

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan yang begitu cepat pada era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi melakukan penyesuaian–penyesuaian di semua bidang yang ada pada sebuah organisasi. Pada sebuah organisasi, sumber daya manusia ialah elemen yang amat penting. Sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi yang baik akan berusaha mengembangkan skill atau kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat mencetak pegawai yang berprogress, produktif, cekatan juga berkualitas dalam mengerjakan tugasnya. Organisasi harus mampu mendayagunakan pegawai secara optimal dan maksimal sehingga dapat dirasakan manfaatnya dalam organisasi, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Keahlian, pengetahuan, ataupun sikap pegawai harus dapat dikembangkan kemampuannya oleh organisasi agar pegawai dapat cermat dalam mengemban tugas-tugas yang telah diberikan baik itu tugas yang mudah sampai yang sulit untuk dilakukan.

Sebuah organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang dengan pekerjaan yang berbeda, *skill* dan keterampilan dan juga memiliki tujuan yang sama, maka dari itu hubungan dan interaksi sesama rekan kerja ialah hal yang lumrah dan tentu saja tidak bisa dihindari. Dalam menghadapi persaingan yang kompetitif di masa ini, sebuah organisasi sangat memerlukan SDM yang ulet dan terampil, serta adanya *reward system* juga dirasa penting. Keunggulan kompetitif harus ditingkatkan secara kontinu oleh setiap organisasi.

Pegawai merupakan salah satu elemen penting, kinerja organisasi akan meningkat apabila pegawai mengetahui apa yang dia harapkan dari pekerjaannya, bagaimana pegawai turut andil dan kapan pegawai diberi

penilaian atas kinerjanya pada sebuah organisasi. Kendalanya yaitu apakah pegawai di sebuah organisasi memiliki perilaku bersaing yang tinggi dan kompetitif untuk mencapai prestasi kerja yang di inginkan sehingga menghasilkan sikap yang tidak mudah puas dengan hasil yang didapat (Suranta, 2002).

Adanya upaya-upaya tambahan sangat diperlukan untuk menyebarkan pentingnya hal terkait kinerja bagi pegawai yang kemampuannya masih terhitung minim dalam bidang pekerjaan yang ditekuni. Suatu pandangan bahwa unsur manusia sebagai titik sentral diperlukan untuk mendapatkan kinerja yang produktif (Mangkunegara, 2006). Minimnya kemampuan pegawai dalam suatu bidang pekerjaan yang ditekuni akan memberikan efek kinerja yang menurun. Jika kinerja pegawai menurun tentu saja akan menyebabkan individu pegawai ataupun instansi tersebut dirugikan. Rendahnya kinerja suatu pegawai akan menyebabkan tidak selesainya suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai tersebut dan akan mempengaruhi karirnya dalam organisasi tersebut. Pegawai tersebut tersebut akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan itu akan menjadi sebuah hambatan untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan kinerjanya, hal yang dapat dilakukan oleh pegawai yaitu dengan melakukan penilaian diri dan evaluasi diri sehingga pegawai tersebut dapat mengetahui apa yang harus diperbaiki untuk kedepannya. Dalam realisasinya, pertanyaan yang diberikan organisasi kepada pegawai mengenai hal apa saja yang menjadi harapan pegawai tersebut, tantangan yang ada dalam organisasi dan yang nantinya akan menjadi perbaikan bagi pegawai tersebut di hari nanti.

(Soeprihanto, 2001) berbicara bahwa skill dan keterampilan kerja yang pegawai miliki yaitu bidang pengetahuan dan juga keterampilan yang akan membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang dia harapkan secara efektif dan efisien oleh pegawai berhubungan dengan efikasi

diri dan motivasi kerja pegawai tersebut.

Efikasi Diri adalah kepercayaan diri ataupun keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dia miliki untuk mengatur tugas, motivasi, meng upgrade skill juga potensi intelektual yang dimiliki dan tindakan yang dilakukan saat di hadapkan dengan suatu situasi kondisi. Efikasi Diri yang dimiliki dalam diri seseorang mempengaruhi individu tersebut untuk memotivasi dirinya sendiri, merasakan suatu hal dan juga mempengaruhi individu tersebut dalam berperilaku. Individu yang mempunyai efikasi diri tinggi akan berusaha fokus terhadap tujuannya dan selalu berpikir positif. Kepribadian akan berkembang apabila diri suatu individu tersebut kuat, tidak mudah terbawa arus situasi yg sulit dan juga tidak mudah stres.

Sedangkan jika suatu individu mempunyai efikasi diri rendah maka ia akan memiliki kepribadian yang berleha-leha, tanggung jawab yang rendah, mudah menyerah dan lebih menyukai bekerja dalam tim daripada bekerja secara individu dalam situasi yang sulit dengan hal kompleks (Bandura, 1997). Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha agar selalu meningkatkan kinerja dan menyelesaikan kendala apapun yang terjadi saat melaksanakan pekerjaannya karena pegawai tersebut memiliki kemampuan dan keyakinan yang kuat (Riani & Farida, 2006) .

(Ahmed, et al., 2010) mengemukakan bahwa tidak hanya faktor dari efikasi diri saja yang mampu untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik, tetapi faktor dukungan pun mempengaruhi pegawai tersebut. Budaya organisasi sebagai landasan nilai yang dianut perusahaan bisa dijadikan sebagai acuan untuk penetapan aturan-aturan dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi secara tidak langsung akan saling terikat dan bersama-sama membentuk sikap serta perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai langkah yang benar untuk merasakan, memahami, dan berpikir mengenai

masalah tersebut (Schein & H, 2004) . (Mullins & J, 2005) berpendapat bahwa definisi dari budaya organisasi ialah kumpulan keyakinan, tradisi, kebijakan, dan perlakuan atau sikap dengan konteks yang luas untuk segala hal yang ada didalam sebuah organisasi. Budaya yang kompleks berisi moral, kepercayaan, seni, kemampuan, hukum, kebiasaan, dan adat yang diwarisi oleh masyarakat. Menurut (Cushway & Lodge, 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara berperilaku dan bekerja dari para pegawai dalam suatu organisasi.

Salah satu faktor yang bisa meningkatkan efikasi diri yaitu adanya dukungan dari budaya organisasi terhadap pegawai maka itu akan dapat menggali kemampuan pegawai tersebut agar kemampuan atau skill yang dimiliki dapat terupgrade, hal tersebut terjadi karena budaya organisasi sebagai asumsi juga sistem nilai yang memimpin organisasi menekuni bisnisnya (Schneider, 1990).

Budaya Organisasi mendukung pegawai untuk paham akan fungsi organisasi dengan macam-macam aturan, nilai, regulasi, dan norma pada sebuah organisasi (Deshpande & F.E, 1989) . (Peter & Crawford, 2004) berpendapat bahwa komitmen dan kinerja pegawai mendapat pengaruh yang sangat besar dari budaya organisasi. Kepuasan kerja akan dimiliki oleh pegawai apabila pegawai pada organisasi tersebut dapat memahami dengan lebih budaya organisasi yang ada didalam organisasi mereka (Chang & Lee, 2007) . Begitupula perubahan perilaku dan kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh perubahan dalam budaya organisasi.

Batununggal Indah Club (BIC) merupakan Sport Center yang memiliki fasilitas kolam renang, lapang futsal, gym, gor badminton, aerobic, lapang basket dan iris garden. Batununggal Indah Club (BIC) bertempat di Tengah-

tengah kompleks Batununggal dengan direktur Bapak Yosi.

Batununggal Indah Club (BIC) mempunyai 6 (enam) bagian staf. Adapun staf-staf yang ada seperti staf Marketing, Accounting and Finance, Sport Program, Maintenance (General Affair), Manajemen, dan ADV (Entry Data Processing). Pegawai Batununggal Indah Club (BIC) terdiri dari 39 orang pegawai.

Batununggal Indah Club (BIC) memiliki 4 Nilai Budaya Perusahaan yang menjadi pondasi bagi seluruh pegawai dalam berperilaku untuk mencapai visi Batununggal Indah Club (BIC)

- Sinergi

Membangun kerjasama yang sinergis dengan seluruh stakeholders dilandasi sikap tulus, terbuka dan mendorong kolaborasi yang produktif dengan menjunjung tinggi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.

- Integritas

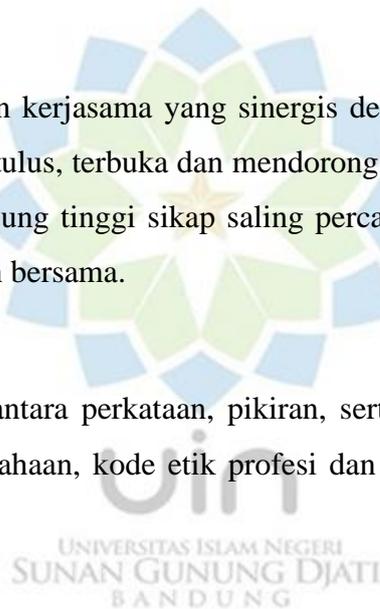
Konsisten antara perkataan, pikiran, serta tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan prinsip-prinsip kebenaran yang terpuji.

- Inovasi

Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan.

- Profesionalisme

Visioner, kompeten di bidangnya, selalu mengembangkan diri dengan teknologi terkini sehingga menghasilkan kinerja terbaik.



Tabel 1.1 Wawancara Dengan HRD Batununggal Indah Club

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Fasilitas apa saja yang disediakan pada sport center ini?	Ada lapang futsal, kolam renang, gor badminton, lapang basket, sarana gym, aerobic, dan irish garden.
2.	Pada Batununggal Indah Club ada berapa bagian staf? Dan apa saja?	Ada 6 bagian staf. Yaitu ada staf marketing, Accounting and Finance, Sport Program, Maintenance (General Affair), Manajemen, dan Entry Data Processing (EDP).
3.	Sistem kerja pada Batununggal Indah Club ini seperti apa?	Sistem kerja individu, tetapi kadang ada juga kerja team.
4.	Budaya organisasi yang dimiliki pada Batununggal Indah Club ini seperti apa?	Budaya Sinergi, Integritas, Inovasi, dan Profesionalisme.
5.	Masalah apa yang biasanya sering dijumpai pada staf Batununggal Indah Club?	Biasanya yang sering dijumpai seperti masalah keterlambatan. Jika staf tersebut sebelumnya sudah izin atau mengabari via whatssap itu sah-sah saja, ada keringanan. Tetapi jika yang terlambat tanpa mengabari tentunya akan dicatat berapa menit dia terlambat, kemudian akan dipotong gaji. Bahkan jika lebih dari 3x terlambat akan dapat SK, dan bisa sampai dikeluarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai Batununggal Indah Club (BIC), dalam tugasnya pegawai sudah mendapat pembagian pekerjaannya di masing-masing bagian yang ditempati. Sistem kerja di Batununggal Indah Club (BIC) dalam setiap

bagiannya adalah sistem kerja individu dan team, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bahu membahu untuk menyelesaikan tugas yang diperintahkan. Meskipun setiap pegawai sudah mendapatkan jobdesc nya masing-masing, tetapi ada saatnya tugas yang diberikan akan membutuhkan kerjasama sehingga tidak sepenuhnya menjadi tugas individu, dengan begitu beban kerja yang ada akan terasa menjadi berkurang. Pegawai di Batununggal Indah Club menyelesaikan tugasnya tanpa ada tekanan, walaupun terkadang merasa kesulitan dengan tugas yang telah diberikan.

Tugas yang telah diberikan sudah terstruktur, tetapi terkadang ada tugas yang diberikan secara mendadak juga harus diselesaikan dengan jangka waktu yang cepat. Pegawai pada Batununggal Indah Club tidak merasakan tekanan kerja yang tinggi, tetapi pegawai terkadang merasa jenuh juga sedikit lelah dengan pekerjaan yang telah diberi.

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Staf Batununggal Indah Club (BIC)

Tahun	Standar Penilaian Kinerja Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai	Kategori
2015	82	82.2	Baik
2016	82.2	82.05	Baik
2017	81.67	82.08	Baik
2018	82.08	82.15	Baik
2019	82.15	82.28	Baik

Sumber: HRD Batununggal Indah Club dan diolah oleh peneliti (2021)

Penilaian kinerja dilakukan setiap bulan oleh ketua setiap bagian yang ada di Batununggal Indah Club (BIC) dan dilaporkan pada bulan selanjutnya kepada bagian HRD (Human Resources Development). Penilaian kinerja dilakukan oleh ketua bagian secara objektif terhadap masing-masing individunya dengan indikator yang terdapat dalam Sasaran Kinerja Pegawai yang menjadi acuan bagian HRD (Human Resources Development) Batununggal Indah Club (BIC). Berdasarkan tabel diatas, standar penilaian kinerja pegawai ditentukan dengan melihat kepada nilai pencapaian kinerja tahun sebelumnya. Terjadi kenaikan yang tidak terlalu signifikan pada tahun 2016, dimana nilai pencapaian kinerja pegawai sebesar 82.05. Melihat dari tahun sebelumnya yakni tahun 2015 penilaian kinerja pegawai Batununggal Indah Club (BIC) mencapai nilai 82.2. Hal tersebut mempengaruhi standar penilaian kinerja pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih tinggi dibandingkan dengan pencapaian kinerja pada tahun 2015. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Batununggal Indah Club (BIC) mengalami kenaikan. Nilai di setiap tahunnya termasuk kepada kategori yang baik dan dalam praktiknya pegawai jarang mengalami hambatan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya selama di Batununggal Indah Club.

Pegawai terkadang merasakan jenuh dan lelah dengan tugas yang dihadapi, tetapi pegawai melakukan komunikasi antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan di setiap bagian. Ketika pegawai merasakan lelah, maka pegawai akan mencoba melepas stres yang dirasakan dengan mengkomunikasikannya kepada rekan kerja. Dengan menyalurkan keluh kesah satu sama lain, pegawai akan merasa lega dan tekanan di dalam dirinya akan hilang sendirinya. Selain itu, pegawai juga dapat mengkomunikasikan keluhan dengan atasan setiap bagian. Atasan dengan baik mau mendengar keluh kesah bawahannya dan sedikitnya memberi solusi atau dengan meringankan beban kerja yang dirasakan. Saat beban kerja pegawai dirasa cukup besar, maka pegawai mengambil jatah cuti untuk dimanfaatkan sebagai waktu beristirahat dirumah ataupun jika ada kegiatan lain diluar pekerjaan.

Berikut jumlah kehadiran pegawai Batununggal Indah Club (BIC) adalah :

Tabel 1. 3 Data Jumlah Kehadiran Pegawai Batununggal Indah Club (BIC)

Bulan	Jumlah Kehadiran Pegawai (%)
Oktober	95.5%
November	98%
Desember	93%

Sumber: Data Presensi Batununggal Indah Club (BIC) dan diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, terjadi kenaikan jumlah kehadiran pegawai sebesar 2,5% pada bulan November. Lalu, pada bulan Desember terjadi penurunan jumlah kehadiran sebesar 5%. Angka tidak begitu besar, tetapi saat dilihat dari keseluruhan pegawai yang melakukan absen, baik untuk izin, dinas diluar pekerjaan, sakit, ataupun mengambil cuti, banyaknya pegawai yang mengambil cuti di bulan Oktober yaitu sebanyak 5 orang pegawai. Di bulan November jumlah pegawai yang mengambil cuti sebanyak 3 orang pegawai. Sedangkan, pada bulan Desember jumlah pegawai yang mengambil jatah cuti bertambah dari bulan-bulan sebelumnya yaitu sebanyak 8 orang pegawai. Terjadinya kenaikan jumlah pegawai yang mengambil jatah cuti di bulan Desember disebabkan karena pegawai menghabiskan jatah cuti akhir tahun untuk memanfaatkan waktu bersama sanak saudara dan juga beristirahat sejenak dari tugas-tugas kantor. Dengan begitu semangat dan tenaga para pegawai akan penuh kembali.

Berkaitan dengan fenomena diatas, dalam menangani hal-hal yang dipaparkan maka dibutuhkan keyakinan dalam diri pegawai bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Keyakinan tersebut ialah efikasi diri. Menurut (Pedrazza, et al., 2013) menyatakan bahwa efikasi diri ialah keyakinan tentang *skill* seseorang agar berhasil saat situasi tertentu. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan

prestasi pribadi. Hal ini terjadi karena mereka percaya jika tindakan yang dilakukannya bisa mencapai hasil yang diinginkan, meskipun mempunyai sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Pegawai dengan efikasi diri tinggi akan merasa mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Meskipun intensitas tugas yang diberikan begitu banyak dan membutuhkan waktu yang cepat untuk menyelesaikannya, pegawai mampu mengatur dirinya agar tidak berusaha mengurangi pekerjaan atau bahkan menolak untuk mengerjakan tugas tersebut. Sedangkan, pegawai yang memiliki efikasi diri rendah akan mudah menyerah terhadap tugas yang diberikan dan cenderung menghindari tugas yang pegawai tersebut merasa sulit untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Batununggal Indah Club)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan menjadi bahan penelitian selanjutnya.

1. Kurangnya rasa keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam diri beberapa individu staf Batununggal Indah Club.
2. Menurunnya produktivitas perusahaan karena menurunnya kinerja karyawan, dapat dilihat melalui sulit tercapainya target setiap bulannya.
3. Masih lemahnya kekuatan budaya organisasi terhadap karyawan karena budaya yang kuat akan memperlihatkan komitmen yang tinggi mengenai pencapaian tujuan organisasi tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja staf di Batununggal Indah Club.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja staf di Batununggal Indah Club.
3. Seberapa besar efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staf di Batununggal Indah Club.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang di tetapkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja staf Batununggal Indah Club.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja staf Batununggal Indah Club.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja staf Batununggal Indah Club.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan serta mengembangkan wawasan serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai efikasi diri, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber pengetahuan, referensi dan informasi mengenai pengaruh efikasi diri (efikasi diri) dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan atau

sumbangsih pemikiran mengenai efikasi diri, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Hubungan dengan macam-macam faktor yang teridentifikasi sebagai kendala yang penting dengan kerangka berpikir sebagai model abstrak (Noor, 2011)

1. Hubungan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Self-efficacy ialah elemen yang memiliki peran dalam mengatur kinerja pegawai. Efikasi diri merupakan kepercayaan diri seorang individu terhadap skill dan kemampuan dirinya dalam menuntaskan tugas-tugasnya. Seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi tentunya dia akan mengupayakan sedemikian rupa untuk menuntaskan tugas yang dimiliki dengan baik. (Handoko, 2000) berpendapat bahwa segala tugas-tugas mengenai pekerjaan merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya beban dan stres kerja. Individu dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya akan cenderung dengan mudah mengatasi stres yang dimiliki sehingga tingkat stres pada individu tersebut rendah (Rahardjo, 2005). Sehingga efikasi diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

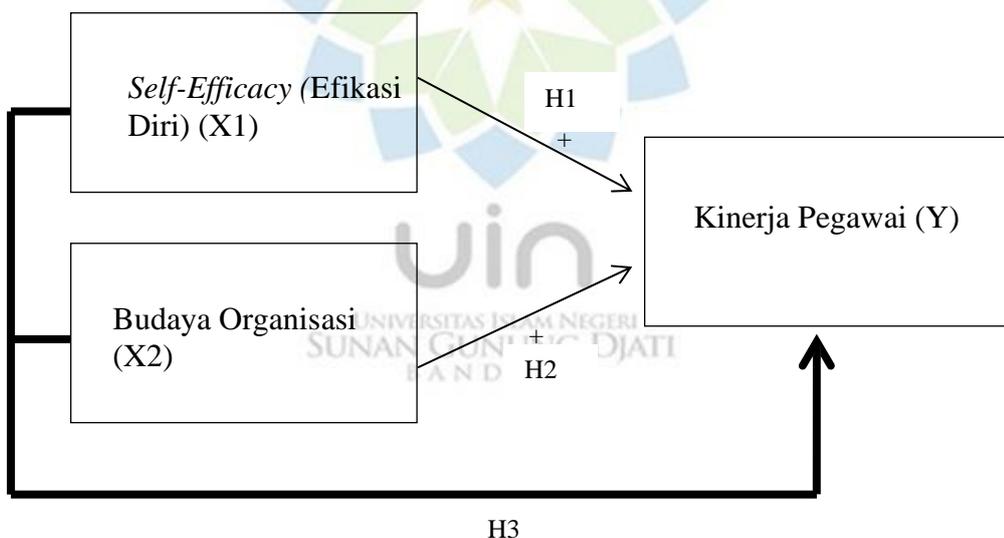
2. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Kekuatan sumber daya manusia dibentuk dari sifat atau karakter yang berbeda-beda dari masing-masing individu yang dibentuk dalam bentuk penyatuan pandangan guna mencapai tujuan organisasi. Untuk memberi pandangan yang sama bagi sumber daya manusia, perlu dibentuk suatu aturan main dalam bentuk budaya organisasi sebagai alat pengikat dan pedoman dalam bertindak dan berperilaku yang mencerminkan ciri khas organisasi sehingga nantinya akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Budaya yang kuat akan memperlihatkan komitmen yang tinggi dari anggotanya mengenai pencapaian tujuan organisasi, dengan begitu akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya.

3. Hubungan Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Individu saat menyelesaikan tugas-tugasnya dianggap dipengaruhi oleh faktor Efikasi Diri dan budaya organisasi. Jika suatu individu memiliki efikasi diri dan budaya organisasi yang baik dia akan memberikan serta memanfaatkan keahlian dirinya untuk menggapai suatu tujuan, dan jika seandainya dalam perjalanannya terjadi kendala ataupun kegagalan maka individu tersebut tidak begitu saja menyerah, melainkan memperbaiki dan mengulik lebih giat tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya, jika suatu individu yang mempunyai efikasi diri lemah individu tersebut akan cepat menyerah begitu saja juga merasa selalu tidak dapat memperbaiki dan menyelesaikan kejadian dan tugas-tugas yang diberikan dan juga akan menghindari pekerjaan yang dirinya rasa sulit untuk diselesaikan.

Gambar 1.1 Model Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2021)

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Batununggal Indah Club (BIC). Berikut ialah hasil dari penelitian terdahulu yang berasal dari penelitian-penelitian yang sebelumnya sudah dilaksanakan.

Tabel 1.4 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fajriana (2017)	Pengaruh <i>Empowerment</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Holcim Indonesia Tbk di Cilacap)	Empowerment, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
2.	Venna Trilolita Putri Ardi Endang Siti Astuti M. Cahyo Widyo Sulistyو (2017)	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)	Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement dan kinerja karyawan.
3.	Rian Salangka dan Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh Self efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya.	Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
4.	Yulia Purwaningtyas Saputri (2019)	Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian

		Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank BRI Syariah KC Semarang)	
5.	Rani Mariam (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan. • Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan dan positif • Pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan dan positif. • Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dan positif • Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dan positif
6.	Soedjono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada terminal	<ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan • Ada pengaruh signifikan dari

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Penumpang umum di Surabaya	<p>kinerja perusahaan terhadap karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan. • Tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan kinerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan
7.	M. Hanif Al Rizal (2012)	Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Wilasa Citarum Semarang.	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Iqbal Hadid Saputra, H. Aminudin Irfani, S.E., M.Si, Affandi Iss, S.E., M.M. (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Asuransi Jasa Tania Cabang Bandung)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Indah Sari Rizky (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Konstruksi PT Adhi Karya Tbk Kawasan Medan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas, terjadi perbedaan hasil penelitian dari variabel efikasi diri, yang disebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Begitupun untuk pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai terdapat pengaruh positif dan signifikan. Jadi, penelitian yang nantinya akan dilaksanakan oleh peneliti yaitu untuk mencari jawaban apakah terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

H. Hipotesis

Prakiraan atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang dituangkan dalam bentuk kalimat-kalimat pernyataan adalah definisi dari hipotesis menurut (Sugiyono, 2014). Dikarenakan jawaban yang ada baru dilandasi dengan teori yang relevan, belum dilandasi dengan fakta-fakta empiris yang faktual dan aktual yang nantinya akan diperoleh dari pengumpulan data maka dari itu hipotesis baru dikatakan dugaan sementara. Berdasarkan teori-teori dan kerangka berpikir yang telah disusun maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh positif antara *Self-Efficacy* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Batununggal Indah Club
- H2 : Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Batununggal Indah Club
- H3 : Terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Batununggal Indah Club