

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Persepsi

1. Definisi Persepsi

Persepsi adalah interpretasi hal-hal yang kita indra. Persepsi (*perception*) melibatkan kognisi tingkat tinggi dalam penginterpretasian terhadap informasi sensorik. Kejadian-kejadian sensorik tersebut di proses sesuai pengetahuan kita tentang dunia, sesuai budaya, pengharapan, bahkan disesuaikan dengan orang yang bersama kita saat itu. Hal-hal tersebut memberikan makna terhadap pengalaman sensorik sederhana (Solso, Maclin & Maclin, 2007).

Persepsi merupakan serangkaian proses rumit yang melaluinya kita memperoleh dan menginterpretasikan informasi indrawi. Interpretasi ini memungkinkan kita untuk mencerpai lingkungan kita secara bermakna. Organisasi perseptual merupakan proses mengorganisasi komponen-komponen pemandangan menjadi objek-objek terpisah. Pemisahan ini penting bagi pengenalan objek tersebut (Ling & Calting, 2012).

Persepsi adalah seperangkat proses yang dengannya kita mengenali, mengorganisasikan dan memahami cerpaan-cerpaan indrawi yang kita terima dari stimuli lingkungan (Epstein & Rogers, 1995; Goodale, 2000a, 2000b; Kosslyn & Osheron, 1995; Pomerantz, 2003; Sternberg, 2008).

Para psikolog yang mempelajari persepsi telah mengembangkan dua teori utama tentang cara manusia memahami dunia. Sebuah teori, persepsi konstruktif (*constuctive perception*), menyatakan bahwa manusia

“mengkonstruksi” persepsi dan secara aktif memilih stimuli dan menggabungkan sensasi dengan memori. Teori lainnya, persepsi langsung (*direct perception*), menyatakan bahwa persepsi terbentuk dari perolehan informasi secara langsung dari lingkungan (Solso, Maclin & Maclin, 2007).

2. Macam-Macam Persepsi

a. Persepsi konstruktif

Teori persepsi konstruktif disusun berdasarkan anggapan bahwa selama persepsi, kita membentuk dan menguji hipotesis-hipotesis yang berhubungan dengan persepsi berdasarkan apa yang kita indera dan apa yang kita ketahui. Dengan demikian persepsi adalah sebuah efek kombinasi dari informasi yang diterima sistem sensorik dan pengetahuan yang kita pelajari tentang dunia, yang kita dapatkan dari pengalaman. Para konstruktivis berpendapat bahwa perubahan-perubahan pola pada stimulus asli tersebut tetap akan bisa dikenali karena adanya interferensi bawah sadar (*unconsciousnes interference*), yakni sebuah proses ketika secara seponatan mengintegrasikan informasi dari sejumlah sumber, untuk menyusun suatu interpretasi. Para konstruktivis berpendapat bahwa seseorang melihat menggunakan mata dan organ-organ sensoris lainnya (yang menyediakan input sensorik mentah) dan sekaligus menggunakan otak (dengan suplai pengetahuan yang sedemikian kaya tentang dunia ini) (Solso, Maclin & Maclin, 2007).

b. Persepsi Langsung

Teori persepsi langsung menyatakan bahwa informasi dalam stimuli adalah elemen penting dan bahwa pembelajaran dan kognisi tidaklah penting dalam persepsi karena lingkungan telah mengandung cukup banyak informasi yang dapat digunakan untuk interpretasi. James Gibson (196,1979) dan para muridnya di Universitas Cornell berpendapat bahwa “persepsi langsung mengasumsikan bahwa keanekaragaman lapisan-lapisan optik sama kayanya dengan keanekaragaman dalam dunia ini. Pendapat tersebut didukung oleh para psikolog yang berorientasi ekologis, menyatakan bahwa stimulus itu sendiri telah memiliki informasi yang cukup untuk menghasilkan persepsi yang tepat dan tidak memerlukan adanya representasi internal (Solso, Maclin & Maclin, 2007).

Persepsi adalah interpretasi dari hal-hal yang diindra oleh seseorang dari lingkungan, yang kemudian dicocokkan atau dinilai berdasarkan pengalaman pengetahuan dan kondisi lingkungan atau orang sekitar. Dalam penelitian ini persepsi yang diukur adalah persepsi manajemen perusahaan. Selengkapnya, penjelasan mengenai manajemen perusahaan akan dibahas pada sub bahasan berikutnya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dibagi menjadi dua, yaitu (Hasmine, 2013):

a. Faktor internal yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu, yang mencakup beberapa hal antara lain:

1. Fisiologis. Informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan dapat berbeda.
2. Perhatian. Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu obyek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang terhadap obyek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu obyek.
3. Minat. Persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau *perceptual vigilance* yang digerakkan untuk mempersepsi. *Perceptual vigilance* merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat.
4. Kebutuhan yang searah. Faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari obyek-obyek atau pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya.

5. Pengalaman dan ingatan. Pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam pengertian luas.

6. Suasana hati. Keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang, mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat.

b. Faktor Eksternal yang mempengaruhi persepsi, merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek-obyek yang terlibat di dalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya. Sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah :

1. Ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus. Faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu obyek, maka semakin mudah untuk dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi.
2. Warna dari obyek-obyek. Obyek-obyek yang mempunyai cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (*to be perceived*) dibandingkan dengan yang sedikit.

3. Keunikan dan kontras stimulus. Stimulus luar yang penampilannya dengan latar belakang dan sekelilingnya yang sama sekali di luar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian.
4. Intensitas dan kekuatan dari stimulus. Stimulus dari luar akan memberi makna lebih bila lebih sering diperhatikan dibandingkan dengan yang hanya sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu obyek yang bisa mempengaruhi persepsi.
5. Motion atau gerakan. Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap obyek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan obyek yang diam.

B. Manajemen Perusahaan

1. Definisi Manajemen Perusahaan.

Stoner dalam Handoko (2009:2), menyebutkan bahwa manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2002) juga menyebutkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Pangabean (2003) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan

pengendalian kegiatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Handoko (2009:10) dalam bukunya menyimpulkan bahwa manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Manajemen erat kaitannya dengan organisasi dan perusahaan. Karena dalam pelaksanaannya manajemen digunakan untuk keberlangsungan jalannya sebuah perusahaan. Perusahaan adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2009).

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa persepsi manajemen perusahaan adalah pemahaman atau penilaian seseorang mengenai proses bekerja sama dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil

yang ditetapkan. *Tools* tersebut dikenal dengan, *man, money, materials, machines, method, dan markets* (wikipedia.org).

Man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan (wikipedia.org).

Money atau Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi (wikipedia.org).

Material terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Materi dan manusia tidak

dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki (wikipedia.org).

Machine atau Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja (wikipedia.org).

Metode adalah suatu tata cara kerja yang memperlancar jalannya pekerjaan manajer. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha, namun dalam praktiknya meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri (wikipedia.org).

Market atau pasar adalah tempat di mana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Memasarkan produk sudah pasti sangat penting, sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen (wikipedia.org).

Proses manajemen meliputi kegiatan-kegiatan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Perencanaan berarti bahwa para manajer memikirkan kegiatan-kegiatan mereka sebelum dilaksanakan. Berbagai kegiatan ini biasanya didasarkan pada berbagai metoda, rencana atau logika, bukan hanya atas dasar dugaan atau firasat. Pengorganisasian berarti bahwa para manajer mengkoordinasikan sumberdaya- sumberdaya manusia dan material organisasi. Kekuatan suatu organisasi terletak pada kemampuannya untuk menyusun berbagai sumberdayanya dalam mencapai suatu tujuan. Semakin terkoordinasi dan terintegrasi kerja perusahaan, semakin efektif pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pengkoordinasian merupakan bagian vital pekerjaan manajer. Pengarahan berarti bahwa para manajer mengarahkan, memimpin dan mempengaruhi para bawahan. Manajer tidak melakukan semua kegiatan sendiri, tetapi menyelesaikan tugas-tugas essensial melalui orang-orang lain. Mereka juga tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menciptakan iklim yang dapat membantu para bawahan melakukan pekerjaan secara paling baik. Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuan-tujuannya. Bila pada beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya (Handoko, 2009).

Manajemen perusahaan adalah proses-proses pencapaian tujuan perusahaan dengan melalui beberapa fungsi manajemen yaitu, perencanaan,

pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, pengawasan dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini variabel manajemen perusahaan yang diukur adalah berkaitan dengan persepsi manajemen perusahaan. Persepsi manajemen perusahaan adalah, mengenai bagaimana anggapan atau bagaimana karyawan menilai proses-proses pencapaian tujuan perusahaan dengan melalui fungsi manajemen yaitu, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, pengawasan dalam perusahaan.

2. Fungsi Manajemen.

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu. Henri Fayol, menyatakan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian perintah dan pengawasan adalah fungsi-fungsi utama manajemen (Handoko, 2009).

a. Perencanaan

Perencanaan (*planning*), adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Handoko, 2009).

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah penentuan sumberdaya-sumberdaya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perancangan dan pengembangan organisasi atau kelompok kerja yang dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan, penugasan

tanggung jawab tertentu dan kemudian, pendelegasian wewenang yang diperlukan individu-individu untuk melaksanakan tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal dimana pekerjaan ditetapkan, dibagi dan dikoordinasikan (Handoko, 2009).

c. Penyusunan personalia

Penyusunan personalia (*staffing*) adalah penarikan (*recruitment*), latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif. Fungsi ini mencakup kegiatan-kegiatan seperti pembuatan sistem penggajian untuk pelaksanaan kerja yang efektif; penilaian karyawan untuk promosi, transfer, atau bahkan demosi dan pemecatan; serta latihan dan pengembangan karyawan (Handoko, 2009).

d. Pengarahan

Fungsi pengarahan (*leading*), secara sederhana, adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan. Fungsi ini melibatkan kualitas, gaya, dan kekuasaan pimpinan serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin (Handoko, 2009).

e. Pengawasan

Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat positif maupun negatif.

Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efektif dan efisien. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali (Handoko, 2009).

Fungsi pengawasan pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu penetapan standar pelaksanaan, penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan dan mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar (Handoko, 2009).

C. Self Efficacy

1. Definisi *Self Efficacy*

Bandura dalam Alwisol (2009: 287). Efikasi diri (*self efficacy*) adalah penilaian diri yang berkaitan dengan apa-apa yang dilakukan apakah itu baik atau tidak dengan mempertimbangkan kemampuan dan pengetahuan serta motivasi apa yang ada untuk melakukan sesuatu itu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan.

Santroc dalam Rachmawati (2012) mendefinisikan *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan situasi yang menguntungkan.

Bandura menyatakan bahwa *self efficacy* didasarkan pada kerangka teoritis yang lebih besar dari Teori Kognitif Sosial, teori ini mengemukakan

bahwa berfungsinya manusia adalah hasil dari interaksi antar faktor di dalam diri (seperti kognisi, emosi), perilaku dan kondisi lingkungan (Schunk, 2005: 72).

Bandura dan Locke (2003), menjelaskan bagaimana *self efficacy* mengatur fungsi di dalam diri manusia melalui proses kognitif, motivasi, afektif, dan proses keputusan sehingga dapat mempengaruhi perilaku individu dalam meningkatkan atau menurunkan usaha serta bagaimana memotivasi diri mereka dan didih dalam menghadapi kesulitan. Robins (1998) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik (Arsanti, 2009).

Bandura dalam Friedman dan Schustack (2006), *self efficacy* adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan.

Bandura dalam Feist & Feist (2011) mendefinisikan *Self Efficacy* sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Self efficacy bukan merupakan ekspektasi dari hasil tindakan kita. Bandura(1986,1997) membedakan antara ekspektasi hasil mengenai efikasi dan ekspektasi mengenai hasil. Efikasi merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku, sementara ekspektasi atas hasil merujuk pada prediksi dari kemungkinan mengenai konsekuensi perilaku tersebut. Hasil tidak boleh digabungkan dengan keberhasilan dalam melakukan perilaku tersebut; hasil merujuk pada konsekuensi dari perilaku, bukan penyelesaian melakukan tindakan tersebut (Feist & Feist, 2011).

Bandura dalam Feist & Feist (2011), berpendapat bahwa keyakinan manusia mengenai *self efficacy* mempengaruhi bentuk tindakan kedalam aktivitas ini, selama apa mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, serta ketangguhan mereka dalam menghadapi kemunduran. Walaupun efikasi diri mempunyai pengaruh kausalitas yang sangat kuat dalam tindakan manusia, *self efficacy* bukanlah satu-satunya penentu. Malah *self efficacy* berkombinasi dengan lingkungan, perilaku sebelumnya, dan variabel pribadi lainnya, terutama ekspektasi hasil, untuk menghasilkan perilaku.

Menurut Bandura dalam Alwisol (2011), sumber pengontrol tingkah laku adalah resiprokal antara lingkungan, tingkah laku, dan pribadi. *Self efficacy* merupakan variabel pribadi yang penting, yang kalau digabung dengan tujuan-tujuan spesifik dan pemahaman mengenai prestasi, akan menjadi penentu tingkahlaku mendatang yang penting setiap individu

memiliki *self efficacy* yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda, tergantung kepada:

- a. Kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda itu.
- b. Kepribadian orang lain, khususnya saingan dalam situasi itu.
- c. Keadaan fisiologis dan emosional; kelelahan, kecemasan, apatis, murung.

2. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2006), Dimensi pengukuran *self efficacy* diantaranya adalah:

a. Kemampuan

Item Efikasi diri secara khusus harus akurat dengan konstruk, *self efikasi* adalah sebuah konsep yang konsen pada kemampuan yang dirasakan, atau penilaian terhadap kemampuan. Itemnya harus memakai “*can do*” karena itu menunjukkan kemampuan, sedangkan jika menggunakan kata “*will do*” itu adalah menunjukkan niat untuk melakukan (Bandura, 2006: 308).

b. Keyakinan keberhasilan

Efikasi diri memainkan peran yang penting dalam kehidupan manusia, karena mempengaruhi perilaku tidak hanya secara langsung tetapi berdampak juga terhadap faktor lain, seperti tujuan perilaku, harapan, persepsi akan hambatan dan peluang dalam lingkungan sosial. Keyakinan keberhasilan dalam efikasi juga dapat menilai apakah

seseorang itu mempunyai pola pikir yang tidak menentu atau strategis, mempunyai pola pikir pesimis atau optimis (Bandura, 2006: 309).

c. Motivasi

Efikasi diri juga harus diukur melalui kadar beratnya tuntutan tugas. Penilaian efikasi diri mencerminkan tingkat kesulitan individu , yang kemudian individu tersebut menilai apakah dirinya bisa mengatasinya atau tidak. Ketika kesulitan terjadi yang perlu dibutuhkan adalah mengatur motivasi (Bandura, 2006).

3. Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Alwisol (2009) menjelaskan bahwa *self efficacy* atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni:

a. Pengalaman performansi

Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang lalu. Sebagai sumber, performansi masalalu menjadi pengubah *self efficacy* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi masalalu yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberikan dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung prosen pencapaiannya:

1. Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.

2. Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
3. Kegagalan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
4. Kegagalan dalam suasana emosional/stres, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
5. Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang kuat.
6. Orang yang bisa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi efikasi.

b. Pengalaman vikarius.

Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati berbeda dengan sipengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati kegagalan figur yang setara dengan dirinya bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur yang diamatinya itu dalam jangka waktu yang lama.

c. Persuasi sosial

Self efficacy juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi *self efficacy*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

d. Keadaan emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *self efficacy*. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan *self efficacy*.

