

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Self Esteem*

2.1.1.1 Definisi *Self Esteem*

Menurut Indrawati (2014) *self esteem* merupakan keyakinan diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

Pengertian *self esteem* menurut Muchlas dalam Nur Chasanah (2016) adalah sebagai berikut ini: Bahwa orang-orang dengan harga diri tinggi itu percaya bahwa mereka memiliki kemampuan lebih untuk suksesnya pekerjaan yang diperlukan. Orang-orang dengan harga diri tinggi lebih siap mengambil resiko dalam memilih pekerjaan-pekerjaan yang tidak konvensional dari pada orang dengan harga diri rendah.

Dan menurut Coopersmith dalam Takndare dan Yulita (2019:32) adalah sebagai berikut : Secara umum, teori dasar dari *self esteem* menunjukkan bahwa bilamana seseorang memiliki tingkat *self esteem* yang tinggi maka seseorang akan cenderung bahagia dan menjadi lebih efektif dalam memenuhi permintaan lingkungannya disbanding seseorang dengan *self esteem* yang rendah.

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013:69) adalah sebagai berikut ini : Harga diri atau *self esteem* adalah tingkat dimana seseorang percaya bahwa ia merupakan individu yang bahagia dan layak. Orang dengan harga diri tinggi lebih berkemungkinan mencari pekerjaan dengan status lebih tinggi, lebih percaya diri

dalam kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja lebih tinggi, dan memperoleh kepuasan intrinsik yang lebih besar dari pencapaiannya. Dan juga sebaliknya, seseorang dengan harga diri lebih kecil mungkin lebih puas berada dipekerjaan pada tingkat yang lebih rendah, kurang percaya diri mengenai kemampuannya, dan lebih berfokus pada penghargaan ekstrinsik. Diantara dimensi kepribadian umum, harga diri merupakan salah satu yang paling dipelajari secara meluas di negara-negara lain. Meskipun telah banyak penelitian dengan jelas dibutuhkan, bukti dipublikasikan yang menyatakan bahwa harga diri sebagai ciri-ciri kepribadian memang ada dalam berbagai Negara dan bahwa perannya dalam organisasi cukup penting melintasi budaya berbeda.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat saya simpulkan bahwa *self esteem* merupakan harga diri yang ada pada seseorang yang di mana dapat membawa perubahan pada diri orang tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor *Self Esteem*

Menurut Koesdyanto (2009) terdapat tiga faktor dalam *Self Esteem*, antara lain:

1. Latar Belakang Sosial
2. Karakteristik Subyek
3. Hubungan orang tua anak

2.1.1.3 Indikator *Self Esteem*

Adapun indikator dari *self esteem* menurut Indrawati (2014) yaitu sebagai berikut:

1. Percaya diri.
2. Kebutuhan untuk dihargai.
3. Puas dengan diri sendiri.

2.1.2 *Self Efficacy*

2.1.2.1 Definisi *Self Efficacy*

Menurut Indrawati (2014) efikasi diri adalah merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Menurut Alberd Bandura dalam Takndare dan Yulita (2019:26) adalah sebagai berikut: Efikasi diri adalah keyakinan bawah seseorang dapat mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang prospektif. Keyakinan merupakan dasar dari agensi manusia.

Dan Baron dan Byrne dalam Claudia (2018:42) adalah sebagai berikut ini: *Self efficacy* adalah evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi sebuah masalah.

Sedangkan Lunenburg dalam Putra (2017:34) adalah sebagai berikut ini: *Self efficacy* adalah merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tersebut, sehingga

individu tersebut mampu mengatasi masalah dan mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat saya simpulkan bahwa *self efficacy* adalah rasa percaya diri yang ada pada diri seseorang di mana hal tersebut dapat memberikan dampak bagi orang itu sendiri ataupun orang yang berada disekelilingnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Bandura (2012:12) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri suatu individual, di antaranya adalah:

1. Jenis kelamin.
2. Budaya.
3. Informasi tentang kemampuan individu.
4. Insentif eksternal.
5. Status dan peran individu dalam suatu lingkungan.
6. Sifat dari tugas yang akan dihadapi.

2.1.2.3 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Indrawati (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator pada *self efficacy* di antaranya adalah :

1. Kemampuan dalam bekerja.
2. Kemampuan yang lebih baik.
3. Senang pekerjaan yang menantang.

4. Kepuasan terhadap pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Rizaldi (2021) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Raymond (2013) kinerja karyawan merupakan tingkatan atau penilaian di mana para karyawan mencapai suatu persyaratan–persyaratan pekerjaan. Penilaian adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun aspek kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan fungsi mendasar personalia. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan valid yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja seorang anggota organisasi. Semakin akurat dan semakin valid informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sementara Robbin and Judge (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah capaian yang didapatkan oleh seorang karyawan pada tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

2.1.3.2 Elemen-Elemen Kinerja Karyawan

Harmani Pasolong dalam Takndare dan Yulita (2019:36) menyatakan bahwa kinerja mempunyai elemen yang terdiri dari:

1. Hasil kinerja dicapai secara individual atau secara institutsi (kelompok)
2. Dalam pelaksanaan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dalam tanggung jawab dimana orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaan dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, orang atau lembaga diharuskan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012) kinerja dapat diukur dengan lima instrumen, antara lain:

1. Kualitatif. Seseorang atau sekelompok orang yang dikatakan mencapai target kinerja yang baik apabila dapat menyelesaikan tugas dengan memenuhi standar kualitas perusahaan/organisasi di mana ia bekerja.
2. Kuantitatif. Seseorang atau sekelompok orang yang dikatakan mencapai kinerja yang baik apabila dapat menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan pencapaian kuantitas unit yang dihasilkan.
3. Ketetapan waktu pelaksanaan tugas. Kinerja dinilai baik apabila seseorang atau sekelompok orang dapat mengerjakan tugas yang diemban tepat pada waktu yang telah ditetapkan dalam *jobdesk* atau tidak melebihi *deadline* yang ditetapkan bersama.
4. Efektifitas penggunaan sumber organisasi. Kinerja seseorang dinilai baik apabila dapat meminimalisir penggunaan sumber organisasi seperti melakukan penghematan listrik, air, kertas dan lain sebagainya.
5. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi serta pembanding pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Reilly, Eithne, Dhingra, Katie and Boduszek, Daniel (2014) ISSN : 0951-345X	<i>Teacher's Self-efficacy Beliefs, Self-esteem, and Job Stress as Determinants of Job Satisfaction</i>	<i>Results indicated that the predictor variables accounted for 22% of variance in teachers' job satisfaction</i> (Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa predictor variabel menyumbang 22% dari variasi dalam kepuasan kerja pada guru)	Pada penelitian ini membahas tentang variabel yang sama yakni <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>	Pada penelitian ini membahas tentang stress kerja dan kepuasan kinerja guru
2	Amar, Hazril, Jegatheesan, M. Sadiq (2019) ISSN : 2014-3591	<i>Psychological Impact of Work-Integrated Learning Programmes in Malaysia : The Moderating Role of Self-Esteem on Relation between Self-Efficacy and Self-Confidence</i>	<i>The results have demonstrated that self-efficacy and self-esteem have a positive and significant relationship with self-confidence</i> (Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> memiliki pengaruh positif dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepercayaan diri).	Pada penelitian ini membahas tentang variabel yang sama yakni <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>	Pada penelitian ini membahas tentang kepercayaan diri
3	Kadek Dwiyani, Maria Mediatrrix, I Wayan Ramantha, I Gusti Ayu (2019)	<i>Effect of Self-efficacy, Competence and Compensation in Performance of Financial Manager on</i>	<i>The results showed that the variables of self-efficacy, competence, and compensation</i>	Pada penelitian ini membahas tentang variabel yang sama yakni <i>self efficacy</i> pada karyawan	Pada penelitian ini membahas tentang kompetensi dan kompensasi pada karyawan

No	Judul	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	ISSN : 2395-7492	<i>Motivation as Moderation</i>	<i>had a positive effect on the performance of financial management employees</i> (Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel <i>self efficacy</i> , kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif).		
4	Achmad Kautsar, Nadia Asandimitra, Tony Seno (2018) ISSN : 2222-6990	<i>Financial Self-Efficacy and Entrepreneurial Leadership on SME Performance</i>	<i>The results of this study conclude that there is influence between entrepreneurial leadership and financial self-efficacy on the performance of micro and small business amongst the alumni.</i> (Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara <i>self efficacy</i> keuangan dan kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja usaha kecil di kalangan alumni)	Pada penelitian ini membahas tentang variabel yang sama yakni <i>self efficacy</i>	Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh <i>leadership</i> dan bisnis kecil
5	Jacob Cherian, Jolly Jacob (2013) ISSN : 1833-3850	<i>Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees</i>	<i>From the results of study it is observed that self-efficacy theory can be applied for work related performace it</i>	Pada penelitian ini membahas tentang variabel yang sama yakni <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Pada penelitian ini dibahas tentang motivasi

No	Judul	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	E-ISSN : 1833-8119		<i>terms of motivating different employee related facets as well as organizational pursuits.</i> (Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dapat diterapkan untuk kinerja terkait tentang pekerjaan dalam hal memotivasi karyawan dan organisasi yang berbeda)		
6	Stevani Sebayang, Jafar Sambiring (2017) ISSN : 2355-9357	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.	Membahas variabel yang sama yaitu <i>self esteem, self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Penelitian ini meneliti di PT. Finnet Indonesia
7	Andriyanti, Putri Kartika, Diajeng Sekar (2022) E-ISSN : 2809-1612 P-ISSN : 2809-1602	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Membahas variabel yang sama yaitu <i>self esteem, self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan disalah satu bank syariah di Bandung
8	Ary Sinar, I Made Sukartha, Dewa Gede Wirama (2016) ISSN : 2337-3067	Pengaruh <i>Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control,</i> dan <i>Emotional Stability</i> Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja	Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu <i>self esteem, self efficacy, locus of control</i> dan <i>emotional stability</i> berpengaruh	Membahas variabel yang sama yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>	Pada penelitian ini dibahas variabel tentang <i>locus of control, emotional stability</i> terhadap pengaruh posirif pada kinerja

No	Judul	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Universitas Udayana	positif pada kinerja pengelola anggaran belanja.		pengelola anggaran belanja.
9	Etti Emita Sembiring (2021) ISSN : 2301-8879 E-ISSN : 2599-1809	Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Dalam Kondisi <i>Fairness</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan insentif keuangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja meskipun muncul rasa ketidakadilan	Membahas variabel yang sama yaitu <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i>	Pada penelitian ini dibahas tentang pengaruh keuangan, komitmen karyawan terhadap kinerja dalam kondisi <i>fairness</i>
10	Christin Mega, Bernhard Tewel, Lucky (2022) ISSN : 2303-1174	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Membahas variabel yang sama yaitu <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	Penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja pada PT. Timurjaya Dayatama

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja seorang karyawan merupakan hal penting agar tercapainya tujuan dari perusahaan atau suatu organisasi. *Self esteem* dan *self efficacy* merupakan hal yang berbeda, *self esteem* mengarah kepada kemampuan seorang karyawan pada umumnya sedangkan *self efficacy* mengarah kepada kemampuan seorang karyawan secara spesifik. Kedua hal tersebut sebagai anteseden yang akan membangun suatu konstruk dari kinerja karyawan. *Self esteem* diukur dengan beberapa indikator yaitu

percaya diri, kebutuhan untuk dihargai, dan puas dengan diri sendiri. Sementara *Self Efficacy* diukur dengan kemampuan dalam bekerja, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Pengukuran-pengukuran dari *self esteem* dan *self efficacy* tersebut diyakini akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, yang mana pengukuran dari kinerja tersebut diukur dengan kualitatif, kuantitatif, ketepatan waktu, efektifitas, dan cara pengerjaan. Apabila *Self esteem* dan *self efficacy* yang tinggi dari seorang karyawan tinggi, maka akan diikuti juga dengan kinerjanya, dan begitupun sebaliknya.

Self esteem pada karyawan PT. Geart Indonesia tercermin dengan adanya rasa kepercayaan diri dan perasaan akan dihargai, namun tidak merasa tidak puas karena kurangnya fasilitas atau penghargaan. Lain dengan dengan *self efficacy* pada karyawan PT. Geart Indonesia tercermin dengan adanya kemampuan dan keyakinan dirinya sebagai karyawan, namun tidak memiliki kemampuan lain di luar *jobdesk*-nya. Kedua hambatan tersebut tentu akan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut yang ditandai dengan ketidaktepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Fenomena tersebut sesuai dengan hasil survey awal pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas, maka teori keterkaitan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina (2011) pada penelitiannya menunjukkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai di salah satu BUMN. Selain itu, Herman dan Ivan (2016) menunjukkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan. Wulandari, *et al.* (2018) pada penelitiannya di salah satu perusahaan swasta bidang pelayaran menunjukkan bahwa *Self Esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



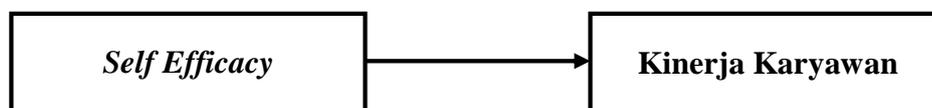
Rina (2011)
 Herman dan Ivan (2016)
 Wulandari, *et al.* (2018)

Gambar 2.1 Pengaruh *Self Esteem* dengan Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustika dan Widyawati (2020) pada karyawan usaha kecil di Bali menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wiyanto, *et al.* (2022) pada penelitian salah satu perusahaan pelat merah di bidang energi menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Panjaitan dan

Kustiawan (2022) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan swasta di Jabodetabek.



Mustika dan Widyawati (2020)
Wiyanto, *et al.* (2022)
Panjaitan dan Kustiawan (2022)

Gambar 2.2 Pengaruh *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

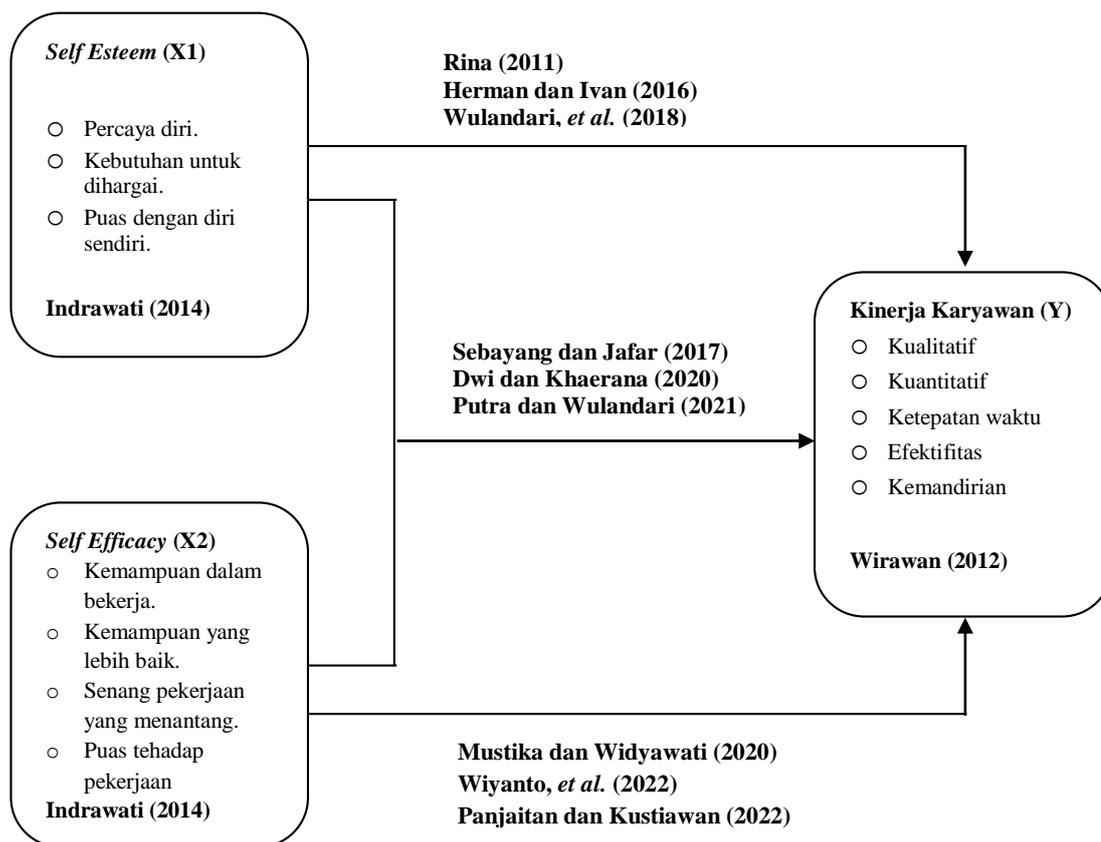
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Jafar (2017) menunjukkan bahwa *Self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak pada penyediaan layanan *finance technology*. Selain pada sektor pemerintahan pada penelitian Dwi dan Khaerana (2020), *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan. Pada bidang pendidikan, kinerja pegawai pada Sekolah Dasar dipengaruhi oleh *self esteem* dan *self efficacy* baik secara parsial maupun simultan (Putra dan Wulandari, 2021).



Gambar 2.3 Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) paradigma penelitian dapat diartikan sebagai sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikut adalah paradigma pada penelitian ini:



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Handayani dan Yusuf, 2017) menjelaskan tentang hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan sebagai berikut:

- Sub-Hipotesis

H_1 : *Self Esteem* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geart Indonesia.

H₂ : *Self Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geart Indonesia.

- Hipotesis Utama

H₃ : *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geart Indonesia.