

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Menurut Robbins (2006) variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis yakni karakteristik perseorangan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang misalnya usia, gender, ras dan masa jabatan., kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Menurut Winardi (2004) karakteristik individu mencakup latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin yang mencerminkan karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi.

Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19), karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas

sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

2.1.1.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2006:46), antara lain:

a. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (2002:232) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2008:63) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006:49) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar

kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antarjenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah, ibu-ibu yang biasanya bekerja *full time* mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih *fleksibel*, dan mengerjakan pekerjaan kantor dirumah agar bisa mengemban tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi 2, yaitu menikah dan tidak menikah. Menurut Undang-undang Perkawinan Tahun 1974: Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Robbins (2006: 50) menjelaskan bahwa Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Besar kemungkinannya bahwa karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karyawan yang telah menikah. Selain itu, karyawan yang telah menikah

memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2002:26), pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang di bebankan (Jahrie dan Hariono 1999:60).

e. Masa kerja

Robbins (2008:68) menyatakan bahwa semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri.

Kreitner dan Kinicki (2003:275) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

2.1.1.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Indikatornya adalah : Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk

keluarga. Indikatornya adalah : Pekerjaan yang memuaskan dan Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

3. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah : Perasaan atas pekerjaan dan Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

4. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda. Indikatornya adalah : Kesukaan pada ide-ide tertentu dan Kesukaan pada pekerjaan.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri menurut Friedman & Scuhustak (2009), bagaimana bisa berhasil, jika tidak ada keyakinan di awal. Keyakinan inilah yang diyakini oleh Albert Bandura sebagai Efikasi Diri. Pengertian efikasi diri menurut Bandura dalam Alwisol (2014:287) adalah “Efikasi diri atau ekspetasi (*self efficacy-*

efficacy expectation) adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.”

Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu yang mempunyai efikasi diri yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Philip dan Gully (1997), Efikasi diri dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. Efikasi diri merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Alwisol (2008) perubahan tingkah laku kuncinya adalah perubahan ekspektasi efikasi diri. Efikasi diri atau keyakinan

kemampuan diri tersebut dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, diantaranya :

1. Pengalaman Performansi (*Past performance accomplishments*)

Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi kemampuan sedangkan kegagalan akan menurunkan kemampuan.

Sementara mencapai keberhasilan akan memberikan dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya seperti; semakin sulit tugasnya; keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi; mengerjakan suatu tugas sendiri lebih meningkatkan efikasi dibandingkan jika mengerjakan secara kelompok atau dibantu oleh orang lain; kegagalan dapat menurunkan efikasi jika individu telah berusaha sebaik mungkin; jika individu mengalami kegagalan secara emosional/stress, namun ia dalam kondisi yang optimal maka tidak akan memberi dampak buruk baginya; jika individu mengalami kegagalan setelah memiliki efikasi yang kuat, maka dampaknya juga tidak akan seburuk jika individu yang belum memiliki efikasi kuat; atau orang yang biasa berhasil, namun sesekali ia gagal maka tidak akan mempengaruhi efikasinya.

Menurut Bandura (1986) jika individu telah memiliki efikasi diri yang kuat, ia dapat mengembangkannya dengan mengulangi

keberhasilannya. Kegagalan kadang-kadang tidak memiliki pengaruh banyak terhadap penilaian dari kemampuan seseorang.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious experience*)

Pengalaman orang lain diperoleh melalui model sosial. Efikasi diri akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi diri akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Melalui pengamatan (melihat atau memvisualisasikan) terhadap orang lain, individu dapat meningkatkan persepsi diri tentang keberhasilan bahwa ia memiliki kemampuan dalam melaksanakan kegiatan yang serupa dengan orang lain.

3. Persuasi Sosial (*Verbal Persuasion*)

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, namun pada kondisi yang tepat persuasi diri orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistic dari apa yang dipersuasikan.

4. Keadaan Emosi (*Emotional arousal*)

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi diri di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun, bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri. Perubahan tingkah laku akan terjadi kalau sumber ekspektasi efikasi diri akan berubah sehingga perubahan efikasi diribanyak digunakan untuk memperbaiki

kesulitan dan adaptasi tingkah laku orang yang mengalami berbagai masalah behavioral.

Selain faktor-faktor di atas, Schunk dan kawan-kawan (2002) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri terhadap penilaian dalam menyelesaikan tugas terletak pada fungsi dari perbedaan individu atau lingkungan. Selain itu, efikasi diri juga dapat mempengaruhi aktivitas, usaha dan ketekunan individu sehingga antara harapan hasil dan efikasi diri saling berkaitan satu sama lainnya dalam perolehan hasil yang diinginkannya.

2.1.2.3 Indikator Efikasi Diri

Indikator efikasi diri adalah sesuatu yang berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diberikan. Juga berhubungan dengan tingkah laku individu dalam berbagai bidang penguasaan tugas serta tingkat kemampuan atau kemantapan yang ada dalam diri individu. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan efikasi diri. Tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi diri. Menurut Bandura dalam Rustam (2015), ada tiga aspek dalam yang digunakan sebagai dasar pengukuran terhadap efikasi diri, yaitu :

1. Tingkatan Besar (*Level magnitude*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini