

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, sumber daya manusia menduduki peran sebagai faktor sentral bagi sebuah organisasi (Tarumingkeng, 2005). Sumber daya manusia mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seluruh pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Sangat penting bagi suatu organisasi untuk menganggap bahwa seluruh pegawai yang dimilikinya adalah aset berharga. Maka dari itu, pegawai perlu dikelola potensinya untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efiseinsi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Ukuran produktivitas pegawai sering digunakan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menentukan nilai dari praktik kerja pegawai dan menghubungkannya dengan prioritas perusahaan. Megan Santosus (2006), menyatakan bahwa orang-orang yang berprestasi terbaik dalam suatu organisasi memberi kontribusi lima sampai 22 kali lebih banyak nilai bagi organisasi dibandingkan dengan mereka yang berprestasi menengah atau rendah.

Maka dari itu, adalah kewajiban organisasi untuk dapat merekrut dan mempertahankan pegawai yang siap untuk memberi kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan, organisasi harus memastikan bahwa produktivitas masing-masing pegawai sudah memenuhi kebutuhan organisasi. Salah satu faktor penting yang berkaitan dengan produktivitas pegawai adalah keyakinan pegawai tersebut pada kemampuan dirinya sendiri, yang selanjutnya disebut dengan efikasi diri.

Efikasi diri merupakan salah satu komponen personal yang timbul dari keyakinan dalam diri. Kenny, Mohr, dan Levesque (2001) menyampaikan bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seseorang lebih besar kaitannya dengan faktor personal dibandingkan dengan faktor lingkungan luar (Dewi & Rostiana, 2018). Seseorang akan mampu menggunakan potensinya

secara optimal ketika didukung oleh efikasi diri. Efikasi diri akan menentukan bagaimana seseorang berperilaku, merasakan sesuatu, berfikir, dan memotivasi dirinya sendiri (Santoso, 2012)

Efikasi diri pegawai dapat menentukan kontribusinya terhadap organisasi bahkan dapat menentukan juga lama atau tidaknya perilaku kontribusi tersebut dipertahankan. Riani dan Farida (dalam Ratnasari, H., & Yusnita, N., 2019) berpendapat bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi akan membuat pegawai memiliki keinginan untuk berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kinerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Di sisi lain, efikasi diri sebagai salah satu faktor yang dapat menentukan performa pegawai di tempat kerja dapat ditingkatkan dengan mengorientasikan tujuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain keyakinan pada kemampuannya sendiri, kinerja pegawai juga tidak terlepas dari persepsinya terhadap dukungan organisasi. Menurut Kambu, et. al (2011), dukungan yang diberikan organisasi dalam rangka mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya akan menimbulkan rasa “hutang budi” dalam diri pegawai tersebut terhadap organisasi. Dengan ini, mereka merasa memiliki kewajiban untuk membayar dukungan yang telah diberikan organisasi dengan cara bekerja lebih baik.

Dukungan organisasi dapat berupa kenaikan gaji atau penambahan tunjangan-tunjangan lain, penambahan fasilitas untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman, atau sekedar terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Dukungan organisasi dapat menimbulkan perasaan dihargai pada diri pegawai. Jika pegawai merasa dirinya memiliki arti penting bagi organisasi, dia akan cenderung ingin membuktikan bahwa kinerja yang dia hasilkan bernilai bagi organisasi.

Dengan demikian, organisasi tidak hanya berfokus pada produktivitas yang berpangkal dari dalam diri pegawai saja, tetapi organisasi juga harus mampu menentukan proses penciptaan kinerja melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Bagaimana cara organisasi untuk dapat menumbuhkan dan mengembangkan kinerja para pegawainya menjadi hal

penting yang harus dipertimbangkan organisasi dalam rangka mempercepat pencapaian tujuannya.

Untuk menerapkan variabel kinerja dan variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya, penulis menunjuk dosen-dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik & Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebagai objek dalam penelitian ini. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung atau dikenal dengan nama UIN Bandung merupakan salah satu perguruan tinggi negeri berbasis Islam yang bernaung di bawah Kementerian Agama. Sebagai sebuah lembaga yang bertujuan menyelenggarakan dan mengelola pendidikan tinggi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung sangat bergantung pada kinerja para tenaga pengajarnya. Semua dosen yang mengajar di setiap fakultas akan menentukan keberhasilan UIN Sunan Gunung Djati Bandung dalam mewujudkan visinya, yaitu menjadi perguruan tinggi Islam yang unggul dan kompetitif.

Untuk mengukur kinerja dosen, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meninjau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dosen. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Terdapat beberapa unsur atau bagian di dalam SKP, yaitu:

1. Kegiatan Tugas Jabatan

Kegiatan tugas jabatan merupakan uraian mengenai tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang mengacu pada penetapan kinerja/RKT masing-masing instansi.

2. Angka Kredit

Angka kredit yaitu satuan nilai dari tiap butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang pejabat fungsional dalam rangka pembinaan karir yang bersangkutan ditetapkan dengan jumlah angka kredit yang akan dicapai.

3. Target

Target merupakan rencana capaian kegiatan dari tugas jabatan yang akan diwujudkan secara jelas sebagai ukuran prestasi kerja. Target harus meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Terdapat rentang nilai untuk menilai Sasaran Kinerja Pegawai, di antaranya:

1. 91 – 100 : Sangat Baik
2. 76 – 90 : Baik
3. 61 – 75 : Cukup
4. 51 – 60 : Kurang
5. 50 – dibawah : Buruk

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dosen dibagi menjadi dua, yaitu Sasaran Kinerja Dosen dan Sasaran Kinerja Karyawan. Sasaran Kinerja Dosen merupakan tugas utama dosen untuk melaksanakan Tridharma yaitu pendidikan, penelitian, pengabdian, dan penunjang. Sedangkan Sasaran Kinerja Karyawan adalah tugas dalam jabatan sesuai dengan *job description* masing-masing dosen. Berikut ini adalah nilai rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik & Fakultas Dakwah dan Komunikasi secara umum:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi SKP Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Tahun 2015-2017

No.	NIP DOSEN	NILAI AKHIR SKP		
		TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017
1.	196705151994*****	84,80	85,05	85,49
2.	196304251990*****	85,20	85,45	85,71
3.	196411121990*****	85,90	86,18	86,21
4.	197003301995*****	86,53	86,58	86,90
5.	196810281994*****	87,90	88,05	88,16
6.	197203271997*****	86,80	86,91	87,02
7.	197112271996*****	85,80	85,98	86,09
8.	196207051983*****	85,02	85,26	85,40
9.	197304041997*****	84,61	84,94	85,05
10.	196304141993*****	90,51	90,65	90,72
11.	197309292000*****	80,21	80,40	80,54
12.	197305271998*****	82,92	83,22	83,36
13.	196908091996*****	87,06	87,22	87,38
14.	195704051981*****	86,85	87,01	87,17
15.	195905121987*****	84,60	84,82	84,21

16.	197303042005*****	82,14	82,36	82,48
17.	196511232005*****	79,81	80,12	80,32
18.	197505202007*****	81,24	81,48	81,94
19.	197206152007*****	83,14	83,22	83,40
20.	198004162008*****	79,36	79,48	79,62
21.	197106201008*****	80,77	81,12	81,49
22.	197609232000*****	85,41	85,52	85,66
23.	197208062007*****	79,02	79,30	79,46
24.	197509242007*****	79,92	80,19	80,42
25.	197503092009*****	80,58	80,62	80,88
26.	197005232009*****	80,56	80,72	80,86
27.	197101162009*****	80,19	80,33	80,55
28.	198101192009*****	81,01	81,14	81,42
29.	198105022006*****	80,66	80,78	80,92
30.	197601142007*****	81,87	81,99	82,19
31.	197507212007*****	81,60	81,72	81,84
32.	197702102007*****	82,43	83,05	83,32
33.	197406192007*****	79,20	79,32	79,46
34.	197704252007*****	80,20	80,60	80,72
35.	198611212009*****	80,16	80,30	80,46
36.	198002072011*****	80,01	80,15	80,26
37.	198009242011*****	80,14	80,28	80,40
38.	196403112002*****	83,23	83,48	83,75
39.	197407222011*****	81,52	81,89	82,31
40.	197910052007*****	83,30	83,42	83,58

Sumber: Data SKP Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN SGD

Bandung

Tabel 1. 2

**Rekapitulasi SKP Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Tahun 2015-2017**

NO	NIP DOSEN	NILAI SKP		
		TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017
1	196106191988*****	93,00	93,48	93,64
2	195706071984*****	92,68	93,16	93,32
3	195303061979*****	92,68	93,48	93,64
4	195306221979*****	91,08	91,24	91,56
5	195709271983*****	92,91	93,15	93,31

6	196105271986*****	93,15	93,31	93,47
7	195502091980*****	91,08	91,56	91,88
8	195306161982*****	91,72	93,92	94,08
9	195710301983*****	91,72	92,04	92,36
10	195503161981*****	91,72	91,88	92,04
11	196108161987*****	91,72	92,20	92,52
12	196209231992*****	91,72	92,04	92,20
13	196608051993*****	91,88	92,20	92,36
14	196801121993*****	92,32	95,31	95,47
15	197003111995*****	92,20	92,52	92,68
16	195708181982*****	90,76	90,92	91,08
17	195611071985*****	90,92	91,08	91,24
18	196002151989*****	90,76	90,92	91,08
19	196609261993*****	90,44	90,60	90,76
20	195912051988*****	90,92	91,08	91,24
21	197207101998*****	90,44	90,60	90,76
22	196808141995*****	90,44	90,76	90,92
23	197212211997*****	90,60	90,76	90,92
24	196408131994*****	90,44	90,60	90,76
25	196802021993*****	90,44	90,60	90,76
26	196101061992*****	90,28	90,60	90,76
27	195506121982*****	90,44	90,60	90,76
28	195312171982*****	90,44	90,60	90,92
29	195911211985*****	90,28	90,44	90,60
30	196304101994*****	90,28	90,44	90,92
31	196707211994*****	89,64	90,12	90,28
32	196904041996*****	89,96	90,28	90,44
33	196005241995*****	90,44	90,76	90,92
34	196004071987*****	90,12	90,28	90,44
35	196703241992*****	89,48	90,28	90,44
36	196804081994*****	90,28	90,60	90,76
37	196212051995*****	90,12	90,28	90,44
38	196108071997*****	90,43	91,00	91,16
39	197203031998*****	91,71	92,35	92,51
40	197210152000*****	91,71	92,19	92,35

Sumber: Data SKP Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SGD

Bandung

Meninjau data di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata nilai SKP Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik & Fakultas Dakwah dan Komunikasi semuanya di atas angka 80,00, dari nilai tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik & Fakultas Dakwah dan Komunikasi sudah baik.

Dari paparan latar belakang yang merujuk pada teori dan fenomena yang terjadi pada objek penelitian, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja”** studi pada Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik & Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dosen?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Besarnya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dosen.
2. Besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen.
3. Besarnya pengaruh efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memberikan bukti empiris dan memperkuat hasil penelitian terdahulu

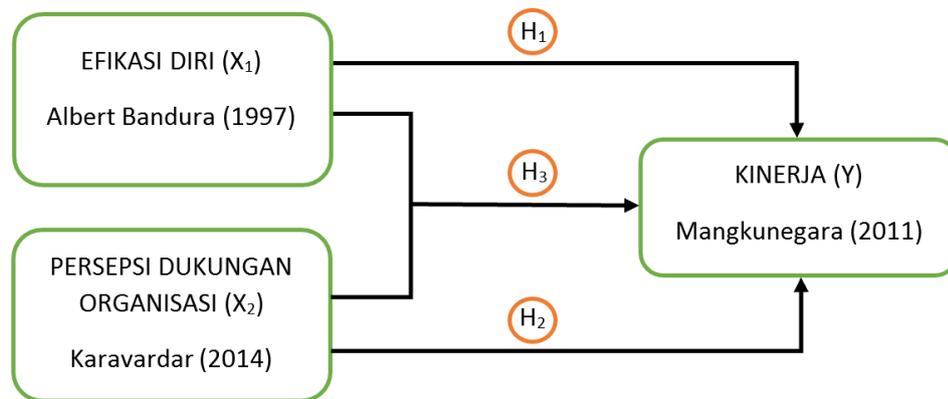
mengenai pengaruh efikasi diri dengan kinerja dimoderasi oleh persepsi dukungan organisasi.

- b. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini bisa memperdalam pemahaman pengetahuan mengenai efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja, serta hubungan di antara ketiga variabel tersebut.
 - c. Bagi universitas, diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa tingkat selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberi gambaran kepada perguruan tinggi tentang bagaimana peran efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi dalam mempengaruhi kinerja dosen.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada universitas tentang pentingnya menumbuhkan dan menjaga efikasi diri dosen dan menumbuhkan persepsi dukungan organisasi yang baik dalam rangka peningkatan kinerja.

E. Kerangka Berpikir

Salah satu alasan mengapa kinerja menjadi “*center of gravity*” atau pusat daya tarik dalam sebuah organisasi yaitu karena kinerja merupakan alat ukur yang dapat diandalkan untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi. Kinerja bukan hanya dapat dinilai oleh orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut, tapi juga oleh masyarakat umum.

Sebagai sebuah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pengajarnya, seperti faktor individu dan faktor internal organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki setiap pegawai yang secara riil menjalankan aktivitas organisasi (Sobirin, 2010). Selain itu, persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh para pegawai pun dianggap dapat mendorong keinginan pegawai untuk memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi.



Gambar 1. 1

Kerangka Pemikiran Penelitian

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Bandura, (1997) mengemukakan teori mengenai efikasi diri, dia mengemukakan efikasi diri sebagai komponen kunci dalam teori sosial kognitif atau disebut juga teori pembelajaran sosial yang merujuk kepada keyakinan seseorang bahwa dia mampu mengerjakan suatu tugas dan mampu memotivasi dirinya dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Goleman, (1999) bahkan mengemukakan pendapat bahwa tingkat efikasi diri merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk mengukur kinerja pegawai dibandingkan dengan keterampilan atau pelatihan yang dimilikinya sebelum dia dipekerjakan.

Efikasi diri memegang peran sangat penting dalam mendukung seseorang untuk menggunakan potensinya secara optimal. Di dalam organisasi, efikasi diri dapat mempengaruhi prestasi yang dicapai oleh pegawai. Dalam hal ini, pegawai yang meyakini bahwa dia mampu untuk mengerjakan tugasnya, akan cenderung berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak yakin pada kemampuannya sendiri (Mindarti, 2015).

Secara logika, orang akan berkinerja lebih baik ketika dia memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya sendiri (Engko, 2008). Hal ini dikarenakan dia merasa bahwa dia mampu mengerjakan suatu tugas dengan anggapan bahwa tugas itu sepadan dengan kemampuannya. Meski tugas itu tergolong sulit, tetapi jika seseorang yakin bahwa dia bisa

menyelesaikannya, maka secara langsung dia telah melakukan peningkatan kinerja melalui efikasi dirinya.

2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Pengaruh persepsi dukungan organisasi dapat dijelaskan melalui hukum timbal balik (*norm of reciprocity*) yang menyatakan bahwa individu yang merasa diperlakukan baik oleh pihak lain akan merasa memiliki kewajiban untuk membalasnya dengan perlakuan yang baik bahkan lebih baik dari yang diterimanya (Blau, 1964). Ini sejalan dengan pendapat Setton et al. yang menyatakan bahwa dukungan organisasional yang dipersepsikan level tinggi akan menciptakan kewajiban bagi seseorang untuk memberi timbal baliknya kepada organisasi tersebut.

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh seberapa layak pemberian gaji, seberapa baik hubungan antara atasan dan bawahan, seberapa mendukungnya fasilitas yang tersedia sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang baik, dll. Persepsi mengenai dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai karena terdapat efek positif yang ditimbulkan oleh dukungan organisasi pada sikap karawan di tempat kerja (Agustiningrum, 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jawahar dan Carr (2007), ditemukan bahwa ketika pegawai menerima dukungan organisasional yang tinggi, maka mereka akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasinya melalui kinerja kontekstual, sekalipun pegawai yang kurang dalam pekerjaannya. Ini menandakan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan cukup besar dalam peningkatan kinerja pegawai.

Secara logika sederhana, adanya dukungan yang diberikan pihak lain kepada seseorang akan memunculkan motivasi dalam dirinya untuk menampilkan potensi yang dimiliki. Begitupun dalam organisasi. Seorang pegawai yang merasakan adanya dukungan organisasi terhadap dirinya, akan termotivasi untuk berkinerja lebih karena dia ingin membuktikan bahwa keberadaannya di suatu organisasi dianggap penting. Persepsi dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan

alasan bahwa dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai akan membentuk kewajiban pada diri pegawai untuk membalasnya.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja

Efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang akan berdampak pada bagaimana cara dia berkinerja. Orang yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi akan cenderung melakukan kinerja lebih baik dari pada orang yang memiliki tingkat efikasi rendah. Selain dipengaruhi oleh faktor kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana seseorang mempersepsikan dukungan organisasi. Hal ini menjadi logis karena peran dukungan organisasi baik langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai di tempat kerja.

Secara logika sederhana, efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi seharusnya bisa berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai karena ketika seorang pegawai memiliki tingkat efikasi diri tinggi, dan dia juga merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja memberikan dukungan yang tinggi kepadanya, seperti penghargaan, dukungan atasan, dan kondisi kerja yang mendukung, maka pegawai tersebut akan lebih yakin bahwa dia mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dan ketika seorang pegawai memiliki tingkat efikasi rendah dan dia juga menganggap bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasinya tidak sepadan maka pengaruhnya tidak akan signifikan terhadap kinerja yang dia perlihatkan. Karena seseorang akan merasa perlu untuk berkinerja lebih baik ketika kontribusi yang dia lakukan dihargai.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dipaparkan di atas, penulis merumuskan beberapa hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. H_1 : Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja
2. H_2 : Persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja
3. H_3 : Efikasi diri dan persepsi dukungan organisasi secara simultan dapat

berpengaruh positif terhadap kinerja

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Bagian ini berisi tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain di masa lalu yang dianggap relevan dengan topik penelitian ini. Kajian mengenai hasil penelitian terdahulu bertujuan untuk memastikan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis bukan duplikasi juga membantu penulis dalam menemukan referensi yang dibutuhkan.

Tabel 1. 3

Penelitian Terdahulu Berkaitan dengan Pengaruh Efikasi Diri

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1.	Campbell & Hackett, (1986): The Effect of Mathematics Task Performance on Math Self-Efficacy and Task Interest	Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sangat dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri dan ketertarikan orang tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.	Objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa jurusan psikologi. Dalam penelitian ini, disebutkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja akan dipengaruhi oleh gender.
2.	Timothy A Judge, et. al (2007): Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences	Adanya korelasi positif yang signifikan antara efikasi diri dan kinerja.	Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dibatasi oleh perbedaan masing-masing individu. Di samping itu, efikasi diri akan berpengaruh lebih tinggi bagi kinerja seseorang dalam mengerjakan tugas spesifik, bukan pekerjaan secara keseluruhan.
3.	Aaron M. Schmidt & Richard P. DeShon (2009): Prior Performance and Goal Progress as Moderators of the Relationship Between Self-Efficacy and Performance	Efikasi diri dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja.	Efikasi diri akan berpengaruh positif terhadap kinerja ketika individu menghadapi tantangan yang sulit, sedangkan efikasi diri akan berpengaruh negatif ketika individu dihadapkan dengan tantangan yang relatif mudah.
4.	Cherian & Jacob (2013): Impact Of Self	Mereka melakukan penelitian <i>meta-analysis</i> dengan	Penelitian ini mengemukakan bahwa kinerja karyawan sangat

	Efficacy on Motivation and Performance of Employees	melakukan tinjauan terhadap literatur pada tahun 2000-2012 yang melibatkan efikasi diri dan kinerja sebagai variabelnya. Dari penelitian ini dibuktikan bahwa efikasi diri merupakan variabel yang memiliki hubungan kuat dengan kinerja	dipengaruhi oleh efikasi diri secara keseluruhan. Selain itu, kompleksitas tugas juga ditemukan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja. Semakin kompleks suatu tugas yang dikerjakan, semakin lemah hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja.
5.	Dian Rizki Noviawati (2016): Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Efikasi diri memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Tingginya efikasi diri belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan kecuali dalam persentase yang rendah.	Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri akan lebih tinggi ketika dimediasi oleh variabel motivasi. Hal tersebut dikarenakan tingkat efikasi diri yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk bertindak secara lebih terarah yang kemudian akan mempengaruhi cara dia berkinerja.
6.	Lilis Sulastris, Wisnu Uriawan (2020): Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0	Efikasi diri terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai shift pagi.	Dalam penelitian ini, ditunjukkan bahwa kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja jika kemampuan tersebut tidak dibarengi dengan efikasi diri.

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 1. 4

Penelitian Terdahulu Berkaitan dengan Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1.	Ihtian (2014): Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior	Tidak terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja	Pengaruh persepsi dukungan organisasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja ketika dimediasi oleh OCB (Organizational Citizenship Behavior).
2.	Murniasih & Sudarma (2016): Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif	Persepsi dukungan organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	Persepsi perawat mengenai penghargaan, kondisi kerja, dukungan atasan dan kesejahteraan karyawan yang tinggi, akan meningkatkan kinerja mereka dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran.
3.	Silviana Mursidta (2017): Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa ketika aspek-aspek seperti kepedulian perusahaan terhadap pendapat yang disampaikan karyawan, kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, kepedulian perusahaan terhadap kontribusi yang diberikan karyawan, serta kepedulian perusahaan terhadap masalah karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan telah terpenuhi dengan baik, maka pengaruhnya akan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Silviana Mursidta (2017): Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan	Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ketika kesejahteraan karyawan dijamin oleh perusahaan, yaitu

	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Varia Usaha Beton Gresik		dengan memenuhi aspek-aspek terkait fasilitas asuransi, insentif atau bonus, keamanan dan kenyamanan.
5.	Nurmalia Ariarni, Tri Wulida Afrianty (2017): Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh mediasi <i>employee engagement</i> dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik persepsi dukungan organisasi, maka akan dapat mempengaruhi <i>employee engagement</i> sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber: Diolah oleh peneliti

