

BAB II

KAJIAN LITERATUR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). "Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan organisasi dalam menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2010:3).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Pengertian Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *management*, yang artinya adalah seni dalam dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut Handoko (2001:4), ada tiga alasan utama mengapa manajemen diperlukan:

1. Manajemen diperlukan agar tujuan pribadi dan organisasi dapat tercapai
2. Berikutnya, manajemen juga diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran, dan kegiatan, yang saling bertentangan dari pihak yang punya kepentingan dalam organisasi.

3. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi

Menurut Mary Parker Follet (2000:8), pengertian manajemen adalah sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain, seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut Henry Fayol (1999:76), pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan/kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Lawrence A. Appley, arti manajemen adalah sebuah keahlian yang dimiliki seseorang atau organisasi untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi. Lalu sumber daya yang bagaimana yang perlu dikembangkan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik?

Sebelum melangkah lebih lanjut, ada baiknya kita kembali ke pengertian awal untuk memahami hal ini. Apa yang dimaksud dengan sumber daya manusia? Mari kita lihat menurut pendapat para ahli.

Sonny Sumarsono (2003:4) Sumber Daya Manusia atau mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Menurut Mary Parker Follett (2000:8), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Definisi ini,

yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett (2000:8), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial.

Menurut M.T.E. Hariandja (2002:2) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Mathis dan Jackson (2006:3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2003:244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

3. Efikasi Diri

a) Pengertian Efikasi Diri

Konsep efikasi diri sebenarnya adalah inti dari teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional. Pengalaman sosial dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Bandura (2013:7) efikasi diri adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

Susaeno (2012) juga telah mendefinisikan efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang akan kemampuankemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan suatu hal. Bandura dan Woods juga telah menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan yang akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Mangkunegara (2015:23) pun mengatakan bahwa efikasi diri sangat penting perannya didalam mempengaruhi sebuah usaha yang akan dilakukan, terhadap seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan nantinya dicapai. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan (Mangkunegara, 2015:23) bahwa efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendirinya atau tingkat keyakinannya mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan sebuah tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu pula.

Judge dan Erez (2010:75) mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara si individu dengan kemampuan yang sama, karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah dan kegigihan dalam berusaha .Seseorang dengan efikasi dirinya percaya bahwa mereka akan mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian yang ada sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah, akan menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu untuk mengerjakan segala sesuatu yang ada dilingkup sekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah untuk menyerah, Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi itu akan berusaha lebih keras untuk kemudian mengatasi tantangan yang ada di hadapannya.

Menurut Suwanto (2021) efikasi diri adalah penilaian diri terhadap kemampuan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil yang diinginkan, meskipun memiliki sedikit intensif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat disintetiskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

b) Sumber Efikasi Diri

Sumber efikasi diri menurut Alwisol (2014) adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman dalam Keberhasilan Dan Pencapaian Prestasi

Merupakan sumber ekspektasi terhadap efikasi yang penting karena berdasar pengalaman individu yang secara langsung dan individu yang pernah

memperoleh suatu prestasi kemudian terdorong untuk meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap efikasi dirinya, Pengalaman keberhasilan individu ini akan meningkatkan ketekunan dan kegigihan dirinya dalam berusaha mengatasi kesulitan-kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan kerjanya.

2. Pengalaman Orang Lain

Adalah mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai pembelajaran individu, Melalui model ini efikasi diri individu akan dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau lebih dari pada orang yang kemudian menjadi subyek belajarnya. Maka ia akan mempunyai kecenderungan bahwa merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatkan efikasi diri individu ini juga dapat meningkatkan motivasi untuk bagaimana mencintai profesi. peningkatan efikasi diri juga baru akan efektif jika subyek yang menjadi model tersebut juga mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan dari tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan juga kondisi, serta keaneka ragaman yang dicapai model.

