

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Regina Gledy Kaseger (2013), dalam penelitian yang berjudul “Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Matahari Department Store Manado Town Square”, didapatkan hasil bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir memiliki pengaruh cukup tinggi pada kinerja.

Verlita Yolandari (2011), meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) APJ Purwokerto”. Variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self efficacy* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.

H.Sonny Hersona, dkk (2012), dengan judul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir SDM terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang”, didapatkan pernyataan bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Karawang.

Fernando Stefanus Lodjo (2013), “Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja pada Kinerja”, dan hasil penjelasan yaitu dapat disimpulkan tidak ada pengaruh Pemberdayaan (*empowerment*) terhadap Kepuasan kerja dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Efikasi diri terhadap

Kepuasan kerja. Dan ketika kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Thn	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Regina Gledy Kaseger (2013)	Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Matahari Department Store Manado Town Square	Analisis Regresi Berganda	hubungan pengembangan karir dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square yaitu sebesar 91,5%. Hasil 83,7% kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store disebabkan oleh pengembangan karir dan <i>self-efficacy</i> sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh sebab lain.
2	Verlita Yolandari (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) APJ Purwokerto	Uji Validitas dan Realiabilitas, Analisis Jalur	nilai F hitung sebesar 17,600. Jadi F hitung > F tabel, sehingga variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan self Efficacy secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.
3	H.Sonny Hersona, dkk (2012)	Analisis Pengaruh Pengembangan Karir SDM terhadap Kinerja	Analisis assosiatif, pengujian validitas dan realiabilitas	Hasil analisis hubungan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat

		Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang		adalah 0,192 yang berarti korelasinya rendah. Koefisien determinasinya adalah 0,036864% . sumbangan pengembangan SDM terhadap kinerja adalah 0,036864% dan sisanya sebesar 99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Maka terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Karawang.
4	Fernando Stefanus Lodjo (2013)	Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, dan Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja pada Kinerja	Analisis regresi berganda	Thitung 1.226 < Ttabel(3,0.05)1.6634, Ho diterima, dan dapat disimpulkan tidak ada pengaruh Pemberdayaan ( <i>empowerment</i> ) terhadap Kepuasan kerja, dan menolak Ha. diperoleh variabel Efikasi diri, T hitung 2.706 > T tabel(3,0.05)1.6634, dengan demikian Ho ditolak, dan dapat disimpulkan ada pengaruh variabel Efikasi diri terhadap Kepuasan kerja, dan menerima Ha.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Pengertian *self efficacy*

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kata *efficacy* diartikan sebagai kemujaraban atau kemanjuran. Maka secara harfiah *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai kemujaraban diri. *Self efficacy* adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi (Bandura dan Wood, 1989:806) . Secara kontekstual (Bandura 1994:71 dalam Mustaqim,2008:21) mendefinisikan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang. Definisi *self efficacy* terus berkembang. *Self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. (Bandura,1997: 3. dalam Mustaqim,2011:21)

Menurut Alwisol (2004:344) efikasi adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*).

Dalam penjelasan oleh Philip & Gully (1997) *self efficacy* bisa dikatakan sebagai factor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan, *self efficacy* juga dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama pada saat penyelesaian tugas atau pencapaian tujuan. Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwasannya orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan dapat mencapai tujuan atau melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, begitu juga mereka akan mulai menyusun kembali tujuan-tujuan yang lain yang ingin mereka capai.

Pada kenyataannya mereka yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki konsentrasi yang lebih focus untuk menjalankan tugasnya. Sehingga dia akan menyesuaikan diri dengan situasi yang sedang dijalani dengan baik. Dapat dipastikan dia akan memiliki perhatian yang baik pada pekerjaannya guna mencapai tujuan yang sesuai dengan harapannya. Apabila kegagalan terjadi maka individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung berusaha lebih giat lagi untuk mencapai tujuannya dan melangkah kembali untuk tujuan yang ingin dia raih selanjutnya.

