

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya yang relevan dapat dijadikan bahan acuan dan pembanding terhadap penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti serta dapat menjadi bahan pertimbangan dasar untuk menganalisis berbagai masalah yang berkaitan dengan judul penelitian. Untuk mengetahui penelitian sebelumnya yang digunakan bahan referensi penelitian dapat dilihat di bawah ini:

Table 2.1 penelitian terdahulu

No	Judul, Penulis	Variabel	Hasil penelitian
1	(Suwarno, Indrawati Mara Kesuma, Ronal Aprianto, Susia Anggraini, Betti Nuraini, Herman Paleni dan Surajiyo, 2023).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Work Engagement</i> 3. <i>Motivation</i> 4. <i>Employee Performance</i> 	<p>Temuan ini berkontribusi pada pemahaman kita tentang interaksi yang kompleks antara persepsi dukungan organisasi, keterlibatan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Mereka menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam</p>

No	Judul, Penulis	Variabel	Hasil penelitian
	<p><i>Employee Performance with Motivation as Mediating Variable</i></p>		<p>konteks kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam organisasi, khususnya di industri jasa kurir, logistik, dan jasa keuangan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi, termasuk industri yang disebutkan di atas, harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong keterlibatan karyawan, dan meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.</p>

No	Judul, Penulis	Variabel	Hasil penelitian
2	(Budhy Vipyana dan Tantri Yanuar Rahmat Syah, 2023). Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Self-efficacy, Work Engagement</i> dan <i>Career Satisfaction</i> Pada Pegawai Rumah Sakit di Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Self Efficacy</i> 3. <i>Work Engagement</i> 4. <i>Career Satisfaction</i> 	Kesimpulan penelitian ini adalah <i>perceived organizational support, self efficacy, dan work engagement</i> masing-masing berpengaruh positif terhadap <i>career satisfaction</i> pada pegawai rumah sakit di wilayah Jakarta.
3	(Fauzia Anisagita dan Rochiyati Murniningsih, 2023). Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2. <i>Perceived Organizational Support</i> 3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 4. Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian ini mendukung <i>social exchange theory</i> , dimana ada hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi. <i>Self efficacy</i> dan dukungan organisasi dapat

No	Judul, Penulis	Variabel	Hasil penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Mediasi		meningkatkan OCB dan kinerja karyawan.
4	(Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Viajeng Purnama Putri, dan Rafiduraida Abdul Rahman, 2020). <i>Effect Of Perceive Organizational Support And Self Efficacy To Change Readiness For Change In Hospital Of Muhammadiyah Malang University, Indonesia</i>	1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>Self Efficacy</i> 3. <i>Readiness For Change</i>	POS dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan perubahan, dan efikasi diri mampu memediasi pengaruh POS terhadap kesiapan perubahan. Nilai koefisien jalur POS terhadap kesiapan perubahan adalah 0,412, sedangkan nilai tak langsung melalui efikasi diri adalah 0,279. Ini menunjukkan pengaruh langsung lebih tinggi daripada tak langsung.

No	Judul, Penulis	Variabel	Hasil penelitian
			<p>Setiap kenaikan 1 unit POS, kesiapan perubahan meningkat 0,412 unit secara langsung dan 0,279 unit secara tak langsung.</p> <p>Hasil uji Sobell menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan variabel intervening yang mampu memediasi pengaruh POS terhadap kesiapan perubahan. Ini ditunjukkan oleh nilai statistik uji $Z >$ nilai Z normal dan nilai probabilitas Two-Tailed $<$ 0,05. Kesiapan perubahan karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi terhadap perubahan yang melibatkan karyawan dan memperhatikan</p>