3. Persuasi Verbal

Ialah individu mendapat bukan atau sugesti untuk kemudian percaya bahwa dia akan dapat mengatasi masalah yang akan dihadapinya, persuasi verba juga ini dapat mengarahkan individu untuk kemudian berusaha lebih gigi lagi dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

4. Keadaan Fisiologis dan Psikologis

Yaitu situasi yang menekan kondisi emosional, gejala emosi, kegelisahan yang mendalam, dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai sesuatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika mengerjakan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan.

Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan *somatic* lainnya. Karena itu efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

c) Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Ghufron, 2010:88) efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan individu yang lainnya ini berdasarkan tiga dimensi. Berikut tiga dimensi tersebut, yaitu:

1. Tingkat

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasakan mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang kemudian disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan batasi tugas-tugas yang mudah atau tugas-tugas yang sulit sesuai dengan kemampuan yang dirasakan untuk kemudian memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada dimasing-masing tingkat. Dimensi ini kemudian memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakan.

2. Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkenaan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan dan pengharapan individu terhadap kemampuannya. Pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang baik mendorong individu agar tetap bertahan pada usahanya. Meskipun akan mungkin ditemukan pengalaman yang bisa jadi kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, maka akan makin lemah keyakinan yang kemudian dirasakan untuk penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan.

3. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga mempengaruhi terhadap efikasi diri, ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang kemudian menyatakan bahwa wanita, tingkat efikasi dirinya lebih tinggi dalam mengelola peran. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga dalam keluarga, juga sebagai wanita karir yang akan memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

4. Sifat Dari Tugas Yang Dihadapi

Derajat kompleksitas dan derajat tugas yang kemudian dihadapi oleh individu juga akan mengerahi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya, semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi maka akan semakin rendah

individu tersebut menilai kemampuannya, sebaliknya jika individu kemudian dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi menilai kemampuannya.

5. Status Dan Peran Individu Dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedang individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki control yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi Tentang Kemampuan Diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika dia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika dia memperoleh informasi negatif tentang dirinya.

e) Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang kemudian telah telah terbentuk ini akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada setiap aktivitas individu.

Bandura (2013) menjelaskan pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu :

1. Fungsi Kognitif

Bandura menjelaskan bahwa pengaruh efikasi diri pada proses kognitif individu sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadi, semakin kuat efikasi diri maka semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuannya. Individu dengan efikasi diri yang kuat pula akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen dirinya dalam mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat juga akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi, bila usahanya yang pertama gagal.

2. Fungsi Motivasi

Efikasi diri berperan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi akan dirinya sendiri dan menuntun tindakan dengan menggunakan pemikiran tentang masa depan sehingga individu akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat ia lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil dari tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri serta merencanakan bagian dari tindakannya untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri juga mendukung motivasi dalam berbagai cara dan

menentukan tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalannya. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan individu yang mempunyai keraguan terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya sendiri akan melakukan usaha yang lebih besar jika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Kegigihan atau ketekunan yang kuat mendukung bagi pencapaian diri terhadap suatu performansi yang optimal. Efikasi diri akan berpengaruh terhadap aktifitas yang kemudian dipilih, keras atau tidaknya dan tekun atau tidaknya individu dalam mengatasi masalah usaha yang sedang dihadapi.

3. Fungsi Efeksi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan *coping* individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peran penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan dari Bandura bahwa efikasi diri mengatur bentuk perilaku untuk menghindari suatu kecemasan, semakin kuat efikasi diri individu, maka individu akan semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam dirinya. Individu yang yakin pada dirinya dapat kontrol kondisi pada situasi yang mengancam dirinya, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan tinggi. Individu yang tidak memikirkan kemampuan coping dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya membuat individu akan membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri

4. Fungsi Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pilihan aktivitas atau tujuan yang kemudian akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percaya telah melampaui batas kemampuan coping dalam dirinya. Namun individu tersebut telah siap untuk melakukan aktivitas-

aktivitas yang menantang dan akan memilih situasi yang dia dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu ini akan memperkuat kemampuannya, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupannya dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personalnya. Hal ini karena pengaruh sosial berperan didalam pemilihan lingkungan, berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi nilai-nilai dan minat tersebut dalam waktu yang cukup lama setelah faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinannya

f) Indikator Efikasi Diri

Brown dkk dalam (Yuniarti Elis, dkk 2016) merumuskan da beberapa indikator efikasi diri yaitu:

1. keyakinan akan kemampuan diri
2. Optimisme
3. Objektif
4. Bertanggung jawab
5. Tidak putus asa

Dari beberapa pendapat dapat disintetiskan bahwa efikasi diri adalah control internal terhadap perasaan seseorang akan adanya kekuatan dalam dirinya untuk mencapai keyakinan, optimis, objektif, bertanggung jawab dan tidak putus asa.

4. Motivasi Karir

a. Motivasi karir

Motivasi Karir didefinisikan dalam beberapa komponen utama, yaitu ketahanan karir, wawasan karir, dan identitas karir (London, 1983). Komponen tersebut diperlukan untuk memahami bagaimana setiap elemen terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi dan kepuasan karir mereka.

Menurut noe et al (2012:284) Konsep wawasan karir (Career Insight) berkaitan dengan realisme bahwa setiap individu berpikir tentang diri mereka sendiri dan karir mereka. Mereka yang paham dalam wawasan karir memiliki persepsi yang realistis dari diri mereka sendiri dan perusahaan dan berhubungan dengan tujuan karir (London, 1983).

Seibert, Kraimer & Crant, (2011:4) Motivasi karir diartikan sebagai memahami karir, perilaku, dan keputusan karyawan, seperti mencari dan menerima pekerjaan, memutuskan untuk tetap bekerja dengan organisasi, menyusun rencana karir, mencari pengalaman pekerjaan yang baru, dan

berusaha untuk mencapai tujuan karir (wawasan karir). Individu yang menilai identitas karir melihat karir mereka sebagai konsep diri mereka sendiri. Mereka terlibat dalam pekerjaan mereka, karir mereka, dan profesi mereka sehingga mereka ingin maju dalam organisasi dan lebih mungkin untuk merasa setia kepada atasan. Individu yang paham dalam ketahanan karir melihat diri mereka lebih efektif, bersedia mengambil risiko, dan tidak bergantung pada atasan mereka atau orang lain untuk membimbing karir mereka. Ketahanan karir menunjukkan inisiatif untuk pemecahan masalah dan berusaha untuk mempertahankan tingkat kinerja ketika dihadapkan dengan tuntutan situasional, seperti kendala waktu, sumber daya yang tidak memadai atau persaingan dengan rekan-rekan. Artinya, mereka akan memiliki keyakinan yang tinggi, lebih bersedia untuk mentolerir dan memenuhi tantangan. Hasil dari peningkatan ketahanan karir adalah penguatan yang tidak hanya dapat dicapai dengan kerja yang baik, tetapi juga meningkatkan kesempatan untuk pencapaiannya (London, 1983).

Menurut Moekijat (2012:11) Konsep identitas karir (Career Identity) adalah sejauh mana karyawan yang bekerja dengan baik pada pekerjaan mereka. Hal ini terkait dengan kepuasan yang berasal dari pekerjaan saat ini, keunggulan kerja, dan keinginan untuk pekerjaan yang lebih baik (London, 1983).

Menurut Day & Allen (2011:90) Motivasi karir dengan dimensi wawasan karir, ketahanan karir, dan identitas karir menjadi salah satu faktor yang dianggap dapat menentukan arah karir karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja maupun kepuasan karir.