Pada titik ini apabila dibandingkan pada individu yang memiliki *self efficacy* rendah akan begitu terlihat perbedaannya. Pada kasus individu yang memiliki *self efficacy* rendah apabila ia menemui kegagalan dalam pencapaian tugasnya maka ia akan cenderung berputus asa dan malas untuk melanjutkan pekerjaannya, biasanya individu seperti ini akan memilih untuk mencari partner dan menjalin kerja kelompok.

Teori sosial kognitif memberikan analisis mengenai perubahan perkembangan *self efficacy* sepanjang rentang hidup manusia, dijelaskan bahwasannya individu dengan tingkat *self efficacy* rendah akan memilih untuk menetapkan target lebih rendah pula, juga keyakinannya dalam pencapaian target akan cenderung rendah sehingga usaha yang dia lakukan juga lemah (Bandura,1997:164-211).

Dijelaskan pula bahwasannya *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku ( dengan mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama ), persuasi dari orang lain, dan juga keadaan fisik dan emosional. Sedangkan itu pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *efficacy* terbesar dikarenakan didasarkan dari pengalaman-pengalaman yang didapat individu tersebut seperti halnya keberhasilan maupun kegagalan. Konsep dasar teori *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. *Self-efficacy* merupakan masalah persepsi subyektif artinya *self-efficacy* tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu.

Berdasarkan penjelasan yang tertera diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam organisasi kita membutuhkan individu dengan *self efficacy* yang tinggi. Dengan begitu dalam menghadapi tugas perusahaan atau organisasi akan berjalan lebih mudah dan ringan, juga bahwasannya *self efficacy* memiliki pengaruh yang kuat dalam kinerja pegawai atau individu.

Secara garis besar, *self-efficacy* terbagi atas dua bentuk, yaitu *self-efficacy* yang tinggi dan *self-efficacy* yang rendah. Pada individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya dia akan cenderung memilih terlibat langsung, berbeda dengan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah mereka akan cenderung menghindari tugas tersebut.

Dalam Bandura (1997) Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki kecenderungan mengerjakan suatu tugas tertentu, walaupun tugas tersebut merupakan tugas yang memiliki kesulitan tinggi. Individu dengan *self-efficacy* tinggi tidak akan memandang tugas sebagai ancaman bagi mereka. Mereka akan mengembangkan minat intrinsik juga ketertarikan mendalam pada suatu aktivitas, mereka akan mampu mengembangkan tujuan dan berani berkomitmen guna mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah terjadinya kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self-efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut.

Individu dengan memiliki *self-efficacy* tinggi akan menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya berusaha dengan sungguh-sungguh, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki. Individu yang memiliki keraguan pada kemampuan mereka sendiri akan cenderung menjauhi tugas karena dianggap ancaman bagi mereka. Individu yang seperti berikut akan memiliki komitmen yang rendah dan kepercayaan diri yang rendah dalam pencapaian tujuan. Dalam menghadapi tugas-tugas yang menyulitkan, mereka akan cenderung memikirkan segala kekurangan yang mereka miliki, juga gangguan yang mereka hadapi. Bandura (1997) Individu

dengan *self-efficacy* rendah akan sulit untuk berpikir tentang bagaimana cara yang tepat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka hadapi. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka cenderung mudah putus asa sehingga lemah dalam berusaha. Mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali *self-efficacy* mereka ketika mereka menghadapi kegagalan.

Dari hal-hal di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki cirri-ciri sebagai berikut :

- 1) Dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi.
- 2) Yakin dalam kesuksesan dalam mengatasi rintangan.
- 3) Ancaman dipandang sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari.
- 4) Gigih dalam berusaha.
- 5) Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki.
- 6) Hanya sedikit menampakan keragu-raguan.
- 7) Suka mencari situasi baru.

Individu dengan *self-efficacy* rendah memiliki cirri-ciri sebagai berikut :

- 1) Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self-efficacy* ketika menghadapi kegagalan.
- 2) Tidak yakin dapat menghadapi rintangan.
- 3) Ancaman dipandang sebagai suatu yang harus dihindari.
- 4) Mengurangi usaha dan cepat menyerah.
- 5) Ragu pada kemampuan diri yang dimiliki.
- 6) Tidak suka mencari situasi baru.
- 7) Aspirasi dan komitmen pada tugas lemah.



Bandura (1997, hal. 42, dalam Mustaqim 2008, hal. 37) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *self efficacy*, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*.

#### 1. *Magnitude*

Dimensi *magnitude* ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.

#### 2. *Generality*

Dimensi *generality* ini berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi. Maksudnya seseorang mungkin menilai keyakinan dirinya untuk aktivitas-aktivitas tertentu saja.

#### 3. *Strength*

Dimensi *strength* ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

### **2.2.2. Pengertian pengembangan karir**

Pembahasan sebelumnya menjelaskan masalah keterkaitan atau pengaruh *self efficacy* pada kinerja individu. Maka melangkah pada titik ini ada satu lagi

yang juga memiliki pengaruh cukup kuat pada kinerja yaitu pengembangan karir para pegawai.

Pengembangan karir sendiri dapat diartikan sebagai upaya pribadi seseorang / karyawan untuk mencapai pada rencana karir. Pentingnya peranan pengembangan karir sendiri bagi perusahaan yaitu untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan juga latihan. Malayu. S.P. Hasibuan ( 2005 : 69 )

Apabila perusahaan mau untuk memperhatikan karyawannya dengan memperdulikan pengembangan karir maka itu mampu menjadi motivasi bagi karyawan sehingga dia akan memiliki kinerja yang lebih baik lagi. Sadili Samsudin (2006 : 140) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Ada beberapa taktik yang dapat digunakan karyawan dalam hal pengembangan karir, diantaranya :

1. Pengembangan karir individual
2. Peranan dari department personalia dalam pengembangan karir anggotanya.

Pengembangan karir individual sendiri memiliki pengertian yaitu secara individu masing-masing anggota organisasi harus mampu dan siap mengembangkan diri sendiri dalam penelitian karirnya kedepan. Ada enam

kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan masing-masing individu yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi kerja individu
2. Exposure
3. Permintaan berhenti
4. Kesetiaan pada organisasional
5. Mentor dan juga sponsor
6. Kesempatan untuk berkembang

Pengembangan karir (*career development*) menurut Mondy meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Selanjutnya ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
- 2) Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *supervisor* akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
- 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.

4) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. (Mondy, 1993)

#### A. Peran pengembangan karir

Tentu saja, pada akhirnya setiap orang harus menerima tanggung jawab atas karirnya, menilai minat, keterampilan, dan nilai-nilainya sendiri, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan sebuah karir yang menyenangkan dan member kepuasan (Dessler,2003:41).

Pengembangan karir seorang karyawan menunjukkan semakin meningkatnya kemampuan karyawan tersebut dalam memegang tugas, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaannya (IBK bayangkara,2008:87).

Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi kenaikan tingkat dari tanggung jawab, kekuasaan dan pendapatan seseorang (Wahyudi,2002:162).

Jadi, dengan adanya pengembangan karir pada Sumber Daya Manusia (dalam hal ini adalah karyawan) maka fungsi dari karyawan tersebut menjadi meningkat. Dan dengan adanya penyesuaian tempat atau posisi, ini dapat membantu karyawan lebih sadar dan bertanggung jawab dalam usaha perencanaan dan pengembangan kariernya. Karena setiap peningkatan karier membutuhkan kualifikasi tertentu yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pada karier tersebut.

Dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri

(*career planning*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya (*career management*). Pengembangan karir dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karir seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berfokus pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

*Career planning* (perspektif individu) menekankan pada kesadaran seseorang agar lebih peduli pada kemampuan, minat, nilai, kesempatan, hambatan, pilihan dan konsekuensi yang dimilikinya. Hal ini menyangkut : pilihan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan penugasan dan pengembangan karir sendiri.

Sedangkan *career management* (perspektif institusi) menyangkut proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mempersiapkan, mengimplementasikan dan mengontrol rencana karir seseorang dalam organisasi. Subprosesnya adalah rekrutmen dan seleksi, pengalokasian SDM, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan.

Dari kedua perspektif itu muncul *career development system* (sistem pengembangan karir) sebagai usaha yang formal, terorganisasi dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan keperluan tenaga kerja organisasi. Pengembangan karir dirancang untuk meningkatkan kepuasan karir seseorang dan efektifitas organisasi (Bernardin, 2003:194).

### 2.2.3. Pengertian kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Schwartz dalam Wibowo (2010:9) mengatakan bahwa kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kinerja.

Sementara menurut Stolovitch dan Keeps dalam Veithzal Rivai dkk (2005:14) mengemukakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

#### A. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bertujuan memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi dikarenakan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para anggota atau karyawan yang ada dalam organisasi tersebut (Edi Sutrisno, 2010:176). Ada banyak faktor yang mempengaruhi proses kinerja organisasi, di antara faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan juga struktur.

Menurut Hersey, Blancard dan Johson dalam Wibowo (2010:101) merumuskan adanya tujuh factor kinerja yang memepengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE. Yaitu :

1. A – *Ability (Knowledge dan Skill)*
2. C – *Clarity (understanding atau role perception)*
3. H – *Help (organizational support)*
4. I – *Incentive (motivation atau willingness)*
5. E – *Evaluation (coaching and performance feedback)*
6. V – *Vadility (valid dan legal personel practice)*
7. E – *Environment (environmental fit)*

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005) dalam (Trinaningsih, 2007). Menurut Gibson *et al.* (1996) dalam Trinaningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel orang, variabel tugas, dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan

organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya. Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu, variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Soedjono (2005) dalam Mariam (2009) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya
7. tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.



## 2.3. Kajian dalam Islam

### 2.3.1. *Self Efficacy* dalam Islam

Dalam keseharian kita dapat mengenali *self-efficacy* sebagai keyakinan dalam diri yang juga memiliki pengertian kepercayaan diri yang kuat. Begitu juga Islam yang menyukai mereka yang memiliki keyakinan atau kepercayaan diri yang tinggi.

Kepercayaan diri merupakan aspek kepribadian manusia yang berfungsi penting untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Tanpa adanya kepercayaan diri maka banyak masalah akan timbul pada manusia. Dengan adanya rasa percaya diri maka seseorang akan mudah bergaul. Menghadapi orang yang lebih tua, lebih pandai maupun lebih kaya, mereka tidak malu mau pun canggung. Mereka akan berani menampakkan dirinya secara apa adanya, tanpa menonjol-nonjolkan kelebihan serta menutup-nutupi kekurangan. Ini disebabkan orang-orang yang percaya diri telah benar-benar memahami dan mempercayai kondisi dirinya, sehingga telah bisa menerima keadaan dirinya apa adanya.

Al-Qur'an berbicara kepada akal dan perasaan manusia; mengajar mereka tentang aqidah tauhid; membersihkan jiwa mereka dengan berbagai praktek ibadah; memberi mereka petunjuk untuk kebaikan dan kepentingannya, baik dalam kehidupan individu maupun sosial; menunjukkan kepada mereka jalan terbaik, guna mewujudkan jati dirinya, mengembangkan kepribadiannya dan meningkatkan dirinya menuju kesempurnaan insani, sehingga mampu mewujudkan kebahagiaan bagi dirinya, di dunia dan akhirat. Al-Qur'an sebagai

rujukan pertama juga menegaskan tentang percaya diri dengan jelas dalam beberapa ayat-ayat yang mengindikasikan percaya diri seperti:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

139. janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman. (Ali Imran:139)

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

30. Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (Fushilat:30)

Ayat-ayat di atas dapat dikategorikan dengan ayat yang berbicara tentang persoalan percaya diri karena berkaitan dengan sifat dan sikap seorang mukmin yang memiliki nilai positif terhadap dirinya dan memiliki keyakinan yang kuat.

Dari ayat di atas nampak bahwa orang yang percaya diri dalam al-Qur'an di sebut sebagai orang yang tidak takut dan sedih serta mengalami kegelisahan adalah orang-orang yang beriman dan orang-orang yang *istiqomah*. Banyaknya ayat-ayat lain yang menggambarkan tentang keistimewaan kedudukan manusia di muka bumi dan juga bahkan tentang keistimewaan umat Islam, yang menurut penulis merupakan ayat-ayat yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan rasa percaya diri.

Menurut Bandura & Jourden (1991) keraguan dapat mempengaruhi kemampuan yang dimiliki individu sehingga kemampuan tersebut tidak muncul,

karena keraguan tersebut dapat melemahkan keyakinan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Itulah mengapa keyakinan diri itu penting, dan bahwasannya kita dilarng untuk ragu dan takut dalam melaksanaka sesuatu.

### 2.3.2. Pengembangan Karir dalam Islam

Istilah karier memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karier tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Atas dasar ini, untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas dan komprehensif tentang hakekat karier, bagian ini akan menjelaskan tentang konsep dasar karier, teori-teori perkembangan karier, serta implikasinya terhadap konseling.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia.( Ar Ra'd:11)*

Ayat diatas dapat dihubungkan bahwasannya dalam pengembangan karir atau kemajuan karir seseorang harus ada usaha dari personal. Karena Allah tidak akan merubah keadaan seseorang kecuali dia merubah keadaan dirinya sendiri. Itulah mengapa individu harus berusaha untuk mengubah keadaannya, juga mengubah tingkatan karir yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2003 : 123), bahwa Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

### **2.3.3. Kinerja dalam Islam**

Agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat, dan meraih tujuan yang lebih besar (Qardhawi, 1997:107).

Hasil penelitian Alimuddin (2011) yang menemukan empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

Pertama, *Kinerja Material* yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.

Kedua, *Kinerja Mental* yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan

perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.

Ketiga, *Kinerja Spritual* yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.

Keempat, *Kinerja Persaudaraan* yang menjadi indikator penilaian dalam elemen ini yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

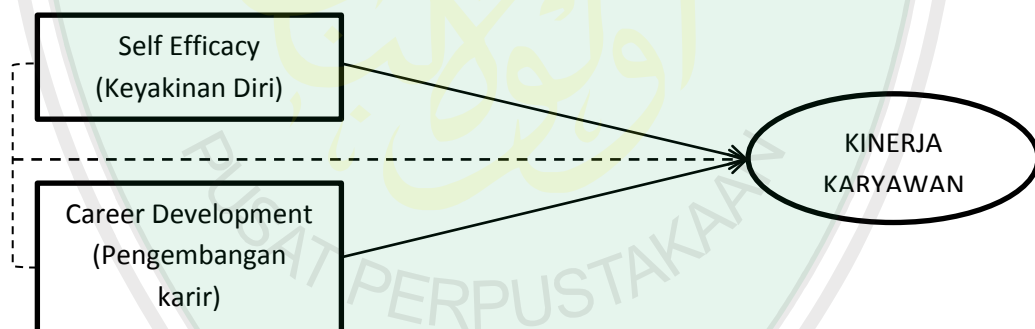
وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah:105)

Menurut Mahsun (2006: 25), kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Mursi (1997) dalam

Wibisono (2002), kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Menurut Asyraf A. Rahman (dalam Khayatun, 2008), istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

#### 2.4. Kerangka Berfikir



Gambar : 2.1.  
Kerangka Berfikir

H1 : menunjukkan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dari karyawan PT.Telkom Malang.

H2 : menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Malang.

H3 : menunjukkan pengaruh secara simultan atau pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Malang.