No	Judul, Penulis	Variabel	Hasil penelitian
			<p>kepentingan organisasi dan karyawan. Karyawan percaya bahwa perubahan organisasi bertujuan menciptakan organisasi yang sehat dan profesional. Partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam proses perubahan organisasi berdampak pada tumbuhnya kesadaran, kepercayaan, dan tanggung jawab karyawan terhadap program dan kegiatan yang mendukung perubahan organisasi.</p>
5	<p>(Mingxing Li, Arif Jameel, Zhiqiang Ma, Hongzheng Sun, Abid Hussain dan Sidra</p>	<p>1. <i>Perceived Organizational Support</i> 2. <i>motivasi intrinsik</i></p>	<p>Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) memiliki dampak yang signifikan</p>

No	Judul, Penulis	Variabel	Hasil penelitian
	Mubeen, 2022). <i>Prism of Employee Performance Through the Means of Internal Support: A Study of Perceived Organizational Support</i>	3. kinerja karyawan	terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan internal yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi mereka dapat mempengaruhi tingkat motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajer yang memberikan perlakuan yang mendukung kepada bawahannya dapat menciptakan persepsi dukungan organisasional yang lebih baik dan berdampak positif pada kinerja bawahannya.

Pada table 2.1 terdapat persamaan penelitian terdahulu diatas yaitu membahas tentang kinerja karyawan. Dimana pada penelitian (Suwarno et al., 2023), (Anisagita & Murniningsih, 2021), dan (Li et al., 2022) berfokus pada *perceived organizational support* dan *self efficacy* di perusahaan.

Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu diatas diantaranya tempat yang digunakan dalam penelitiannya seperti pada (Vipyana & Syah, 2023) dan (Riyanto et al., 2020) Dimana perbedaannya terletak pada *perceived organizational support* dan *self efficacy* di rumah sakit.

Kebaruan dari penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu berfokus pada *perceived organizational support* dan *self efficacy* di rumah sakit dan perusahaan besar. Sedangkan penelitian saya berfokus pada *perceived organizational support* dan *self efficacy* di UMKM untuk memperbaiki kinerja karyawan guna meningkatkan daya penjualan di CV Daun Mas.

B. Kaijian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (Vroom, 1964) kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan mereka akan imbalan yang akan diterima dari upaya yang mereka lakukan. Karyawan akan termotivasi jika mereka yakin bahwa upaya mereka akan

menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang mereka inginkan. (Adams, 1963) bahwa karyawan akan membandingkan rasio input (usaha, keahlian, pengalaman) dan output (gaji, penghargaan) mereka dengan rasio input dan output karyawan lain, ketidakadilan yang dirasakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hackman & Oldham, 1976) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lima dimensi inti pekerjaan: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Kombinasi dari dimensi-dimensi ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. (Robbins, 2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan

memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan Perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

(Robbins, 2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja (dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan)
2. Kuantitas (jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.)
3. Ketepatan Waktu (tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain)
4. Efektifitas (tingkat penggunaan sumber daya organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya)
5. Efisiensi (tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menunjukkan hasil – hasil pekerjaan dengan hasil terbaik antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan)

2. *Perceived Organizational Support*

a. Pengertian *Perceived Organizational Support*

(Rhoades & Eisenberger, 2002), *perceived organizational support* merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. (Eisenberger, Huntington, Hutchison, 1986), *perceived organizational support* adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Persepsi ini didasarkan pada perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi. *Perceived organizational support* yang dirasakan (POS) adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap mereka kesejahteraan. (Robbins & Judge Timothy, 2013) Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* ialah persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan emosional mereka. Hal ini mencakup keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai usaha mereka, peduli tentang kesejahteraan mereka, dan memberikan bantuan ketika mereka membutuhkan. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan, semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi

b. Indikator *Perceived Organizational Support*

(Rhoades & Eisenberger, 2002) menjelaskan bahwa indikator *perceived organizational support* dapat diukur berdasarkan beberapa kriteria, sebagai berikut ini:

1. Karyawan merasa dihargai oleh organisasi.
2. Organisasi peduli dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Organisasi memperhatikan keluhan karyawan.
4. Organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan.

3. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

(Bandura, 1978) *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Schwarzer et al., 1995) *Self efficacy* merujuk pada keyakinan optimis bahwa satu dapat mengatasi tantangan masa depan dengan sukses. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan. (Gosselin & Maddux, 2003)

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat di simpulkan bahwa *self efficacy* ialah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan optimis bahwa seseorang mampu

mengatasi tantangan dan situasi sulit di masa depan. *Self efficacy* berkaitan dengan penilaian diri sendiri mengenai seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi tertentu. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin besar keyakinan dirinya bahwa dia mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk meraih tujuan dan mengatasi kesulitan.

b. Indikator *Self Efficacy*

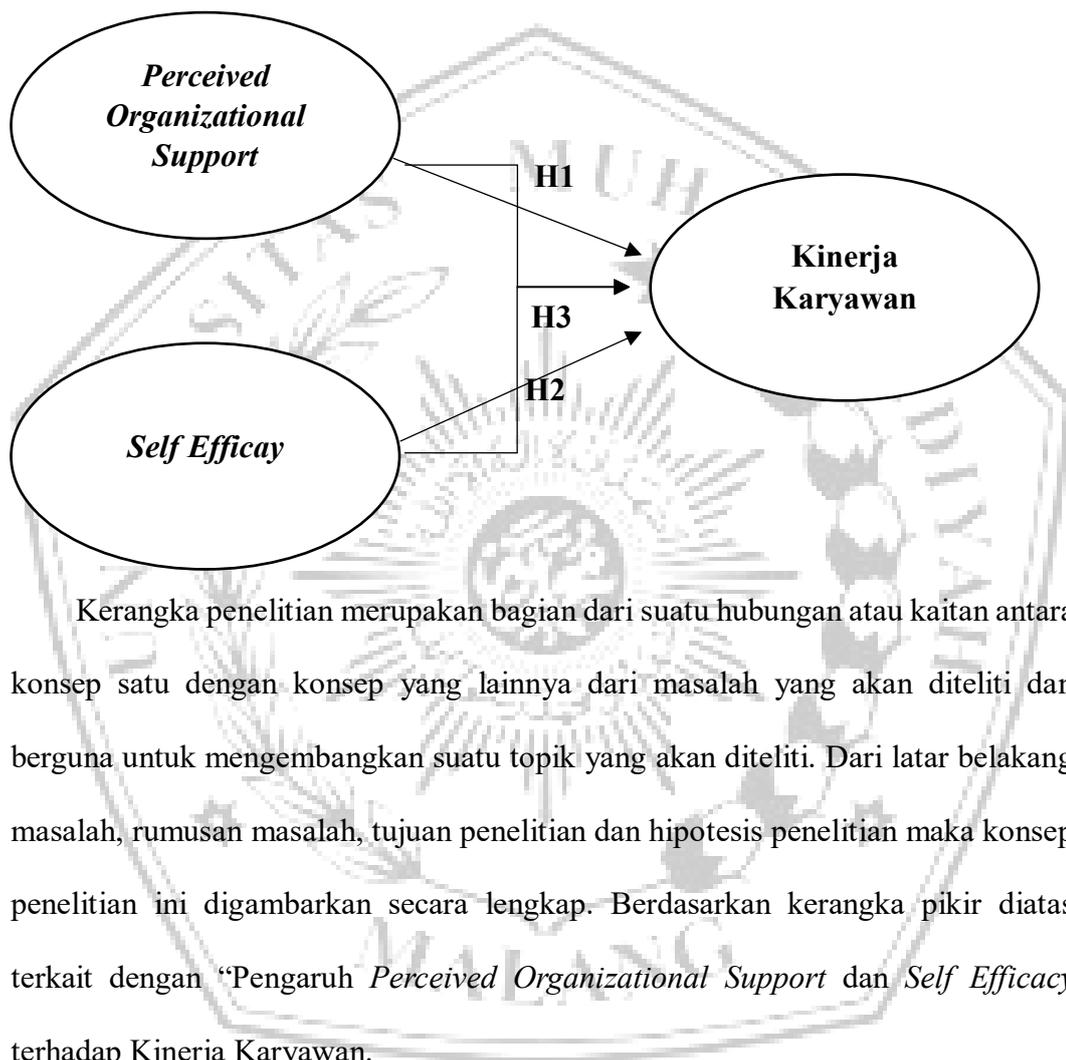
(Bandura, 1978) menjelaskan bahwa indikator *Self efficacy* dapat diukur berdasarkan beberapa kriteria, sebagai berikut:

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas yang dirasa mampu diselesaikan)
2. *Strength* (tingkat kekuatan keyakinan mampu melakukan tugas)
3. *Generality* (keyakinan mampu melakukan tugas dalam beragam situasi)

C. Kerangka Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1 Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan



Kerangka penelitian merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk mengembangkan suatu topik yang akan diteliti. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap. Berdasarkan kerangka pikir diatas terkait dengan “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan.

Perceived organizational support dalam dunia kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, karena tinggi rendahnya kinerja

karyawan berhubungan erat dengan *perceived organizational support* yang dilakukan. Maka semakin tinggi *perceived organizational support* yang kita lakukan ke karyawan maka cenderung meningkatkan kinerjanya begitupun sebaliknya jika *perceived organizational support* karyawan rendah yang kita lakukan maka akan menurun kinerjanya.

Perceived organizational support dapat membantu mengukur dampak dari apresiasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi. Karyawan yang telah di berikan apresiasi dan motivasi dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang relevan dan berkontribusi pada pengukuran selanjutnya. *Perceived organizational support* ini penting dalam organisasi untuk melihat apakah apresiasi yang diberikan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dapat di simpulkan bahwa hasil dari penelitian (Suwarno et al., 2023) Menyatakan bahwasannya *perceived organizational support* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka penelitian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daun Mas

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Self efficacy adalah elemen kunci dalam dunia kerja yang bertujuan untuk meyakinkan karyawan bahwa mereka bisa melakukan pengambilan keputusan dan mereka bisa berkesempatan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu yang diberikan oleh organisasi tanpa adanya tidak percaya diri pada

tugas yang diberikan oleh organisasi. Maka semakin tinggi *self efficacy* yang karyawan rasakan maka semakin tinggi tingkat kinerja mereka begitupun sebaliknya jika *self efficacy* karyawan menurun maka kinerja juga menurun.

Hubungan antara *self efficacy* dan Kinerja karyawan adalah kompleks dan saling terikat. *Self efficacy* dapat memiliki dampak positif pada Kinerja Karyawan, sementara Kinerja Karyawan dapat mempengaruhi Tingkat *self efficacy* dalam perusahaan. *Self efficacy* menciptakan keyakinan akan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan. Melalui *self efficacy* dalam proses pengambilan Keputusan dan tindakan, karyawan dapat memahami pentingnya *self efficacy*. Keyakinan ini adalah langkah awal yang penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Dapat di simpulkan bahwa dari penelitian (Anisagita & Murniningsih, 2021). Menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dari peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Self Efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daun Mas

3. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Perceived organizational support adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang mendapat kontribusi dari organisasi

cenderung lebih giat dalam kerjanya, dan ini dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam berbagai cara, termasuk dalam kinerja karyawan.

Self efficacy adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana seseorang memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kombinasi antara *perceived organizational support* dan *self efficacy*, perusahaan yang memberikan *perceived organizational support* dan *self efficacy* pada karyawan dapat diberdayakan untuk mengimplementasikan pengetahuan mereka dalam keputusan dan tindakan sehari-hari mereka memiliki potensi besar untuk membentuk kinerja karyawan yang lebih baik. Melalui penelitian ini, mungkin kita dapat memahami bagaimana investasi dalam *perceived organizational support* dan *self efficacy* untuk terlibat aktif menjadi pendorong utama terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian (Riyanto et al., 2020) Menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan perubahan, dan *self efficacy* mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kesiapan perubahan.

H3: *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada CV Daun Mas