Menurut Bass (2008:114) Ketahanan karir (Career Resilience), sebagai kemampuan untuk mengatasi kemunduran karir, berhubungan dengan resistensi seseorang terhadap gangguan karir dari lingkungan karir yang optimal.

b. Tujuan Motivasi

Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan bagi organisasi, ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka (Robbins dan Judge, 2015:127).

c. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2014: 145) adalah : Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.

- a. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

d. Metode-metode Motivasi

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013: 100) metode-metode motivasi sebagai berikut:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

2. Metode Tak Langsung (*indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menjunjung gairah/ kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:162) indikator motivasi terdiri dari:

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*social need*)

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam perusahaan akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan dan kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Dari beberapa pendapat dapat disintesis bahwa motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan yang diimplementasikan dalam lima kategori yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri.

5. Perencanaan Karir

a. Perencanaan karir

Menurut Nuraini (2013), karir diartikan sebagai suatu transfer/pemindahan kejabatan yang memiliki tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas jalur. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Menurut (Dilla,2015) perencanaan karir didefinisikan sebagai sebuah proses penuh pertimbangan saat seorang individu memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, karakteristik, pribadi yang lainnya dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik. Pendapat lain mengenai perencanaan karir juga dikemukakan oleh Dilla (2015) yang mengemukakan bahwa perencanaan karir merupakan proses pencapaian tujuan karir individu, yang ditandai oleh adanya tujuan yang jelas setelah

menyelesaikan pendidikan cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan yang dicita-citakan nanti.

Menurut Simamora (2011) mengemukakan bahwa perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Dalam proses perencanaan karir, setiap individu akan memperoleh pengetahuan tentang potensi yang ada pada diri setiap individu yang meliputi keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik yang digunakan sebagai dasar dalam pemilihan karir yang kemudian dilanjutkan dengan menentukan tahapan untuk bisa mencapai karir yang sudah dipilih.

Samuel dan Yaw (2019) juga mengemukakan pendapat mengenai perencanaan karir yaitu mereka mengatakan bahwa perencanaan karir diartikan sebagai sebuah proses memahami diri, peluang, kendala, pilihan dan akibat dari keputusan dengan mengidentifikasi tujuan yang berhubungan dengan karir, program kerja, pendidikan dan pengalaman perkembangan terkait untuk memberikan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir tertentu. Jadi perencanaan karir adalah sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam ataupun dari luar organisasi dengan tujuan untuk memperoleh karir yang lebih baik, dimana perencanaan karir ini berorientasi ke masa depan.

Menurut Mathis (2006). Perencanaan karir adalah sebuah perencanaan yang terfokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan suatu kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi proses seseorang dalam membuat perencanaan karir mereka, yaitu faktor eksternal dan internal. Kedua faktor ini akan sangat berpengaruh pada cara seseorang mempertimbangkan sesuatu termasuk karirnya, berikut penjelasan masing-masing faktor.

1. Faktor Eksternal

Ada dua faktor dari luar yang dapat mempengaruhi seseorang dalam membuat perencanaan karir, yaitu faktor sosial primer dan sekunder.

Faktor primer mencakup hal-hal yang paling utama dan paling dekat sehingga besar potensinya dalam mempengaruhi keputusan seseorang. Diantara yang masuk ke faktor primer adalah penghasilan dan pekerjaan orang

tua, pendidikan orang tua, tempat tinggal dan keadaan lingkungan sekitarnya, jenis pekerjaan yang jadi harapan orang tua dan nilai atau norma yang berlaku dan lain-lain.

Sedangkan faktor sosial yang masuk ke kelompok sekunder adalah kelompok politik seperti partai tempat seseorang tergabung, pendapat para ahli, serikat kerja dan lain-lain.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi cara individu merencanakan jalan karirnya yang berasal dari individu itu sendiri. Beberapa faktor internal yang sangat mempengaruhi proses perencanaan karir mereka antara lain:

a. Tingkat intelegensi

Setiap individu pasti memiliki tingkat intelegensi yang berbeda-beda. Orang dengan tingkat intelegensi yang tinggi mungkin akan lebih cepat dalam mengidentifikasi potensi dan diri mereka sehingga mempercepat mereka dalam membuat perencanaan karir.

b. Minat

Minat juga adalah hal yang subjektif, selera seseorang tidak bisa disamaratakan dengan orang lain. Karena minat ini dapat mengarahkan seseorang kepada hal-hal tertentu yang dia inginkan, maka hal ini akan menyebabkan rencana yang dibuat satu orang untuk karirnya akan berbeda dengan perencanaan orang lain yang memang memiliki minat berbeda.

c. Bakat

Penting untuk mengetahui dan mengukur bakat yang dimiliki. Jelas hal ini akan mempengaruhi seseorang dalam membuat perencanaan karir yang sesuai untuknya. Seseorang harus membuat rencana yang masuk akal dan dapat dicapai, karena itu memasukkan faktor bakat sebagai variabel yang dipertimbangkan menjadi cukup penting dalam perencanaan karir.

Bakat memang membuat seorang individu lebih cepat berkembang, jika yang dia kerjakan selaras dengan bakat yang dimilikinya tersebut. Akan tetapi, bakat bukan satu-satunya faktor penentu, bukan berarti orang yang tidak memiliki bakat tidak bisa lebih baik dari orang yang memang berbakat.

d. Kepribadian dan sikap

Cara seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi terhadap orang lain serta cara mereka dalam melakukan tindakan tertentu juga

mempengaruhi perencanaan karir. Oleh karena itu, kedua hal ini harus jadi pertimbangan dalam merencanakan posisi atau pekerjaan apa yang cocok dengan kepribadian dan sikap yang dimiliki seorang individu.

e. Nilai atau prinsip

Beberapa orang dengan tegas menerapkan nilai-nilai atau prinsip tertentu untuk hidup mereka. Tentu saja prinsip seorang individu akan menentukan pemilihan dan perencanaan karirnya. Perencanaan yang berprinsip tentu saja tidak berlaku bagi pelajar atau karyawan saja, tapi juga berguna untuk perencanaan usaha yang sukses.

f. Hobi

Hobi adalah kebiasaan atau kegemaran yang dilakukan untuk mendapatkan kesenangan. Hobi juga bisa dimasukkan dalam bahan pertimbangan ketika seseorang merencanakan karir masa depan mereka. Tak jarang seseorang memilih posisi atau pekerjaan yang bisa lebih mendekatkan mereka dengan hobinya.

g. Tahap kehidupan karir

Orang-orang mungkin akan berganti pekerjaan semasa hidupnya. Pengalaman serta tahap kehidupan karir yang dilalui seseorang akan berpengaruh pada pandangan mereka pada jenis karir yang mereka anggap cocok dengan diri mereka.

h. Dasar karir

Setiap orang mempunyai latar belakang dan pengalaman berbeda, entah itu dihasilkan dari pendidikan yang pernah ditempuh atau pengalaman kerja mereka di beberapa instansi yang tak sama. Terdapat perbedaan motif dasar karir yang didasari *basic skill* yang dimiliki, yaitu kemampuan manajerial, kemampuan fungsional-teknis, kebutuhan keamanan, tingkat kreativitas otonomi dan kebebasan.

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan, dapat disintesis bahwa perencanaan karir adalah sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam maupun dari luar organisasi dengan tujuan untuk memperoleh karir yang lebih baik, dimana perencanaan karir ini berorientasi ke masa depan dengan indikator tingkat intelegasi, minat, bakat, kepribadian dan sikap, nilai atau prinsip, hobi.

B. Penelitian Relevan

Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya yang memiliki konsep yang sama dengan penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Nama/Tahun	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hasan, 2020	Pengaruh Efikasi Diri Dan motivasi karir Terhadap perencanaan karir Pegawai Pelabuhan Bajoe	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial variabel efikasi diri dan motivasi karir berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir Berdasarkan uji model, setiap variabel efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir
2	Zain, 2016	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pada Siswa Kelas X dan XI SMK Negeri di Jakarta	kuantitatif	Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri (X1) terhadap perencanaan karir (Y). Hal ini berarti secara simultan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir
3	Hardi, 2019	Pengaruh Efikasi Diri	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1)

No	Nama/Tahun	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
		Terhadap Perencanaan Karir Karyawan dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Padang Intermedia Pers Bagian Padang Ekspres Kota Padang, Sumatera Barat		Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karir karyawan pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Kota Padang, Sumatera Barat. (2) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Kota Padang,
4.	Tjo kordalstri Anom Yunia Dewi,2019	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Senetan Villas & SPA Resort	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Muhammad Labib Rusdi,2018	Pengaruh efikasi, <i>perencanaan karir</i> , dan Beban Kerja Terhadap	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap

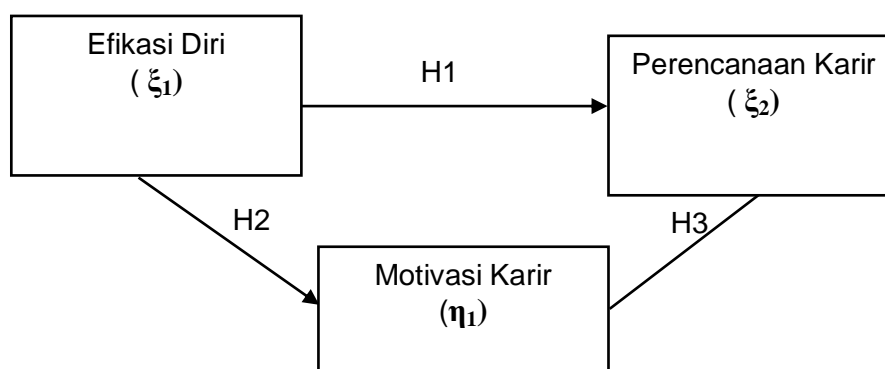
No	Nama/Tahun	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
		KinerjaKaryawan PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember		variable kinerja pegawai, <i>efikasi dan perencanaan karir</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai bagian teknisi PT. Telkom Akses Lumajang dan Jember.

C. Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah efikasi diri. Saat karyawan yakin dengan kemampuan yang dimilikinya maka akan mendorongnya untuk membuat perencanaan karir yang baik. Karena dengan perencanaan karir yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih baik lagi, terlebih bagi karyawan yang memiliki motivasi karir yang tinggi. Menurut Bandura (2017) efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dalam berbagai bentuk dan tingkat kesulitan, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan memiliki keyakinan sebaliknya. Bandura (2017) mengemukakan beberapa dimensi dari efikasi diri, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. *Magnitude*, berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang dilakukan. *Generality*, berkaitan dengan bidang tugas, seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas. *Strength*, berkaitan dengan kuat lemahnya keyakinan seorang individu.

Selain efikasi diri, faktor yang juga mempengaruhi perencanaan karir adalah motivasi karir. Saat karyawan merasa termotivasi untuk memperoleh karir yang lebih tinggi maka akan mendorong karyawan tersebut untuk membuat perencanaan karir yang lebih baik dari sebelumnya. Mulyadi (2019) mengemukakan bahwa perencanaan karir dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi karir. Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Seorang ahli mengemukakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional seorang individu, dalam membuat keputusan. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan yang dimilikinya akan menimbulkan reaksi emosional seperti rasa semangat atau termotifasi untuk suatu hal yang lebih. Ketika karyawan termotivasi untuk memperoleh karir yang lebih maka akan mempengaruhinya dalam pembuatan perencanaan karir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang ada, maka dapat disusun. Kerangka konsep penelitian yang terlihat dalam skema berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan dari landasan teori dan rumusan masalah tersebut maka hipotesis yang di ajukan kali ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah
- H2 : Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karir pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah

H3 : Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karir pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah.