

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan penelusuran penelitian yang telah ada, penulis menemukan beberapa skripsi terdahulu yang seialur dengan tema yang diangkat oleh penulis. Berikut beberapa penelitian pada tabel 01. yang berkaitan dengan tema penulis:

PENELITIAN TERDAHULU

TABEL 0.1

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	JENIS PENELITIAN
1.	Hadi Warsito Universitas Negeri Surabaya, 2009	Hubungan Antara Self Efficacy dengan Penyusuaian Akademik dan Prestasi Akademik (Studi Pada Mahasiswa	Pada penelitian ini ditemukan bahwa hubungan yang bersifat positif apabila seseorang memiliki self	Penelitian ini bersifat kualitatif.

		FIP Universitas Negeri Surabaya)	efficacy yang tinggi akan memiliki penyesuaian akademik yang tinggi juga.	
2.	Jacob Cherian & Jolly Jacob, Abu Dhabi University, 2013	Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employess	Self efficacy berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan akan membuat mereka cenderung menempatkan diri pada tantangan yang dimana	Penelitian ini bersifat kualitatif.

			tantangan tersebut bisa di atasi.	
3.	Dian Ratna Sawitri & Kartika Sari Dewi, 2018	Aspirasi Karir, Regulasi Diri, Dan Self Perceived Employability Pada Mahasiswa	Penelitian ini menunjukkan aspirasi karir adalah tujuan karir yang secara langsung meningkatkan <i>Self Perceived Employability</i> .	Penelitian ini bersifat kualitatif.
4.	Fatih Cetin & Duysal Askun, 2017	The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance Through Intrinsic Work motivation	Dalam penelitian ini motivasi intrinsik memiliki efek positif.	Penelitian ini bersifat kuantitatif.

5.	Diyah Arini Lestari & Erika Setyanti Kusumaputri UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017	Perceived Employability: Peranan Calling dan Strategis Karir Sebagai Mediator	Pada penelitian ini terbukti jika hubungan antara career calling terhadap perceived employability cukup signifikan.	Penelitian ini bersifat kuantitatif.
6.	Abgali Opoku Mensah & Asamani Lebbaeus, 2013	The Influence of Empoyees' Self- Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana	Dalam penelitian ini efikasi diri karyawan dan <i>quality of work life</i> sangatlah tinggi.	Penelitian ini bersifat kuantitatif.

7.	<p>Sapta Rini Widyawati & Ni Ketut Karwini, 2015</p>	<p>Pengaruh Self Esteem, Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Dwi Fajar Semesta Denpasar</p>	<p><i>self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self esteem</i> adalah penilaian karyawan terhadap dirinya sendiri. Penilaian ini bisa positif maupun negatif.</p>	<p>Penelitian ini bersifat kuantitatif.</p>
8.	<p>Wiwik Handayani, 2008</p>	<p>Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja</p>	<p>Self effeicacy berpengaruh positif terhadap konflik peran pada karyawan wanita.</p>	<p>Penelitian ini bersifat kualitatif.</p>

		Karyawati PT. HM Sampoerna Tbk. Surabaya		
9.	Agnes Rusnalia Trisnawati & Praptini Yulianti, 2019	Pengaruh Competency Depeloment Terhadap Career Satisfaction Melalui Perceived Employability	Hasil dari penelitian ini adalah variable perceived support for competency development dan pearticipation in competency development memiliki pengaruh signifikan terhadap career satisfaction	Penelitian ini bersifat kuantitatif.

			melalui perceived employability.	
10.	Pieter Sahertian Universitas Kanjuruhan Malang, 2010	Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antesden Komitmen Organisasi, Self Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa perilaku kepemimpinan yang sama dapat dipersepsikan berbeda dan dapat menimbulkan dampak yang berlainan terhadap komitmen organisasi.	Penelitian ini bersifat kuantitatif.

B. KERANGKA TEORI

1. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya. Sukirno (2006).

Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan” atau “asal kekuatan”.

Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak

menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Susilo (1992).

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Dewi (2012).

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut :

- 1) SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.
- 2) SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.
- 3) Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya.

Hasibuan (2010)

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Di antaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain lain. Mangkunegara (2001).

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Karakteristik demografi merupakan aspek kuantitatif sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran penduduk dan komposisi penduduk. Mangkunegara (2001).

Karakteristik sosial dan ekonomi berhubungan dengan kualitas (mutu) sumber daya manusia. Keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan oleh suatu negara, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia atau penduduk menjadi aset tenaga kerja yang efektif untuk menciptakan kesejahteraan. Kekayaan alam yang melimpah tidak akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi manusia apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam yang tersedia. Demikianlah kita harus memahami betapa pentingnya mengupayakan agar sumber daya alam berkualitas tinggi sehingga tidak menjadi beban bagi pembangunan. Kekayaan yang paling

berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber daya manusia. Mangkunegara (2001:58).

Umar (2004:24) menyatakan Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan.

Siagian (2003) Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri. Manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu:

Peningkatan produktifitas kerja.

- 1) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- 2) Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- 3) Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi.

- 4) Mendorong sikap keterbukaan manajemen.
- 5) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- 6) Penyelesaian konflik secara fungsional

b. Konsep Sumber Daya Manusia

Jones (2009) Konsep SDM terdapat juga filosofi, yaitu:

- 1) Pegawai atau karyawan dipandang sebagai investasi, jika dikelola dengan perencanaan yang baik akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar,
- 2) Manajer membuat berbagai kebijakan, program dan praktik yang memuaskan baik bagi kebutuhan ekonomi maupun kepuasan karyawan.
- 3) Manajer menciptakan lingkungan kerja yang di dalamnya para pegawai didorong untuk menggunakan keahlian serta kemampuan semaksimal mungkin.
- 4) Program dan praktik personalia diciptakan dengan tujuan agar terdapat keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan organisasi.

Bacal (2004) Konsep SDM memiliki tiga pengertian, yaitu:

- 1) SDM adalah personil, tenaga kerja, karyawan yang bekerja dilingkungan organisasi.
- 2) SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material dan non-finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dalam mewujudkan eksestensi organisasi.

2. *Self Efficacy*

a. Pengertian self efficacy

Bandura mendefinisikan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura (1997) mengatakan bahwa *self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas

atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain itu, Baron dan Byrne (Ghufron dan Rinaswita, 2010) juga mendefinisikan *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Lebih lanjut, Woolfolk Andiny, (2008) menyatakan bahwa secara umum *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Berdasarkan definisi-definisi di atas, *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi hambatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tinggi atau rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang individu berbeda-beda dalam setiap bidang tertentu.

Menurut Young Rachmawati, (2012), individu dengan *self-efficacy* tinggi percaya bahwa ia dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan tuntutan situasi dan memiliki harapan yang realistis. Namun apabila harapan yang dimaksud tidak masuk akal, maka kemungkinan ia akan menjumpai serangkaian penilaian yang buruk, bahkan mungkin hingga titik 0 (nol). Kondisi ini

memberikan dampak negatif terhadap individu tersebut karena dapat mengarahkan dirinya ke dalam kondisi depresi.

Maddux Widyastuti, (2010) menguraikan beberapa makna dan karakteristik dari *self-efficacy*, yaitu:

- 1) *Self-efficacy* merupakan keterampilan yang berkenaan dengan apa yang diyakini atau keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu dengan keterampilan yang dimilikinya dalam situasi atau kondisi tertentu. Biasanya terungkap dari pernyataan “Saya yakin dapat mengerjakannya”.
- 2) *Self-efficacy* bukan menggambarkan tentang motif, dorongan, atau kebutuhan lain yang dikontrol.
- 3) *Self-efficacy* ialah keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam mengkoordinir, mengarahkan keterampilan dan kemampuan dalam mengubah serta menghadapi situasi yang penuh dengan tantangan.
- 4) *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap apa yang mampu dilakukannya.
- 5) Proporsi *self-efficacy* dalam domain harga diri (*self-esteem*) secara langsung berperan penting dalam menempatkan diri seseorang.

- 6) *Self-efficacy* secara sederhana menggambarkan keyakinan seseorang untuk menampilkan perilaku produktif.
- 7) *Self-efficacy* diidentifikasi dan diukur bukan sebagai suatu ciri tetapi sebagai keyakinan tentang kemampuan untuk mengkoordinir berbagai keterampilan dan kemampuan mencapai tujuan yang diharapkan, dalam domain dan kondisi atau keadaan khusus.
- 8) *Self-efficacy* berkembang sepanjang waktu dan diperoleh melalui suatu pengalaman yang berlangsung sepanjang hayat

b. Faktor yang memengaruhi *self-efficacy*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* seseorang. Menurut Bandura dan Nancy (1977), *“Expectations of personal efficacy stem from four main sources of information include performance accomplishments, the vicarious experiences of observing others succeed through their efforts, verbal persuasion that one possesses the capabilities to cope successfully, and states of physiological arousal from which people judge their level of anxiety and vulnerability to stress”*.

Berdasarkan pernyataan tersebut, terlihat bahwa *self-efficacy* berasal dari empat sumber informasi yaitu :

- 1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*).

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self-efficacy* dari individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*).

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self-efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4) Kondisi fisiologis (*physiological state*).

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu tersebut.

Selain keempat sumber *self-efficacy* yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *self-efficacy* seseorang. Menurut Bandura (Andiny, 2008), yaitu :

- 1) Sifat dari tugas yang dihadapi individu Sifat tugas dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas yang relatif mudah, maka makin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya sehingga akan menurunkan *self-efficacy*. Sebaliknya, apabila orang tersebut mampu menyelesaikan bermacam-macam tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, maka individu akan menilai dirinya mempunyai kemampuan sehingga akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimilikinya.
- 2) Insentif eksternal (reward) yang diterima individu dari orang lain Semakin besar insentif yang diperoleh seseorang

dalam penyelesaian tugas, maka semakin tinggi derajat *self-efficacy* yang dimilikinya. Seseorang akan terus meningkatkan upaya guna memperoleh insentif yang lebih.

- 3) Status atau peran individu dalam lingkungannya Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan mempunyai derajat kontrol yang lebih besar pula sehingga memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi. Ia memiliki keyakinan diri yang lebih atas kemampuan yang dimilikinya.
- 4) Informasi tentang kemampuan diri Informasi yang disampaikan orang lain secara langsung bahwa seseorang mempunyai kemampuan tinggi, dapat menambah keyakinan diri seseorang sehingga mereka akan mengerjakan suatu tugas dengan sebaik mungkin. Namun apabila seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah maka akan menurunkan *self-efficacy* sehingga kinerja yang ditampilkan rendah.

c. Cara mengembangkan *self-efficacy*

Secara umum *self-efficacy* dapat dikembangkan melalui empat cara, yaitu:

- 1) Memilih hal-hal yang diharapkan dapat dicapai atau dipenuhi. Seiring dengan berjalannya waktu, individu

akan dapat terlatih untuk memilih sasaran yang kian tinggi dan memilih kesulitan yang tinggi untuk dicapai.

- 2) Memisahkan kinerja yang terjadi di masa lalu dengan kegiatan atau aktivitas yang sedang dihadapi. Hal ini penting untuk dilakukan karena individu harus banyak belajar dari apa yang telah terjadi di masa lalu, bahwa misalnya dirinya tidak boleh melakukan kesalahan dan kegagalan yang sama. Kegagalan di masa lalu adalah suatu cara untuk dapat mengembangkan strategi yang lebih baik lagi dalam berusaha di masa sekarang dan yang akan datang.
- 3) Menjaga hasil kinerja yang baik yang sudah dimiliki. Memiliki kesadaran akan kesuksesan yang telah didapat adalah penting artinya untuk tidak menjadi lengah dan tetap fokus terhadap tujuan-tujuan lainnya di masa mendatang.
- 4) Membuat daftar situasi atau keadaan mulai dari yang paling sulit ke yang paling mudah dihadapi, keyakinan bahwa individu dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil-hasil yang positif.

Menurut Bandura (Feist, 2008: 415-416), tinggi-rendahnya *self-efficacy* berkombinasi dengan lingkungan yang

responsif dan tidak responsif untuk menghasilkan empat variabel yang paling bisa diprediksi yaitu sebagai berikut :

- 1) Bila *Self-Efficacy* tinggi dan lingkungan responsif, hasil yang paling bisa diperkirakan adalah kesuksesan.
- 2) Bila *Self-Efficacy* rendah dan lingkungan responsif, manusia dapat menjadi depresi saat mereka mengamati orang lain berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang menurut mereka sulit.
- 3) Bila *Self-Efficacy* tinggi bertemu dengan situasi lingkungan yang tidak responsif, manusia biasanya akan berusaha keras mengubah lingkungan, misalnya melakukan protes, aktivisme sosial.
- 4) Bila *Self-Efficacy* rendah berkombinasi dengan lingkungan yang tidak responsif, manusia akan melakukan apati, mudah menyerah, merasa tidak berdaya.

d. Pengaruh *self-efficacy* terhadap manusia

Menurut Hidayat (2011), apapun faktor yang memengaruhi sebuah perilaku, pada dasarnya berakar pada keyakinan bahwa mereka dapat mencapai target yang diharapkan. Orang yang memiliki *self-efficacy* cenderung memilih tugas-tugas atau kegiatan-kegiatan yang membuat mereka merasa kompeten

dan percaya diri, dan sebaliknya akan menghindari kegiatan yang mereka anggap tidak dapat diselesaikan. Apabila seorang individu memiliki keyakinan diri yang besar untuk dapat menyelesaikan suatu masalah, ia cenderung memiliki usaha yang lebih hingga mencapai tujuan yang diinginkan. Bandura menjelaskan bahwa *self-efficacy* seseorang akan mempengaruhi tindakan, upaya, ketekunan, fleksibilitas, dan realisasi tujuan dari individu sehingga *self-efficacy* yang terkait dengan kemampuan seseorang seringkali menentukan outcome sebelum tindakan terjadi. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu meningkatkan upaya dan selalu optimis dalam melakukan suatu kegiatan. Mereka akan terus berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

e. Fungsi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura persepsi diri atas *efficacy* yang berlangsung dalam diri individu keberadaanya merupakan fungsi yang menentukan bagaimana cara individu bertindak, memberikan pola-pola pemikiran dan reaksi emosi. Individu akan bertindak sesuai dengan *self-efficacy* yang dimiliki. Apabila *self-efficacy* yang dimiliki tinggi, ia akan terus meningkatkan upaya untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi. Secara lebih rinci pengaruh dan fungsi *self-efficacy* tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pemilihan Perilaku

Bandura menjelaskan bahwa dalam kehidupan sehari-hari orang harus membuat keputusan untuk mencoba berbagai tindakan dan seberapa lama menghadapi kesulitan-kesulitan. Teori belajar sosial menyatakan bahwa permulaan dan pengaturan transaksi dengan lingkungan sebagian ditentukan oleh penilaian *self-efficacy*, orang cenderung menghindari situasi-situasi yang diyakini melampaui kemampuannya, akan tetapi dengan penuh keyakinan, mereka akan mengambil dan melakukan kegiatan yang diperkirakan dapat diatasinya. *Self-efficacy* yang mendorong individu untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan, akan mendorong perkembangan kompetensi. Sebaliknya, *self-efficacy* yang mengarahkan individu untuk menghindari lingkungan dan kegiatan akan memperlambat perkembangan kompetensi dan melindungi persepsi diri yang negatif dari perubahan yang akan membangun individu. Jika hal ini terjadi, individu tersebut akan mengalami kesulitan untuk berkembang.

2) Besar upaya dan ketekunan

Penilaian *efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan, dan seberapa kuat individu

bertahan dalam rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi *self-efficacy* maka akan semakin giat dan tekun usaha individu ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan tentang kemampuannya akan mengurangi usahanya bahkan individu tersebut akan menyerah. Sedangkan mereka yang memiliki efficacy yang kuat, akan menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Dengan kata lain usaha manusia untuk mencapai sesuatu memerlukan perasaan keunggulan pribadi (*sense of personal efficacy*) yang optimis. Penilaian *self-efficacy* yang rendah merupakan hambatan internal menuju kemajuan dan menghalangi kemampuan untuk mengatasi hambatan eksternal secara efektif. *Self-efficacy* yang rendah dapat menghalangi usaha meskipun individu memiliki keterampilan, dan keadaan ini akan lebih mudah untuk menyebabkan individu putus asa.

3) Pola berpikir dan reaksi emosional

Penilaian individu tentang kemampuannya juga akan mempengaruhi pola berfikir dan reaksi emosional mereka. Individu yang menilai dirinya *in efficacy* dalam menghadapi tuntutan lingkungan akan mengalami

defisiensi personal, dan akan berpikir tentang potensi kesulitan yang lebih besar dari sebenarnya. Akibat dari pikiran tersebut akan menghasilkan reaksi emosional yang tinggi, sepanjang orang percaya mereka dapat mencegah, mengurangi atau mungkin mengakhiri peristiwa yang menyakitkan (aversive) mereka mempunyai sedikit alasan untuk takut. Dan perubahan-perubahan akan jelas dalam intensitas reaksi sebagai fungsi *self-efficacy* yang berbeda membuktikan, bahwa stres yang berlebihan disebabkan oleh persepsi *inefficacy* dari tugas-tugas itu sendiri. Dalam memecahkan masalah yang sulit, individu yang mempunyai *efficacy* tinggi cenderung mengatribusikan kegagalannya pada usaha-usaha yang kurang, sedangkan individu yang memiliki *efficacy* rendah, menganggap kegagalan berasal dari kurangnya kemampuan.

f. Aspek-aspek *self-efficacy*

Menurut Bandura (Ghufron dan Rinaswita, 2010), *self-efficacy* pada setiap individu akan berbeda satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut :

1) Dimensi tingkat (*magnitude/level*)

Dimensi ini berhubungan dengan tingkat kesulitan terhadap masalah yang dihadapi oleh seorang individu. Dalam hal ini apakah individu mampu menyelesaikan masalah tersebut atau tidak. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu, maka *self-efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang disarankan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini berdampak pada pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Apabila seorang individu merasa mampu untuk melakukan tugas yang diberikan maka ia akan mencoba menyelesaikannya begitu pula sebaliknya.

2) Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berhubungan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya. Keyakinan yang kurang terhadap kemampuan yang dimilikinya akan berdampak pada mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, keyakinan yang tinggi mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin

ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) Dimensi Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai suatu keberhasilan. Individu dapat merasa yakin atau tidak yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3. *Perceived Employability*

a. *Pengertian perceived employability*

Perceived employability merupakan penilaian individu untuk mengenali keahlian yang dimilikinya, pencapaian terhadap tujuan karir dan keuntungan lain yang mungkin akan diperoleh dari pekerjaannya (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Fugate dan Kinicki (2008) menyebutkan bahwa *perceived employability* pada karyawan berhubungan dengan perilaku adaptif yang akan dikembangkannya dan kemampuan melakukan kontrol diri dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka pada

organisasi. Tingkat *perceived employability* pada karyawan tidak dapat dilepaskan dari indikator-indikator yang mempengaruhinya.

b. konsep *perceived employability*

Secara rinci, Fugate, Kinicki dan Ashfort (2004) menyebutkan bahwa konsep *perceived employability* akan memungkinkan karyawan sebagai pribadi pusat adaptasi aktif yang terlihat dari ketiga aspek berikut ini, yakni :

- 1) Identitas karir, merupakan kemampuan untuk mendefinisikan diri dalam konteks pekerjaan yang meliputi identitas peran, identitas pekerjaan dan identitas organisasi;
- 2) Adaptasi pribadi, merupakan kemampuan dalam menghadapi berbagai perubahan situasi dalam karir melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang berhubungan seperti tindakan pro-aktif, optimis, keinginan untuk selalu belajar, fleksibilitas pribadi dan efikasi diri;
- 3) Kapital sosial, merupakan jaringan sosial yang akan mengarahkan pada kemampuan interpersonal dan kesediaan informasi melalui jaringan kerja yang akan membantu individu untuk memahami peluang karir dan perkembangan organisasi.

c. Faktor yang mendasari pemahaman *perceived employability*

Mengingat betapa pentingnya *perceived employability*, perlu memperhatikan faktor yang mendasari tinggi rendahnya pemahaman individu terhadap *perceived employability* terutama pada pekerja profesi. Pekerja profesi dituntut untuk memiliki kompetensi kerja sesuai syarat dan harus memenuhi standar yang telah ditetapkan dimana di dalamnya terkandung nilai-nilai dan kode etik profesi (BNSP, 2011). Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya pemahaman *perceived employability* tersebut terdiri dari:

1) Faktor situasional

Berntson (2008) menyebutkan bahwa faktor situasional merupakan faktor pokok yang mempengaruhi *perceived employability* individu dan dapat dilihat dari; (a) keadaan struktural pasar tenaga kerja; (b) peluang karir, (kenaikan gaji, kondisi kerja yang lebih baik, stabilitas kerja, perubahan karir yang lebih baik dan keadilan dalam karir); dan (c) organisasi (regulasi kebijakan)

2) Faktor sumber daya individu.

Faktor sumber daya individu memainkan peran mendasar terhadap *perceived employability* yang dikembangkan oleh individu dan terdiri dari; (a)

pengetahuan, keterampilan, keahlian dan potensi yang dipelajari dari pendidikan formal atau kejuruan dan pengalaman (Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008); (b) evaluasi subjektif untuk mengubah suatu keadaan sebagai bentuk motivasi guna mencapai tujuan karir (Rajan *et. al* dalam Rothwell dan Arnold, 2007; De Cuyper, Venhercke, Peeters & De Witte, 2014); (c) kemampuan berhubungan dengan jaringan yang menyediakan informasi dan dukungan (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Berntson, 2008); (d) kemampuan fleksibilitas pribadi untuk dapat beradaptasi secara lebih mudah (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Van der Heijden dalam De Cuyper, Vanhercke, Peeters & De Witte, 2014); (e) keadaan demografis (usia dan jenis kelamin) dan kepribadian (watak) (Berntson, 2008); (f) kemampuan menggunakan strategi karir yang adaptif berguna untuk perkembangan karir, kemampuan eksplorasi karir, pencapaian tujuan.

d. Indikator *perceived employability*

Indikator *perceived employability* dapat muncul dari dua sisi yaitu (Rothwell dan Arnold, 2007) :

a. Dalam (internal)

Indikator internal muncul karena adanya penilaian individu terhadap kegunaan dirinya sebagai seorang “pekerja” dan menunjukkan adanya kecocokan terhadap lingkungan kerjanya melalui penggunaan strategi karir yang adaptif

b. Luar (eksternal).

Indikator eksternal berasal dari kecocokan individu dengan pekerjaan lain yang lebih baik dengan berdasarkan pada kesamaan pengalaman kerja maupun kesamaan organisasi. *Perceived employability* adalah persepsi yang berkaitan erat dengan kepercayaan seseorang untuk bisa menemukan pekerjaan yang baru bagi dirinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi adanya *perceived employability* karyawan adalah karyawan tersebut memiliki kemampuan diluar dari pekerjaan yang dikerjakan olehnya. Adanya *perceived employability* mungkin saja kemampuan dari karyawan yang memiliki pengetahuan politik yang tinggi, serta memiliki kreatifitas akan melakukan inovasi untuk melakukan hal-hal yang baru. *Perceived employability* merupakan kemampuan yang dirasakan individu untuk dapat memperoleh pekerjaan secara berkelanjutan, sesuai

dengan kualifikasi yang dimilikinya (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008).

Tingginya *perceived employability* sebenarnya berdampak positif bagi karyawan karena dengan tingginya *perceived employability* maka *job insecurity* seseorang akan kecil pula tetapi dengan dampak positifnya tersebut bisa jadi orang yang memiliki *perceived employability* yang tinggi tidak terlalu menghargai pekerjaannya dan mensia-siakan pekerjaannya yang mungkin diharapkan oleh beberapa orang yang ingin diposisinya sekarang.

4. Kualifikasi Akademik

Kualifikasi akademi yaitu keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang dimaksud disini kualifikasi sebagai tingkat pendidikan/ akademik yang harus ditempuh oleh seseorang untuk memperoleh kewenangan dan legitimasi dalam menjalankan profesinya. Sementara pandangan yang kedua memaknai kualifikasi sebagai kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki atau dikuasai seseorang sehingga dapat melakukan pekerjaannya secara berkualitas. Namun sesungguhnya terdapat benang merah dari kedua sudut pandang tersebut yakni keharusan adanya kapasitas yang harus dipenuhi untuk menjalani profesi atau pekerjaannya. Mansur (2007: 13)