

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efikasi Diri

2.1.1.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut beberapa pakar, efikasi diri dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Feist dalam Dinni (2017:2262) efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi. Efikasi diri berbeda-beda pada setiap dimensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskannya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.
2. Lunenburg dalam Sebayang, (2017:338) Efikasi diri adalah 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 diharapkan.
3. Kreitner dan Kinicki dalam Kilapong (2013:143) menyatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluang.
4. Bandura dalam Parlar (2017:755) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengelola

tanggung jawab. Lebih khusus lagi, efikasi diri adalah tentang tujuan yang diinginkan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya.

5. Alwisol dalam Salangka (2015:562) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.
6. Menurut Avey dalam Putu (2015:18) menjelaskan efikasi diri dapat didefinisi sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan secara singkat bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Putu (2015:16), ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

- a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modeling*. Namun efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c. Persuasi sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi. Efikasi diri berbeda-beda pada setiap dimensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

2.1.1.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Lunenberg dalam Sebayang (2017:338) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan efikasi diri individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika efikasi diri individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan efikasi diri individu jika kegagalan

tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja

b. Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

a. Hubungan atasan dengan pegawai

b. Peran pemimpin

4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.

b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.2 Manajemen Talenta

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Talenta

Kata *talent* jika diubah kedalam bahasa Indonesia menjadi talenta yang merupakan faktor pembeda kinerja setiap pegawai di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Berikut adalah beberapa pengertian dari manajemen pengetahuan:

1. Sweem (2013:22) mendefinisikan manajemen talenta merupakan suatu istilah untuk mengelola talenta berdasarkan kinerja dan sebagai sesuatu yang dapat dibedakan yang muncul baik dari persepsi humanistik dan demografis.
2. Manajemen talenta lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Manajemen talenta merupakan strategi yang penting. (Ashton & Morton, 2015)
3. Untuk mengartikan manajemen talenta atau talent management harus memahami terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan talent itu sendiri. Talenta adalah manusia-manusia yang ingin dipelihara perusahaan karena kelebihanannya. Talent juga dapat diartikan sebagai pegawai yang diidentifikasi memiliki potensi menjadi pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) (Pella & Afifah, 2013:81). Berdasarkan pengertian talent tersebut, maka yang dimaksud dengan talent management adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan

perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (company future leader) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (unique skill and high strategic value).

4. Lain pakar lain lagi pemberian definisi mengenai *talent management* tersebut. Seperti yang diungkap oleh Davis, (2014:2), strategi manajemen talenta adalah pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi.
5. Menurut Cappelli dalam bukunya *Talent on Demand* (Cappelli, 2013:1), *talent management* is the process through which employers anticipate and meet their needs for human capital (*talent management* adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia). Mendapatkan orang yang tepat dengan kemampuan dan keterampilan yang tepat serta ditempatkan di dalam posisi yang tepat merupakan definisi umum dari *talent management*.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah manajemen strategis untuk mengelola aliran talent dalam suatu perusahaan dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talent untuk menyelaraskan pegawai- pegawai yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan.

2.1.2.2 Manajemen Talenta dan Pengembangan Kinerja Pegawai

Menurut Lewis & Heckman, (2013:20) bahwa manajemen talenta tidak hanya fokus pada posisi spesifik saja, tetapi fokus kepada hal-hal berikut:

- a. Manajemen talenta mengelola talenta berdasarkan kinerja
- b. Manajemen talenta mengelola talenta sebagai suatu hal yang tidak berbeda dan muncul dari persepsi kemanusiaan dan demografis. Manajemen talenta ini sangat kritis untuk mengelola kinerja setiap pegawai dan manajemen talenta terdiri dari kerjasama dan komunikasi seluruh manajer di setiap level.

2.1.2.3 Indikator Manajemen Pengetahuan Talenta

Menurut (Davis, 2014:2), *talent management* merupakan pendekatan korporasi yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. Jadi, menurut Davis, proses dari *talent management* itu sendiri adalah terdiri dari merekrut orang-orang yang talent, mempertahankan orang-orang yang talent tersebut agar tidak berpindah ke perusahaan lain serta mengembangkan orang-orang yang talent tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Tahapan program *talent management* memiliki berbagai variasi. Menurut Alfred Chandler yang dikutip oleh Cappelli (2013:118), tahapan-tahapan dari program *talent management* adalah sebagai berikut:

a. Menetapkan Kriteria Talenta (*Talent Criteria*)

Langkah ini memperjelas posisi-posisi kunci, posisi-posisi paling penting, posisi-posisi yang memiliki risiko tertinggi atau posisi-posisi yang terkait dengan proyek sebagai sasaran dari program pengembangan dalam program *talent management*. Selanjutnya dilakukan serangkaian aktivitas untuk menetapkan kriteria calon pemimpin berkualitas di perusahaan pada setiap level dan posisi, yang di dalamnya berisikan kualitas karakter pribadi, pengetahuan bisnis dan fungsional, pengalaman karir, kinerja dan assignment potensi.

b. Menyeleksi Group Pusat Pengembangan Talenta (*Talent Pool Selection*)

Pada tahap ini dilakukan segala macam usaha untuk mengoleksi kandidat-kandidat dari berbagai posisi, jabatan dan level pegawai di perusahaan untuk menjadi peserta program *talent management*. Pada tahap ini dilakukan seleksi talenta (*talent selection*). Proses ini terdiri dari dua unsur, yaitu mengidentifikasikan talent dan menarik talent untuk masuk dalam grup pusat pengembangan talent.

c. Membuat Program Percepatan Pengembangan Talent (*Acceleration Development Program*)

Dalam tahap ini, dilakukan segala macam usaha untuk merancang, merencanakan dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota dari program *talent management*.

d. Menugaskan Posisi Kunci (*Key Position Assignment*)

Pada tahap ini dilakukan penugasan dan penempatan atas setiap anggota dari program *talent management* yang lulus evaluasi kelayakan kepemimpinan untuk menduduki jabatan-jabatan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

e. Mengevaluasi Kemajuan Program (*Monitoring Program*)

Pada tahap ini dilakukan segala aktivitas untuk memonitor, memeriksa dan mengevaluasi kemajuan setiap aktivitas. Mengevaluasi pengembangan serta hasil-hasil kemajuan yang dibuat peserta program talent managemen dalam setiap penugasan yang diberikan kepadanya sebagai dasar membuat keputusan-keputusan suksesi dan promo.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut beberapa pakar pengertian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Slotovitch dan Keeps dalam Sri Widodo (2016:79) Kinerja merupakan Seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.
2. Mas'ud dalam Puspa (2013:2) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

3. Menurut Dessler dalam Bryan (2014:7) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
4. Mangkunegara dalam Sunuharjo (2016:40) mengungkapkan Istilah kinerja berasal dari kata "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*". Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.
5. Robbins dalam Tampi (2014:7) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
6. Sedangkan Menurut Gomes dalam Novita (2016:40) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, "Ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas".
7. Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result (Cash and Fischer, 1987 dalam Sudjono) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah lain adalah human output yang dapat diukur dari productivity, absence, turnover, citizenship dan satisfaction (Robbins, dalam Budiarti 2013: 27).
8. Veithzai Rivai dalam Budiarti (2009:14), mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

9. Secakusuma dalam Budiarti (2005:57) menjelaskan kinerja merupakan salah satu faktor penting untuk menilai keberhasilan dan untuk sebagai dasar untuk menyusun imbalan dalam perusahaan.
10. Bernardin dan Russel dalam Budiarti (2015:6) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu.
11. Balanced Scorecard merupakan konsep manajemen yang diperkenalkan Robert Kaplan dalam Budiarti (2009:57), sebagai perkembangan dari konsep pengukuran kinerja (performance measurement) yang mengukur perusahaan. Konsep ini mempertajam pengukuran kinerja dengan menentukan suatu pendekatan efektif yang seimbang (*balanced*) dalam mengukur kinerja strategi perusahaan.
12. Kinerja yang sering disebut dengan performance juga disebut result (Cash and Fischer, 1987 dalam Sudjono) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah lain adalah human output yang dapat diukur dari productivity, absence, turnover, citizenship dan satisfaction (Robbins, dalam Budiarti 2013: 27).
13. Hamdani Kartiwa, Isnir Budiarti (2009:14) Kinerja merupakan cara yang dipakai perusahaan untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja memiliki tujuan salah satunya adalah meningkatkan Motivasi Kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers dalam Tampi (2014:7) yaitu:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b) Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mas'ud dalam Nafila (2016:92) menyatakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas,

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas,

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu,

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas,

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian,

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian dengan bahasan yang hampir sama pernah dilakukan sebelumnya, sehingga menjadi referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian (Ginting, 2016). Penelitian terdahulu dan jurnal menjadi referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian antara lain:

- 1. Penelitian Hanna Vianny Oktavia (2018) - Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)**

Hasil penelitian Hanna Vianny Oktavia (2018), yang ditujukan kepada 75 sampel karyawan, dari 232 populasi karyawan di PT.Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu).

