satu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai kompensasi kompetitif artinya harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan yang

lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan keahlian, pengalaman dan kinerjanya.

c. **Supervisi yang Baik**

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (karyawan) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang tersebut.

d. **Ada Jaminan Karir**

Karir adalah serangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Dengan memiliki jaminan karir, maka seorang karyawan tidak hanya akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya, tetapi juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan akan memicu produktivitas yang lebih baik dan meminimalisir tingkat pindah kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dan tindakan disiplin, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu terlalu kaku atau diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Ada beberapa tujuan dari motivasi yang dikemukakan oleh Suwatno (2011:147), yaitu sebagai berikut:

- 1). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- 2). Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 3). Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
- 4). Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
- 5). Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 6). Menciptakan suasana dan hubungan kerja,
- 7). Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan,
- 8). Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- 9). Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya,
- 10). Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tujuan-tujuan motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab (Zameer, Ali, Nisar dan Amir, 2014). Jenis-jenis motivasi kerja ada lima yang mengacu kepada dua dimensi yaitu:

1. Motivasi Keuangan (*Monetary Motivational*)

a. Gaji (*Salary*)

Pemberian gaji secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

b. Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Bukan Motivasi Keuangan (*Non-monetary motivational*)

a. Jaminan kesejahteraan karyawan.

Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

b. Perasaan aman memiliki pekerjaan.

Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

c. Promosi.

Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

2.2.2. Kepercayaan Diri

2.2.2.1 Pengertian Kepercayaan Diri

Menurut Lauster (2015:1-14) dalam kehidupan manusia, kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang penting. Salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, dan bertanggung jawab. Sikap tidak percaya pada diri sendiri selain kurang baik dengan lingkungan sekitar, juga dapat menimbulkan masalah bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan di kantornya. Kepercayaan diri bukan bakat bawaan melainkan pencapaian yang dihasilkan dari proses pendidikan atau pemberdayaan, kepercayaan diri dapat dilatih atau dibiasakan (Sri Wahyuni, 2014:57).

Menurut Lautser yang dikutip oleh Nyi Ulfa (2016: 5), bahwa orang yang memiliki kepercayaan diri adalah tidak mementingkan diri sendiri, memerlukan dukungan dari orang lain, karena ia merasa apa yang ia lakukan akan di dukung oleh orang lain.

Menurut Lauster yang dikutip oleh Ilham Robbi (2016: 70), menjelaskan bahwa kepercayaan diri diperoleh dari pengalaman hidup. Ketidaktahuan mereka dengan budaya teman barunya menyebabkan kurang maksimalnya proses aktualisasi diri yang mengakibatkan mereka kurang adanya percaya diri. Sehingga seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang kurang akan dapat menghambat potensi diri seseorang sehingga mereka selalu berpikiran pesimis dan ragu dalam mengambil keputusan.

Menurut House yang dikutip oleh Salomina (2016: 212), dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal yang didalamnya berisi pemberian bantuan yang melibatkan aspek-aspek yang terdiri dari informasi, perhatian, emosional, penghargaan dan bantuan instrumental yang diperoleh individu melalui interaksi dengan lingkungan. Situasi dimana seseorang yang baru mengenal lingkungan sekitar, dapat juga mempengaruhi kondisi mental dan perasaan orang tersebut dalam menghadapi orang lain di sekitarnya.

Dari beberapa pengertian tentang Kepercayaan Diri yang dikemukakan oleh para ahli seperti yang dikemukakan diatas, maka dapat dirangkum bahwa kepercayaan diri (*self confidence*) merupakan suatu kemampuan berfikir secara orisinal, berprestasi, aktif, agresif dalam mendekati pemecahan masalah dan tidak lepas dari situasi lingkungan yang mendukungnya, bertanggung jawab atas keputusannya, mampu menatap fakta dan realitas secara obyektif yang didasari kemampuan dan keterampilan.

2.2.2.2 Proses Terbentuknya Kepercayaan Diri

Proses terbentuknya kepercayaan diri menurut psikolog Alfred Adler (dalam Lauster, 2015:13-14) mengatakan bahwa kebutuhan manusia yang paling penting adalah kebutuhan akan kepercayaan diri. Namun kepercayaan pada diri sendiri yang sangat berlebihan tidak selalu bersifat positif. Orang yang terlalu percaya pada diri sendiri sering tidak hati-hati dan se-enaknya. Tingkah laku mereka sering menyebabkan konflik dengan orang lain. Sering memberikan kesan kejam dan lebih banyak punya lawan dari pada teman.

Sementara menurut Liendenfield (dalam Husnan, 2015: 100) mengungkapkan bahwa individu yang percaya diri memiliki karakteristik kepercayaan diri lahir maupun kepercayaan diri batin. Individu yang memiliki kepercayaan diri lahir memiliki karakteristik mampu berkomunikasi dengan baik, mampu menyatakan kebutuhan secara tegas, memiliki gaya pakaian sesuai kepribadiannya serta mampu mengontrol perasaannya. Sedangkan individu yang memiliki kepercayaan diri batin memiliki karakteristik individu yaitu akan mencintai dan menghargai diri sendiri, sangat sadar diri dan mengenal kelemahan serta keterbatasan dirinya, memiliki tujuan hidup yang jelas dan memiliki pemikiran yang positif.

2.2.2.3. Ciri-ciri Kepercayaan Diri

Ciri-ciri kepercayaan diri menurut Lie (dalam Rahayu, 2013: 68-69) mengemukakan tentang ciri perilaku yang mencerminkan kepercayaan diri tinggi, yaitu:

- a. Yakin kepada diri sendiri,
- b. Tidak tergantung pada orang lain,
- c. Tidak ragu-ragu,
- d. Merasa diri berharga
- e. Tidak menyombongkan diri,
- f. Memiliki rasa keberanian untuk bertindak.

Menurut Mardatilah (dalam Komara, 2016: 36-37) seseorang yang memiliki kepercayaan diri tentunya memiliki ciri-ciri:

- a. Mengenal dengan baik kekurangan dan kelebihan yang dimilikinya lalu mengembangkan potensi yang dimilikinya.
- b. Membuat standar atas pencapaian tujuan hidupnya lalu memberikan penghargaan jika berhasil dan bekerja lagi jika tidak tercapai.
- c. Tidak menyalahkan orang lain atas kekalahan atau ketidak berhasilannya namun lebih banyak introspeksi diri sendiri.
- d. Mampu mengatasi perasaan tertekan, kecewa, dan rasa ketidakmampuan yang menghinggapinya.
- e. Mampu mengatasi rasa kecemasan dalam dirinya.
- f.. Tenang dalam menjalankan dan menghadapi segala sesuatunya.
- g. . Berpikir positif.
- h. . Maju terus tanpa harus menoleh kebelakang

2.2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Menurut Sungkar dan Partini (2015: 94-95), faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi konsep diri, harga diri, kondisi fisik, dan pengalaman hidup. Sedangkan faktor eksternal meliputi pendidikan, pekerjaan, dan lingkungan dan pengalaman hidup.

2.2.3.. Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standar yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem terstruktur dan formal untuk mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang dapat berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan outcomes karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui tingkat produktivitas dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga dapat bermanfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat.

Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses melalui organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja karyawan (Hakim dan Fanani, 2019).

Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka perlu disusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya fisik yang dinilai, tetapi kegiatan pekerjaan keseluruhan dari kinerja karyawan yang menyangkut berbagai hal seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, kerajinan, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkat pekerjaan (Siswanto dan Hamid, 2017).

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Jamaludin (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

3. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Parwoto, dkk (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

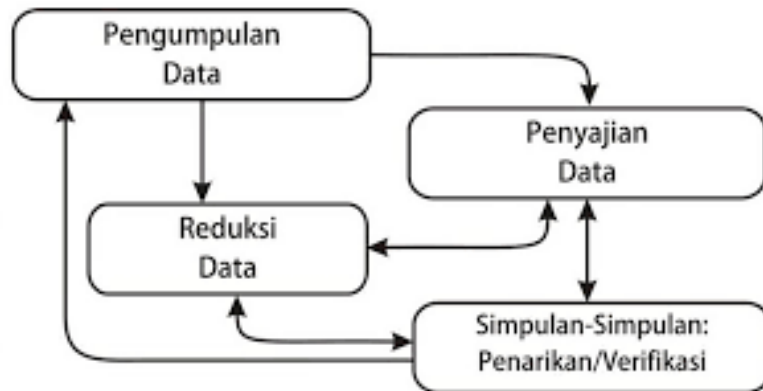
Menurut Daulay, dkk (2019) pengukuran kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

2.3. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep PT Agta Sinar Jaya merupakan perusahaan swasta bergerak di bidang pengadaan barang elektrikal dan mekanikal serta jasa konstruksi. Di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan, manajemen sumber daya manusia (*human resources*) bukanlah sesuatu yang baru.

Persaingan antar perusahaan semakin hari semakin meningkat, tidak hanya di bidang produksi dan bidang pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi juga sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus mendapatkan prioritas secara ketat dari perusahaan. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan demikian sumber daya manusia dituntut untuk secara terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dan inovatif. Sumber Daya Manusia harus menjadi orang yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, dengan demikian potensi yang dimilikinya akan semakin berkembang. Teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dapat menjadi seperti apa. Sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat perusahaan beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam perusahaan setiap hari.

Kinerja karyawan tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Maka oleh karena itu, pihak perusahaan yang terlibat di dalamnya harus jeli dan cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Berdasarkan pembahasan diatas, maka kerangka konsep dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Diagram Alur Penelitian