D. Hubungan Persepsi Manajemen Perusahaan Dengan *Self Efficacy*

Persepsi adalah interpretasi hal-hal yang kita indra. Persepsi (*perception*) melibatkan kognisi tingkat tinggi dalam penginterpretasian terhadap informasi sensorik. Kejadian-kejadian sensorik tersebut di proses sesuai pengetahuan kita tentang dunia, sesuai budaya, pengharapan, bahkan disesuaikan dengan orang yang bersama kita saat itu. Hal-hal tersebut memberikan makna terhadap pengalaman sensorik sederhana (Solso, Maclin & Maclin, 2007).

Handoko (2009:10) dalam bukunya menyimpulkan bahwa manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Manajemen erat kaitanya dengan organisasi dan perusahaan. Karena dalam pelaksanaannya manajemen digunakan untuk keberlangsungan jalanya

sebuah perusahaan. Perusahaan adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2009).

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa persepsi manajemen perusahaan adalah pemahaman atau penilaian seseorang mengenai proses bekerja sama dengan orang-orang untuk menentukan, mengitepretasikan dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*) (Handoko, 2009).

Bandura dalam Friedman dan Schustack (2006), *self efficacy* adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu prilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif menentukan apakah kita akan menunjukkan prilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas tertentu mempengaruhi prilaku kita di masa depan.

Self efficacy juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi *self efficacy*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan (Alwisol, 2009).

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa self efficacy dipengaruhi oleh persuasi sosial. Salah satu persuasi sosial yang di peroleh oleh karyawan yang eratkaitanya dengan manajerial adalah dari manajemen perusahaan, yang melalu fungsi manajemen yaitu, *leading, staffing, controlling*.

Manajemen sendiri dibutuhkan oleh semua perusahaan, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama dibutuhkannya manajemen (Handoko, 2009):

- a. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
- b. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
- c. Untuk mencapai efisiensi efektifitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas.

Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Ini merupakan konsep matematik, atau merupakan perhitungan ratio antareluaran (*output*) dan masukan (*input*). Efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2009).

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui bahwa efisiensi dan efektifitas berhubungan dengan kinerja. Vroom (1964) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi, dimana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang setabil (Wijono, 2010:78).

Pertimbangan individu terhadap kemampuannya untuk menyusun pertimbangan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus disebut dengan *self efficacy*. Presepsi individu akan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki ini berkontribusi pada keputusan individu untuk melakukan usaha. *Self efficacy* merupakan pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas husus, menurut Bandura dalam Alwisol (2004), *self efficacy* adalah presepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Mahendra, 2012).

E. Manajemen Perusahaan dan Self Efficacy Dalam Sudut Panadang Islam

Slah satu fungsi manajemen adalah *controlling*. Pemahaman tentang fungsi perencanaan dan pengontrolan dalam manajemen dipahami dari ayat Al-Qur'an berikut ini, dengan menetapkan. fungsi amil pada dua hal yaitu bekerja secara maksimal. Untuk keteladanan yang terkandung dalam ayat dimaksud,

tampaknya tidak dibahas lagi, karena secara substantif telah dikemukakan pada pembahasan fungsi kepemimpinan sebelumnya. Fokus pembahasan pada bekerja secara maksimal akan mengacu pada SQ. al-An'am/6: 135

قُلْ يَتَقَوَّمِرْ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَنقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا

يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

135. Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu[506], Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini[507]. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

Makna mengenai surat tersebut juga menerangkan mengenai *self efficacy*.

Dimana seseorang di perintahkan untuk berbuat sesuai dengan kemampuannya tanpa memikirkan hasilnya. Hasil yang dimaksud adalah keberhasilan. Hal ini sesuai dengan penjelasan mengenai *self efficacy* yang diutarakan oleh bandura. Bandura dalam Friedman dan Schustack (2006), *self efficacy* adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam suatu tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan.

F. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah persepsi manajemen perusahaan memiliki peran terhadap *self efficacy* karyawan.