2. Penelitian Nadira Femetri Asri (2017) - Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara

Hasil penelitian Nadira Femetri Asri, yang ditujukan kepada 100 sampel karyawan, dari 176 populasi karyawan di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

3. Penelitian Rida Choirunnisa (2016) - Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya

Hasil penelitian Rida Choirunnisa, yang ditujukan kepada 40 sampel karyawan, dari 40 populasi karyawan di P PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji-t bahwa Manajemen Talenta dan

Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Penelitian Ayu Dinni Sarasvati (2017) - Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi.

Hasil penelitian Ayu Dinni Sarasvati, yang ditujukan kepada 40 sampel karyawan, dari 40 populasi karyawan, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian Ferryangga Kostradini (2017) - Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Organisasi Kelurahan Se-Kota Banjar

Hasil penelitian Ferryangga Kostradini, yang ditujukan kepada 59 sampel karyawan, dari 139 populasi warga Banjar, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

6. Penelitian Mukodri (2018) - Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT.Express Kencana Lestari (Express Group) Depok

Hasil penelitian Mukodri, yang ditujukan kepada 560 sampel pelaku usaha, dari 650 populasi Karyawan PT.Express Kencana Lestari (Express Group) Depok, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa Efikasi diri berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan PT.Express Kencana Lestari (Express Group) Depok.

7. Penelitian Rian Salangka (2015), “Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”

Hasil penelitian Rian Salangka, yang ditujukan kepada 63 sampel karyawan, dari 168 populasi karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, dengan menggunakan analisis deskriptif pendekatan kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa *self-efficacy*, *self-esteem* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik *self-efficacy*, *self-esteem* dan lingkungan kerja, maka hal tersebut akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

8. Penelitian Setia Kusmana (2016) - Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tata Motor Bandung

Hasil penelitian Setia Kusmana, yang ditujukan kepada 60 sampel karyawan, dari 167 populasi karyawan di PT.Tata Motor Bandung, dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, serta analisis regresi berganda menghasilkan bahwa Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
Manajemen Talenta Terhadap Kinerja				
1.	Hanna Vianny Oktavia (2018) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)	Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu)	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan pada variabel independen, yaitu manajemen talenta 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan pada sampel penelitian
		Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda		
		Populasi: 232		
		Sampel: 75		
2	Nadira Femetri Asri (2017) Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara	Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan pada tempat penelitian
		Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda		
		Populasi: 176		
		Sampel: 100		
3	Rida Choirunnisa (2016) Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya)	Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji-t bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan pada variabel dependen penelitian • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
		Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda		
		Populasi: 40		
		Sampel: 40		
Efikasi Terhadap Kinerja Karyawan				
4	Ayu Dinni Sarasvati (2017) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi	Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
		Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda		
		Populasi: 40		
		Sampel: 40		
5	Ferryangga Kostradini (2017) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Organisasi Kelurahan Se-Kota Banjar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti terdahulu menggunakan sampel wilayah kota
		Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda		
		Populasi: 139		
		Sampel: 59		
6		Efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan

	Mukodri (2018) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT.Express Kencana Lestari (Express Group) Depok	Karyawan PT.Express Kencana Lestari (Express Group) Depok Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 650 Sampel: 560	menggunakan variabel efikasi diri	pada sektor objek penelitian
Efikasi Diri				
7	Rian Salangka <i>Pengaruh Self-Esteem dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia</i>	<i>Self-esteem dan self-efficacy secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.</i> Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 167 Sampel: 60	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan pada variabel independen, yaitu efikasi diri 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
Manajemen Talenta				
8	Setia Kusmana (2016) <i>Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tata Motor Bandung</i>	Manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 168 Sampel: 63	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan pada variabel independen, yaitu manajemen talenta 	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen pengetahuan menjadi variabel dependen (X2) pada penelitian terdahulu

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan agar dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pengelolaan SDM melalui efikasi diri dan juga manajemen talenta.

Kinerja adalah prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan

dan teknologi serta kemampuan manajemen. Salah satu cara mengelolanya adalah melalui peningkatan efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi.

Selain untuk menjadi perusahaan yang memiliki efikasi diri yang baik pada karyawannya, manajemen talenta juga akan mendorong kinerja pada karyawan bila hal tersebut dilakukan dengan baik. pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi.

2.2.1 Keterkaitan antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Engko dalam Prasetya (2013:60) mengatakan bahwa Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

2.2.2 Keterkaitan antara Manajemen Talenta Dengan Kinerja Karyawan

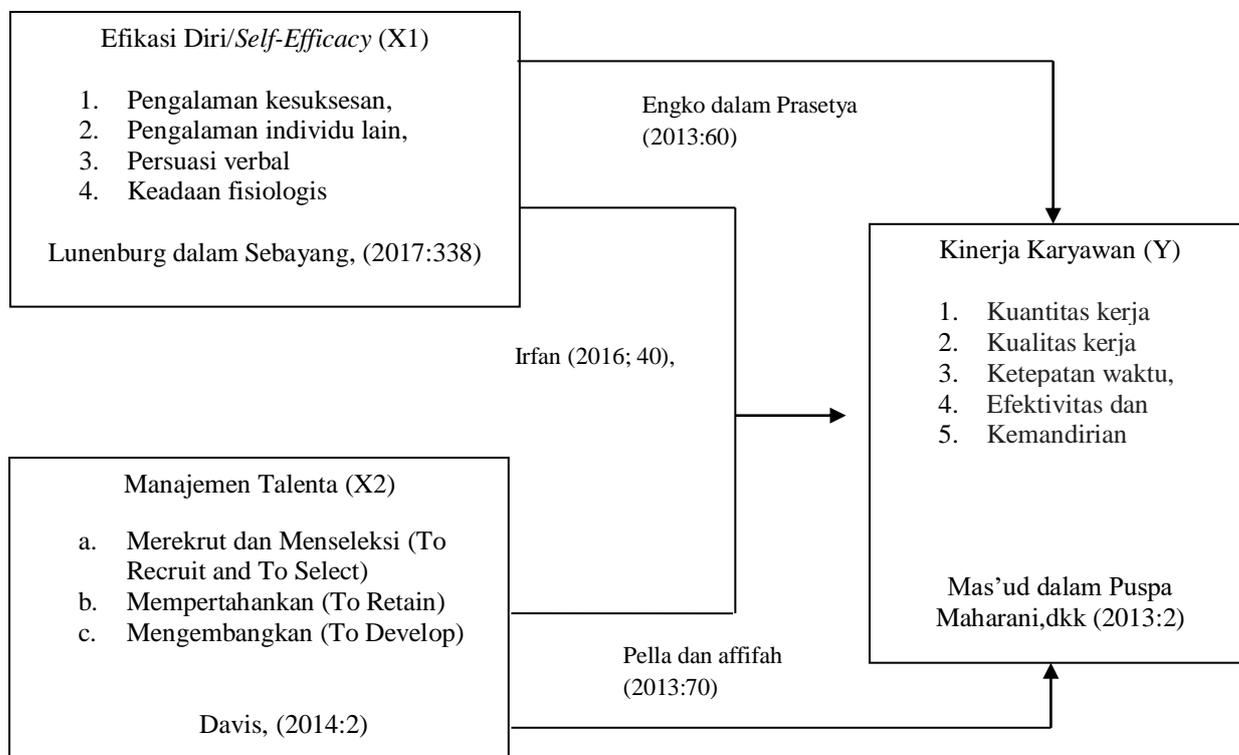
Jika sebuah perusahaan ingin meningkatkan profit dalam lini bisnis yang sedang dijalani dan terus menumbuh kembangkan perusahaan yang ada, maka perusahaan wajib memfokuskan kepada mencari, menarik dan mempertahankan pegawai-pegawai yang terbaik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang visi, misi dan nilai perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dijalankan oleh

sejumlah pegawai yang bertalenta yang bekerja secara bersama-sama dan bersinergi (Pella & Afifah, 2013:70).

2.2.3 Keterkaitan antara Efikasi Diri, Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dapat dibentuk atau dipengaruhi oleh efikasi diri dan manajemen talenta sesuai dengan hasil penelitian dari Irfan (2016:40), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh parsial dan simultan secara positif akan efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian “Pengaruh Efikasi Diri dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiono (2014:64) bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Dari kerangka pemikiran teoritis yang diuraikan di sebelumnya, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Utama:

H1: Efikasi Diri, Manajemen talenta berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sub Hipotesis:

H2: Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Manajemen talenta secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan.