

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**RIZKI FEBRIANSYAH
NPM 2016051037**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

RIZKI FEBRIANSYAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam sebuah organisasi. Generasi Z menjadi generasi yang mendominasi saat ini dan memberikan tantangan khusus bagi organisasi di Bandar Lampung. *Self efficacy* dan *self esteem* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pekerja generasi Z dalam rentang umur 20-29 tahun sebanyak 196.584 jiwa, sehingga penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan jumlah 400 responden menggunakan teknik *simple random sampling*. Data tersebut diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan, *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bagi karyawan generasi Z agar meningkatkan kembali *self efficacy* dan *self esteem* terutama pada indikator *level* dan *significance*.

Kata Kunci : *Self efficacy*, *Self esteem*, Kinerja Karyawan, Generasi Z

ABSTRACT

PENGARUH SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG

By

RIZKI FEBRIANSYAH

Human resources are one of the things that play an important role in an organization. Z Generation is the generation that dominates today and provides special challenges for organizations in Bandar Lampung. Self efficacy and self esteem are factors that can affect the performance of Z generation employees in Bandar Lampung. This study aims to determine the effect of self efficacy and self esteem on the performance of Z generation employees in Bandar Lampung. This research is associative type with quantitative approach. The population in this study were all Z generation workers in the age range of 20-29 years as many as 196,584 people, so that the determination of the sample in this study used the Slovin formula with a total of 400 respondents using simple random sampling technique. The data was obtained from a questionnaire using a Likert scale. The results showed that partially, self efficacy and self esteem had a positive and significant effect on employee performance. Then simultaneously, self efficacy and self esteem have a positive and significant effect on employee performance. It is recommended for researchers to examine more deeply the variables that can affect employee performance and for gen Z employees to increase self efficacy and self esteem again, especially in the level and significance indicators.

Keywords : Self efficacy, Self esteem, Employee Performance, Z Generation

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GENERASI Z
DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

RIZKI FEBRIANSYAH

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH *SELF EFFIFACY* DAN *SELF ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Rizki Febriansyah**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2016051037**

Jurusan : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si
NIP. 198501152008012002


May Romi, S.A.B., M.Si
NIP. 199105152023211034

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si



Sekretaris : May Roni, S.A.B., M.Si



Penguji : Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 191608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 05 Maret 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 05 Maret 2025
Yang membuat pernyataan,



Rizki Febriansyah
NPM. 2016051037

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Rizki Febriansyah, Lahir di Way Kanan pada tanggal 18 Juni 2001, anak ketiga dari pasangan Alm. Bapak Izhar dan Ibu Yuly Yusniar. Penulis menyelesaikan Pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) Pertiwi pada tahun 2007. Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Tiuh Balak Pasar pada tahun 2013, kemudian penulis menyelesaikan Sekolah Menengah

Pertama Negeri (SMPN) 01 Baradatu pada tahun 2016 dan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 01 Bukit Kemuning lulus pada tahun 2019.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung pada tahun 2020 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Penulis merupakan Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kiling-Kiling, Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian ke masyarakat. Selanjutnya penulis melaksanakan Magang Mandiri di Kantor Damri Cab. Lampung selama 6 bulan pada Februari sampai Agustus 2023.

MOTTO

“Terhadap nikmat Tuhanmu, nyatakanlah (dengan bersyukur).”

(QS: Adh-Dhuha : 11)

“A man who doesn't spend time with his family can never be a real man.”

(Vito Corleone)

“I learned that it is faith that decides whether something will happen or not.”

(Ricardo Kaka)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kupanjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala berkah-Nya, sehingga engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di titik ini.

Segala puji hanya milikmu Ya Allah.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Ibuku tercinta,
Ibu Yuly Yusniar

Terima kasih atas segala doa terbaik yang senantiasa dipanjatkan. Atas segala cinta dan kasih sayang, serta perjuangan untuk menjaga, mendidik dan mengajarkan arti sebuah kehidupan. Terima kasih untuk selalu menjadi Ibu yang sangat baik, kuat dan hebat bagi anak-anaknya, serta selalu memberikan dukungan penuh untuk menuju kesuksesan.

Terima kasih untuk diri sendiri,
Rizki Febriansyah

Atas segala usaha dan perjuangan, untuk tetap tenang melewati berbagai hal dan tetap kuat dalam menjalani hidup ini, serta selalu berbahagia dan bersyukur atas segalanya.

Almamater Tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung”. Adapun penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa’i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung;
6. Bapak Prasetya Nugeraha., S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung dan Dosen Pembimbing Akademik;

7. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas segala bentuk kepedulian, dukungan, arahan, bimbingan, motivasi, kritik dan saran yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Terima kasih telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar, Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan-Nya;
8. Bapak May Roni, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukkan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah selalu menyertai disegala bentuk perjalanan kehidupan Bapak dan senantiasa diberikan kemudahan dalam segala urusannya;
9. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, dan memberikan masukkan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah selalu menyertai disegala bentuk perjalanan kehidupan Bapak dan senantiasa diberikan kemudahan dalam segala urusannya;
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atau bantuan, bimbingan, arahan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi;
12. Ibuku tercinta, pintu surgaku Ibu Yuly Yusniar. Seorang Ibu yang sangat hebat yang mampu menjaga dan membesarkan anak-anaknya. Terima kasih telah berjuang untuk kehidupan penulis, mendidik dan mengajarkan penulis untuk menjadi kuat dan mandiri dalam menjalani kehidupan. Atas segala cinta dan kasih sayang yang tiada hentinya, serta segala doa yang selalu dipanjatkan untuk kebahagiaan dan

kesuksesan penulis. Terima kasih telah menjadi Ibu yang sangat baik, kuat dan hebat bagi anak-anaknya. Terima kasih untuk selalu mencintai penulis apa adanya. Bagi penulis, Ibu adalah orang terhebat di dunia dan selalu berjuang tanpa lelah bagi anak-anaknya. Semoga Ibu diberi kesehatan, kekuatan dan umur yang panjang, diberikan rahmat-Nya dan selalu berada dalam lindungan-Nya. Semoga Ibu selalu bahagia dan memiliki kesempatan untuk selalu melihat kebahagiaan dan kesuksesan anak-anaknya;

13. Bapakku, Alm. Bapak Izhar yang belum sempat penulis untuk memberikan kebahagiaan dan rasa bangganya. Terima kasih atas segala upaya yang telah dilakukan dalam memberikan perjuangan untuk kehidupan yang layak, menyediakan tempat istirahat yang teduh dan nyaman bagi penulis. Terima kasih telah menjadi Bapak yang sangat kuat, melindungi dan terus berjuang untuk anak-anaknya. Terima kasih telah mengajarkan penulis bagaimana menjadi lelaki yang bertanggungjawab dan selalu ada bagi keluarga. Terima kasih telah mengajarkan arti ikhlas yang paling hebat setelah kepergianmu. Semoga Bapak selalu berada dalam lindungan-Nya.
14. Kakak dan Ayuk tersayang, Jefri Refliando Abdiansa dan Sindy Monica Sari yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi Kakak dan Ayuk yang selalu ada untuk penulis selama ini;
15. Teruntuk teman-teman di Lapas Langkapura, terima kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa materi, tenaga maupun pikiran. Untuk Nara Dea Nadova dan Daniel Grendy, terima kasih sudah menjadi teman yang sangat baik dan selalu menemani penulis mulai dari awal masa perkuliahan hingga saat ini, menjadi teman berkeluh kesah selama masa perkuliahan. Untuk Aldion Rekxy Dinata, Kiki Fauji dan Gagaspana Pujanguti, terima kasih telah ikut serta membantu penulis dalam menjalani perkuliahan, atas saran dan masukkan serta waktu yang dihabiskan bersama penulis. Untuk Junaedi Affendi dan M. Alif Kurnia, terima kasih sudah baik hati memberikan canda dan tawanya bagi penulis serta kebaikan yang diberikan selama masa perkuliahan. Semoga kalian dapat menjalani

hidup dengan baik dan selalu diberi berkah dan kebahagiaan dimanapun kalian berada. Semoga kita semua dapat terus berkumpul bersama hingga berhasil mencapai kesuksesan dan melakukan hal-hal yang selalu ingin kita lakukan bersama;

16. Teruntuk Farhan dan Dhani terima kasih telah mengisi kekosongan dalam proses penyelesaian skripsi. Atas saran dan masukan selama masa perkuliahan. Semoga dapat terus berjalan bersama-sama untuk membuat dan memenuhi memori kehidupan;
17. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Angkatan 2020. Terkhusus Galang, Yoris, Yuda, Ane dan Nafasha. Terima kasih atas partisipasinya selama masa perkuliahan. Untuk saling memberikan canda dan tawa, kritik dan saran, serta saling menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini;
18. Terima kasih pula kepada pihak lain yang belum saya sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas bantuan dan telah menyayangi penulis, semoga sehat selalu dan selalu dalam lindungan Allah S.W.T.
19. Terakhir, penulis ucapkan terima kasih untuk diri sendiri. Terima kasih sudah menjadi kuat dan mampu bertahan dengan baik melewati berbagai rintangan dalam hidup ini. Terima kasih untuk selalu bersyukur, mampu berusaha menjadi orang yang baik dan lebih baik lagi serta mampu memahami diri sendiri dengan baik. Kelak, kesuksesan dan kebahagiaan selalu menyertaimu.

Semoga segala doa dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 05 Maret 2025
Yang membuat pernyataan,

Rizki Febriansyah
NPM. 2016051037

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR RUMUS	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Perilaku Organisasi	10
2.2 Kinerja Karyawan	12
2.2.1 Aspek-Aspek Kinerja	13
2.2.2 Indikator Kinerja	15
2.3 <i>Self Efficacy</i>	17
2.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	17
2.3.2 Proses <i>Self Efficacy</i>	17
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	19
2.3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	22
2.4 <i>Self Esteem</i>	24
2.4.1 Pengertian <i>Self Esteem</i>	24
2.4.2 Karakteristik <i>Self Esteem</i>	24
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Esteem</i>	26
2.4.4 Indikator <i>Self Esteem</i>	28
2.5 Penelitian Terdahulu	29
2.6 Kerangka Berpikir	32
2.7 Hipotesis.....	34
III. METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel	37

3.3	Teknik Pengumpulan Data	38
3.4	Definisi Konseptual	39
3.5	Definisi Operasional	40
3.6	Teknik Pengujian Instrument	42
3.6.1	Uji Validitas	43
3.6.2	Uji Reliabilitas	44
3.7	Teknik Analisis Data	46
3.7.1	Statistik Deskriptif	46
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	47
3.8	Uji Hipotesis	48
	Interval Koefisien	50
	Tingkat Hubungan	50
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.2	Teknik Analisis Data	53
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	53
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	65
4.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.3	Pengujian Hipotesis	69
4.3.1	Uji t	69
4.3.2	Uji F	70
4.3.3	Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.4	Pembahasan	72
4.4.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.4.2	Pengaruh <i>Self esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.4.3	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan	76
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	80
	DAFTAR PUSTAKA	82
	LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Data Penduduk Bandar Lampung yang Bekerja dalam Rentang Umur 20-29 Tahun 2022	36
Tabel 3.2 Skala Likert	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 3.6 Pedoman Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 4.1 Kategori Mean.....	58
Tabel 4.2 Jawaban Responden Variabel <i>Self Efficacy</i>	58
Tabel 4.3 Jawaban Responden Variabel <i>Self Esteem</i>	60
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.7 Hasil Uji t	70
Tabel 4.8 Hasil Uji F	71
Tabel 4.9 Hasil Uji R2	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Penduduk di Indonesia Berdasarkan Generasi Tahun 2020	1
Gambar 1.2 Data Penduduk yang Bekerja di Bandar Lampung	2
Gambar 1.3 Tingkat Kecemasan tiap Generasi dalam Dunia Kerja	5
Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi	11
Gambar 2.2 Model Hipotesis	34
Gambar 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	54
Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	55
Gambar 4.5 Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Gambar 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Status Pernikahan	57
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67

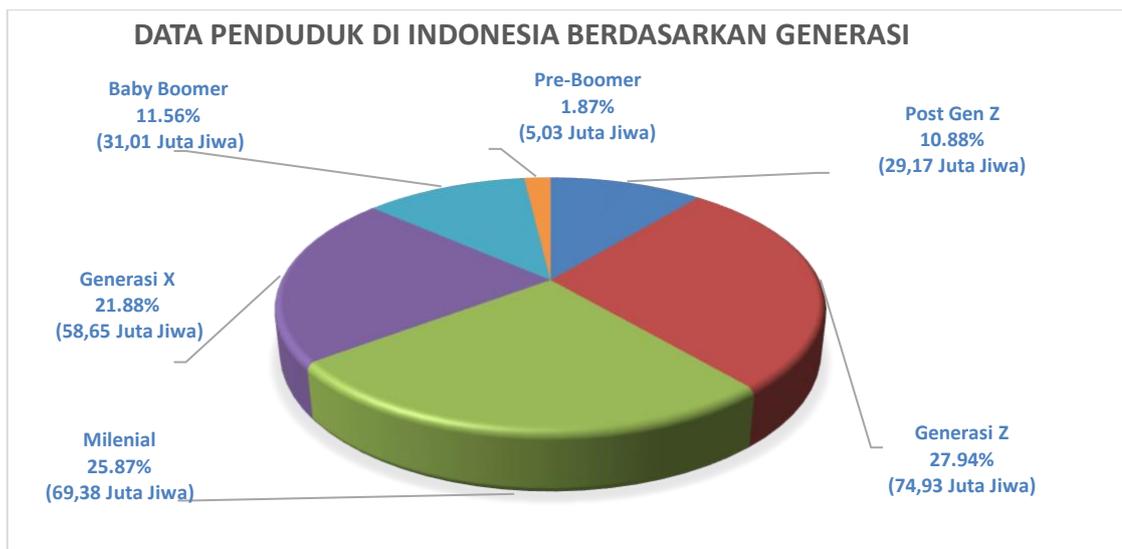
DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	37
Rumus 3.2 Rumus Uji Reliabilitas	45
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	46
Rumus 3.4 Rumus Uji t.....	49
Rumus 3.5 Rumus Uji F.....	49
Rumus 3.6 Rumus Uji R^2	50

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia mencakup semua individu yang bekerja di dalam perusahaan, mulai dari manajemen hingga pekerja operasional. Menurut Susan (2019) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya dapat berkontribusi dalam kesuksesan organisasi. Pada era digitalisasi ini, pengelompokan generasi muncul dalam dunia kerja berdasarkan sumber daya manusia (Zis *et al.*, 2021). Sumber daya manusia di negara Indonesia saat ini telah didominasi oleh generasi Z.

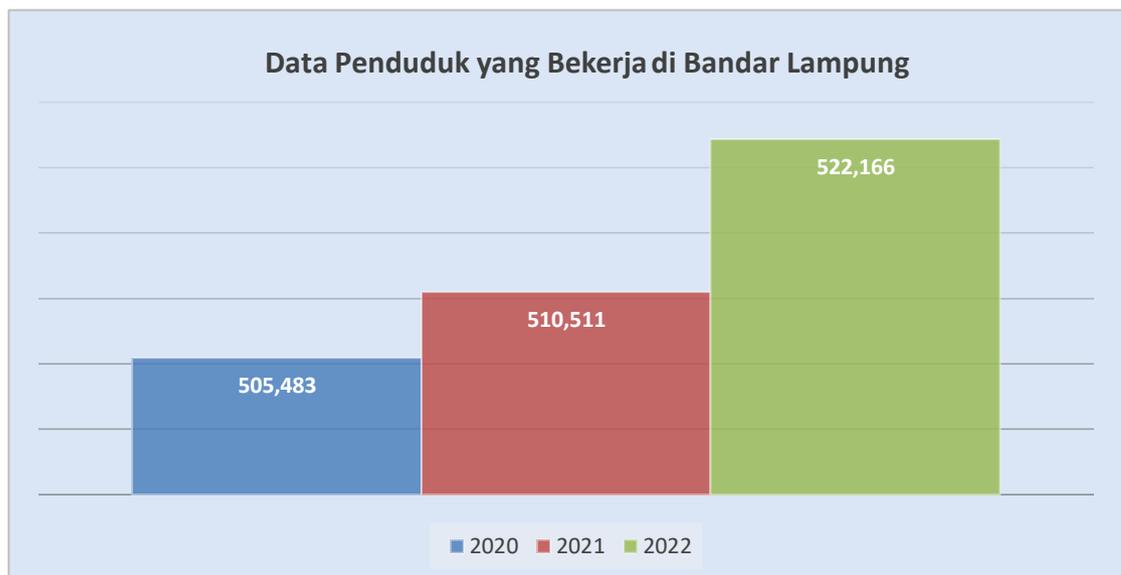


Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Gambar 1.1 Penduduk di Indonesia Berdasarkan Generasi Tahun 2020

Keberadaan generasi Z mendominasi dengan persentase sebesar 27,94% atau 74,93 juta jiwa yang ditunjukkan pada gambar diatas. Generasi Z adalah generasi yang sedang menjadi sorotan saat ini dan sering disebut sebagai *igeneration* atau generasi internet (Christiani & Ikasari, 2020). Generasi Z merupakan generasi yang dari lahir berinteraksi dengan kemajuan teknologi. Bagi generasi Z teknologi dan internet merupakan sesuatu hal yang harus ada, bukan merupakan sebuah inovasi seperti pandangan generasi lainnya. (Hastini *et al.*, 2020).

Secara umum, generasi Z lahir pada rentang tahun 1995-2012 (Gabrielova & Buchko, 2021). Sementara itu, menurut McCrindle (2014) menyatakan bahwa generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1995-2009. Terlepas dari perbedaan pendapat mengenai rentang kelahiran generasi Z tersebut, generasi Z menjadi generasi yang paling unik dan generasi yang beragam dan canggih secara teknologi (Singh & Dangmei, 2016). Generasi Z memiliki beberapa kelebihan dibandingkan dengan generasi yang lainnya antara lain yaitu memiliki keahlian dalam menggunakan berbagai jenis teknologi, memiliki kemampuan *multitasking*, cepat dalam mengakses informasi, dan tanggap



dalam merespon fenomena sosial disekitarnya (Christiani & Ikasari, 2020).

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Gambar 1.2 Data Penduduk yang Bekerja di Bandar Lampung

Saat ini, generasi Z menjadi generasi yang terus bertumbuh dalam angkatan kerja yang menunjukkan tren peningkatan dominasi usia produktif dalam pasar tenaga kerja. Bandar Lampung merupakan salah satu kota di Indonesia yang populasi pekerjanya semakin bertambah dari tahun ke tahun. Populasi penduduk yang bekerja di Bandar Lampung menurut data Badan Statistik Nasional (BPS) semakin bertambah, sementara itu persebaran generasi Z (usia 15-29 tahun) di Bandar Lampung sebanyak 289.573 jiwa (BPS, 2022). Menurut Badan Pusat Statistik (2024) luas kota Bandar Lampung adalah 183,72 Km dengan begitu persebaran generasi Z sebanyak 1.711 jiwa per Km, dengan jumlah ini maka bisa dikatakan jumlah generasi Z di Bandar Lampung cukup padat. Persebaran generasi Z mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, dengan peningkatan generasi Z saat ini mulai memasuki dunia kerja dan meningkatkan tingkat persaingan para angkatan kerja, selain bersaing dengan generasi Z sendiri juga bersaing dengan generasi milenial yang sudah lebih dulu terjun di dunia kerja.

Kehadiran generasi Z di tempat kerja memberikan tantangan khusus bagi organisasi. Santosa *et al.* (2020) menyebutkan beberapa indikator yang termasuk dalam generasi Z antara lain memiliki ambisius besar untuk sukses, cenderung praktis dan berperilaku instan serta berkeinginan besar untuk mendapatkan pengakuan. Karena sifat dan preferensi generasi Z berbeda dari generasi sebelumnya, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan dan kesetiaan karyawan generasi Z di tempat kerja (Sánchez-Hernández *et al.*, 2019). Salangka & Dotulong (2015) menyatakan bahwa karyawan dituntut untuk dapat menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi wujud tingkat pencapaian organisasi dalam melaksanakan kegiatan berdasarkan pada sasaran, tujuan, visi dan misi pada strategi perencanaan suatu organisasi (Ary & Sriathi, 2019). Kinerja karyawan dapat

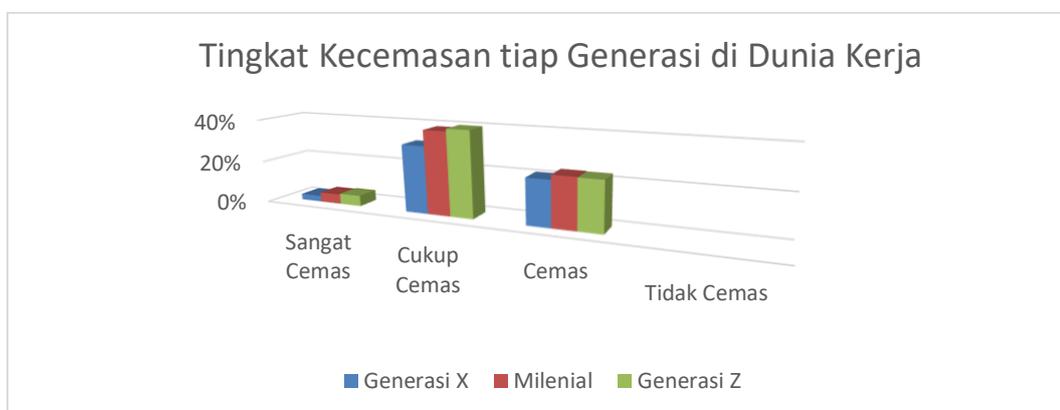
mengacu pada sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept* (Widyawati & Karwini, 2018). *Self concept* yang dilihat dari perspektif internal karyawan disebut dengan *self esteem*, perspektif eksternal karyawan disebut dengan *self efficacy* (Robbins & Judge, 2015). Berbeda dengan *self confidence*, *self efficacy* memiliki fokus pada keyakinan kemampuan diri dalam tugas yang spesifik dan *self esteem* diartikan penilaian diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas, lain dengan *self confidence* yang mana keyakinan seseorang dalam menyelesaikan permasalahan dari sebuah pengalaman (Baeti, 2020). *Self confidence* dapat berkaitan dengan *self efficacy* dan *self esteem* tetapi seseorang bisa merasa percaya diri dalam situasi tertentu tanpa memiliki *self efficacy* & *self esteem* yang tinggi secara keseluruhan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrawati (2014) mengatakan kinerja karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *self efficacy* yaitu keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu dan *self esteem* yaitu keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. *Self efficacy* merupakan bagian dari *self concept* yang dilihat dari perspektif eksternal seorang karyawan. *Self efficacy* adalah kepercayaan diri oleh individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas. *Self efficacy* merupakan bentuk kepercayaan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan (Santri *et al.*, 2023). Seorang karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas dan memiliki kemampuan untuk melewati setiap masalah yang ada dalam tugas yang dia hadapi.

Fenomena ini tidak lepas dari dukungan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Sebayang & Sembiring (2017) menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi nilai *self efficacy* seorang karyawan maka semakin besar tingkat keberhasilan kinerja seorang karyawan. Namun, Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor eksternal, *self concept* juga dapat dilihat dari perspektif internal karyawan seperti *self esteem*. *Self esteem* merupakan keyakinan dari nilai diri individu berdasarkan penilaian diri secara keseluruhan. Menurut Budiyanto (2021) *self esteem* adalah suatu sikap, komponen evaluatif terhadap diri sendiri dan juga penilaian afektif terhadap konsep diri yang didasari atas penerimaan diri dan perasaan berharga yang kemudian berkembang dan diproses sebagai konsekuensi kesadaran atas kemampuan dan timbal balik dari masyarakat luar. Individu dengan *self esteem* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kecemasan yang rendah, sehingga dapat mengatasi kecemasan lebih baik. Individu yang memiliki tingkat *self esteem* tinggi tidak sensitif terhadap kritikan dari lingkungannya, tetapi menerima dan mengharapkan masukan verbal atau nonverbal dari orang lain untuk menilai dirinya.



Sumber: Gatra.com (2022)

Gambar 1.3 Tingkat Kecemasan tiap Generasi dalam Dunia Kerja

Tingkat kecemasan generasi Z memiliki tingkat yang sedikit lebih tinggi dari generasi lainnya yang ditunjukkan pada gambar diatas. Hal ini berarti bahwa generasi Z cenderung memiliki tingkat *self esteem* yang rendah sehingga tidak dapat mengatasi kecemasan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan sebagai lingkungan sosial tempat karyawan bekerja harus mampu membantu dan memberikan dukungan kepada karyawannya agar dapat mencapai rasa *self esteem* yang tinggi, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat membaik dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Aris *et al.* (2024) yaitu menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat *self esteem* maka kinerja seseorang akan semakin baik. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian Hasan & Khaerana (2020) disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Dalam penelitian yang dilakukan Ezra (2017) menyatakan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Fajar (2024) menunjukkan adanya masalah terkait kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu, seperti keterlambatan kedatangan karyawan dan kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan generasi Z, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhinya. Generasi Z memiliki karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya, seperti kecenderungan terhadap teknologi, kebutuhan akan pengakuan, dan nilai terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan. Mengingat adanya perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya (*research gap*), penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru mengenai pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan generasi Z.

Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk melakukan penelitian pada pekerja generasi Z di kota Bandar Lampung sebagai objek penelitian. Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh dari *self concept*, yaitu *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan terutama generasi Z di kota Bandar Lampung. Penelitian ini sangat penting karena generasi Z sebagai angkatan kerja terbesar saat ini, memiliki karakteristik unik yang perlu dipahami untuk memaksimalkan potensi mereka. Penelitian ini juga relevan secara lokal, memberikan wawasan yang dapat diterapkan langsung oleh organisasi di daerah tersebut untuk mengelola dan memotivasi karyawan generasi Z mereka.

Peneliti tertarik untuk memahami bagaimana *self efficacy* dan *self esteem* mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja serta mengetahui bagaimana dua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan bersamaan. Karyawan di Bandar Lampung menghadapi tantangan spesifik dalam hal tenaga kerja atau pengembangan perusahaan, penelitian ini dapat membantu dalam merancang intervensi yang meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan *self efficacy* dan *self esteem*. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pembangunan sumber daya manusia di Bandar Lampung, penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna tentang bagaimana meningkatkan kepercayaan diri dari karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self efficacy* & *Self esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung?

3. Apakah *self efficacy* & *self esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung.
2. Mengetahui *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung.
3. Mengetahui *self efficacy* & *self esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang perilaku organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu banyak pihak agar dapat menambah wawasan dan meningkatkan kualitas pembelajaran, termasuk dalam penyelesaian penulisan karya ilmiah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini, antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan terutama dalam bidang perilaku organisasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan *self efficacy* & *self esteem* sehingga perusahaan dapat terus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Bagi Pekerja Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman para pekerja generasi Z terkait pentingnya memiliki *self efficacy* dan *self esteem* yang tinggi saat bekerja agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi serta memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan mengenai *self efficacy & self esteem* terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

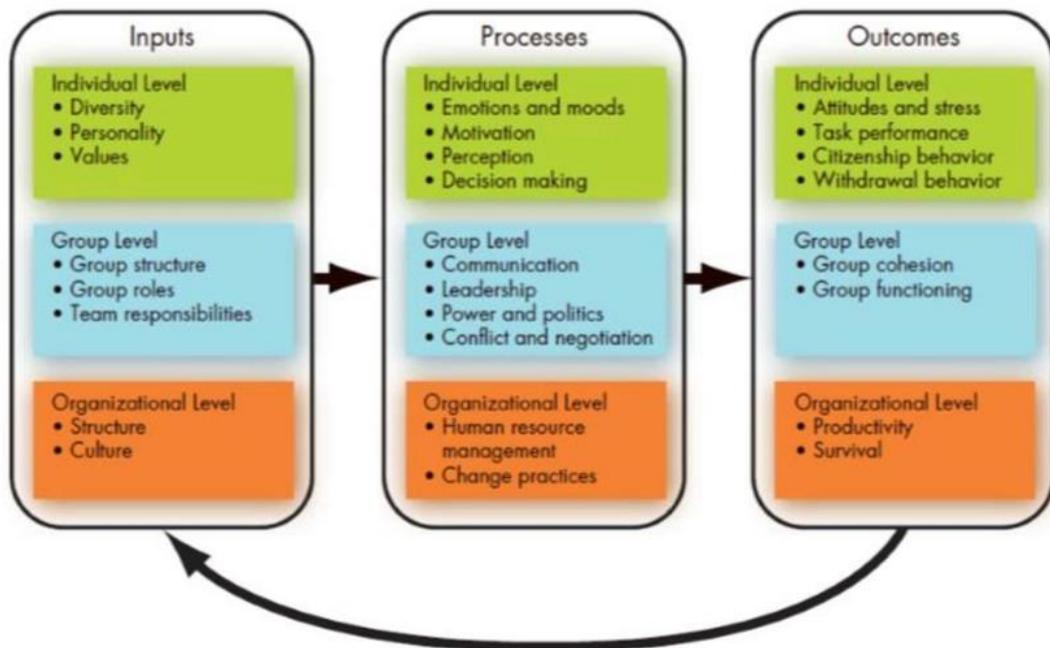
2.1 Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan sebuah studi yang membahas dan mempelajari tentang apa yang dilakukan orang dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Perilaku organisasi juga dapat mempelajari dampak individu, kelompok dan struktur dalam organisasi sebagai beberapa faktor penentu perilaku dalam organisasi, perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan struktur pada perilaku untuk membuat organisasi bekerja lebih baik (Robbins & Judge, 2015).

Umiyati *et al.* (2022) menjelaskan bahwa perilaku organisasi juga merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan tingkat kelompok dalam organisasi serta dampak terhadap kinerja (baik kinerja organisasi, kelompok ataupun individual). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi tersebut merupakan bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi serta psikologi. Disiplin lain yang terkait dengan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta psikologi industri.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku organisasi merupakan sebuah ilmu studi yang mempelajari tentang perilaku individu dan perilaku kelompok yang berdampak pada sebuah kinerja, baik kinerja secara individu, kelompok maupun organisasi, serta studi yang mempelajari hubungan perilaku antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, individu dengan organisasi, dan kelompok dengan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat tiga macam model dalam perilaku organisasi yaitu *inputs*, *processes*, & *outcomes*. Model ini menunjukkan bahwa input mengarah pada *processes* dan yang akhirnya mengarah pada *outcomes* sebagai hasil, serta memiliki hubungan timbal balik pada masing-masing tingkatannya. Model ini juga menjelaskan bahwa hasil dapat memberikan pengaruh dan masukan terhadap jalannya sebuah organisasi di masa depan. Robbins & Judge (2015) menggambarkan tiga model tersebut secara sederhana pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: Robbins & Judge (2015)

- a. *Inputs* berisikan variabel tertentu seperti kepribadian, struktur, dan budaya organisasi yang mengarah pada tahap *processes*. Variabel-variabel tersebut merupakan awal dari segala kemungkinan yang akan terjadi dalam sebuah organisasi di masa depan. Variabel-variabel tersebut banyak dipengaruhi di awal hubungan kerja (Robbins & Judge, 2015).

- b. *Processes* adalah sebuah tindakan dari individu, kelompok, dan organisasi hasil input. Pada proses di level individu terdapat emosi dan mood, motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan. Pada level kelompok terdapat komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan & politik, serta konflik & negosiasi (Robbins & Judge, 2015).
- c. *Outcomes*, Hasil merupakan variabel kunci yang akan diketahui atau prediksi oleh organisasi, outcomes merupakan variabel dipengaruhi dari variabel lainnya. Pada level individu, termasuk didalamnya ada sikap, kepuasan, kinerja, citizenship behaviour, dan withdrawal behaviour. Pada level ini, terdapat kelompok, kohesi dan fungsi. Pada tingkat organisasi menjelaskan bagaimana tingkat profitabilitas dan kelangsungan hidup secara keseluruhan dari organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan model perilaku organisasi, maka dapat diketahui bahwa *self esteem* berada pada bagian *inputs* dikarenakan erat kaitannya dengan konsep, kepribadian dan kontrol diri dalam melaksanakan pekerjaan dan *self efficacy* berada pada bagian *processes* yang berfungsi untuk meningkatkan kepercayaan diri dan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan individu agar dapat menghindari perasaan stres saat bekerja sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat mengambil keputusan serta menyelesaikan masalah yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga, keduanya dapat memberikan pengalaman serta interaksi sosial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada *outcomes* yang dihasilkan.

2.2 Kinerja Karyawan

Keberhasilan sebagian aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah prestasi atau tingkat pencapaian yang mencerminkan keseluruhan prestasi seseorang dalam menjalankan tugasnya dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar kerja, target, atau kriteria yang telah disetujui sebelumnya (Masram & Mu'ah, 2017). Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai

dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Priansa (2017) juga menyatakan bahwa kinerja adalah produk dari tugas-tugas atau aktivitas spesifik yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan gambaran dari hasil serta tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan selama periode tertentu di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja.

2.2.1 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), aspek–aspek pada kinerja adalah:

1. Kesetiaan
Faktor kesetiaan, mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatandan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi Kerja
Faktor prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatan.
3. Kejujuran
Faktor kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan
Faktor kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.
5. Kreativitas
Faktor kreativitas adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kerjasama

Faktor kerjasama kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan adalah kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja.

8. Kepribadian

Faktor kepribadian karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, periang disukai memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Faktor kemampuan berpikir orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri, untuk menganalisa, menilai, menciptakan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Faktor kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

11. Tanggungjawab

Faktor kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Sementara itu menurut Rivai (2011), terdapat tiga aspek-aspek kinerja karyawan dapat di lihat sebagai berikut:

1. Kemampuan Teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan Hubungan Interpesonal

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011) dan Rivai (2011) dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan mencakup kombinasi dari faktor-faktor individual dan kemampuan individual. Kedua pendapat tersebut menekankan pentingnya berbagai aspek dalam mengevaluasi kinerja karyawan, tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga perilaku, kemampuan, dan bagaimana mereka berinteraksi dalam lingkungan kerja.

2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Koopmans (2014) yang dikenal sebagai *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ), kinerja memiliki tiga indikator yaitu:

1. *Task performance*, dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi individu terkait tugas utama mereka. Contohnya kuantitas, kualitas dan pengetahuan tentang pekerjaan.
2. *Contextual performance*, yaitu perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan melatih pegawai baru.
3. *Counterproductive work behavior*, yaitu perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan atau instansi. Contohnya absen, mencuri di tempat kerja, penyalahgunaan jabatan, dan tidak mengerjakan tugas.

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Menurut Koopmans (2014) kinerja memiliki tiga indikator yaitu *task performance*, *contextual performance*, *counterproductive work behavior*. Robbins & Judge (2015) menjelaskan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan indikator yang diungkapkan oleh Koopmans (2014) yang dikenal sebagai *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)*, dengan tiga indikator pengukuran yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*.

2.3 *Self Efficacy*

2.3.1 *Pengertian Self Efficacy*

Self efficacy merupakan kepercayaan diri oleh individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas. Bandura (1997) mendefinikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuannya yang akan mempengaruhinya dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu. Menurut Nuzulia (2010) menyatakan bahwa pada dasarnya *self efficacy* 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. *Self efficacy* merupakan bentuk kepercayaan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan (Santri *et al.*, 2023). Seorang karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas dan memiliki kemampuan untuk melewati setiap masalah yang ada dalam tugas yang dia hadapi.

2.3.2 *Proses Self Efficacy*

Bandura (1997) menjelaskan bahwa terdapat beberapa proses dalam penerapan *self efficacy*, yaitu:

1. *Proses Kognitif (cognitive process)*

Pada dasarnya, serangkaian tindakan yang dilakukan oleh manusia awalnya dikonstruksi dalam pikirannya. Pemikiran ini kemudian memberi arahan bagi tindakan yang dilakukan manusia. Keyakinan seseorang akan efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang menafsirkan situasi lingkungan, antisipasi yang akan diambil dan perencanaan yang akan dikonstruksi. Seseorang yang menilai bahwa mereka sebagai seorang yang tidak mampu akan menafsirkan situasi tertentu sebagai hal yang penuh risiko dan cenderung gagal dalam membuat perencanaan. Melalui proses kognitif inilah efikasi diri seseorang mempengaruhi tindakannya.

2. Proses Motivasi (*motivational process*)

Efikasi diri memainkan peran kunci dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dihasilkan oleh kognitifnya. Orang-orang memotivasi diri dan membimbing tindakan mereka melalui latihan pemikiran. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang bisa mereka lakukan. Mereka mengantisipasi kemungkinan hasil dari tindakan yang akan dilakukan. Mereka menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri dan program rencana aksi yang dirancang untuk mewujudkan masa depan dihargai.

3. Proses Afeksi (*affective process*)

Efikasi diri mempengaruhi seberapa banyak tekanan yang dialami ketika menghadapi suatu tugas. Orang yang percaya bahwa dirinya dapat mengatasi situasi akan merasa tenang dan tidak cemas. Begitupun sebaliknya, orang yang tidak yakin akan kemampuannya dalam mengatasi situasi akan mengalami kecemasan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa orang yang mempunyai efikasi dalam mengatasi masalah menggunakan strategi dan mendesain serangkaian kegiatan untuk menyesuaikan keadaan. Pada konteks ini, efikasi diri mempengaruhi stress dan kecemasan melalui perilaku yang dapat mengatasi masalah (*coping behavior*). Seseorang akan cemas apabila menghadapi sesuatu di luar kontrol dirinya. Individu yang efikasinya tinggi akan menganggap sesuatu bisa diatasi, sehingga dapat mengurangi kecemasannya.

4. Proses Seleksi (*selection process*)

Keyakinan terhadap efikasi diri berperan dalam rangka menentukan tindakan dan lingkungan yang akan dipilih individu untuk menghadapi suatu tugas tertentu. Pilihan dipengaruhi oleh keyakinan seseorang akan kemampuannya. Seseorang yang mempunyai efikasi diri rendah akan memilih tindakan untuk menghindari atau menyerah pada suatu tugas yang melebihi kemampuannya. Sedangkan seseorang yang mempunyai keyakinan untuk mengatasi suatu tugas, maka dia akan mengambil tindakan dan menghadapi tugas tersebut. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang, maka semakin menantang aktivitas yang akan dipilih orang tersebut.

Menurut Schunk (1991) menjelaskan bahwa proses dalam penerapan *self efficacy* yaitu :

1. Pengalaman Langsung

Pengalaman langsung dalam mencapai kesuksesan memberikan dorongan yang kuat terhadap *self efficacy*. Hal ini menciptakan rasa pencapaian dan kepercayaan diri individu. Melalui pengalaman ini, individu dapat memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka sendiri.

2. Penilaian Diri dan Refleksi

Penilaian diri secara berkala dan refleksi atas kemajuan serta keberhasilan membantu individu memahami kekuatan dan kelemahan individu tersebut. Hal ini memungkinkan penyesuaian strategi dan pendekatan yang lebih baik untuk mencapai tujuan dari individu.

3. Penerapan *Role Model*

Mengidentifikasi dan meniru perilaku individu yang sukses dalam situasi yang sama dapat memotivasi dan meningkatkan keyakinan diri individu. Penerapan *role model* ini dapat memberikan panduan dan strategi yang berguna untuk diadopsi oleh individu.

Bandura (1997) menjelaskan bahwa penerapan *self efficacy* melibatkan empat proses utama yaitu proses kognitif, motivasi, afekasi dan seleksi. Proses penerapan *self efficacy* menurut Schunk (1991) meliputi pengalaman langsung, penilaian diri dan afeksi serta penerapan *role model*. Secara keseluruhan, *self efficacy* berperan penting dalam berbagai aspek kehidupan individu, mulai dari cara berpikir dan merasa hingga tindakan yang diambil dan lingkungan yang dipilih.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* menurut Lunenburg (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman Akan Kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang-ulang dapat mengakibatkan menurunnya *self efficacy*. Terdapat beberapa hal yang menjadi tolak ukur dalam indikator ini yaitu tugas yang menantang, pelatihan, kepemimpinan yang mendukung.

2. Pengalaman Individu Lain

Pengamatan individu akan suatu keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu yang dikerjakan akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha dapat menurunkan penilaian individu tersebut terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu kesuksesan rekan kerja dan kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi Verbal

Persuasi verbal dapat digunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan untuk meraih apa yang diinginkan oleh individu tersebut. Hal-hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu hubungan antara atasan dengan pegawai dan peran pemimpin.

4. Keadaan Fisiologis

Keadaan emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak dapat dikendalikan sehingga membuat situasi ini cenderung dihindari individu dan dapat mempengaruhi individu tersebut dalam keyakinannya. Tolak ukur dalam indikator ini yaitu keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan dan keinginan sukses mencapai tujuan.

Sementara itu, menurut Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain :

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2. Gender

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran

selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura (1997) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingences incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah budaya, *gender*, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status dan peran individu dalam lingkungan serta informasi tentang kemampuan dirinya. Baik Lunenburg (2011) maupun Bandura (1997) sepakat bahwa *self efficacy* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi pengalaman sukses atau gagal, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis serta informasi tentang kemampuan diri. Faktor eksternal mencakup pengalaman individu lain, seperti kesuksesan rekan kerja, serta budaya,

gender, sifat tugas yang dihadapi, insentif eksternal, dan status atau peran individu dalam lingkungan. Secara keseluruhan, *self efficacy* merupakan hasil interaksi kompleks antara pengalaman individu, lingkungan sosial, dan faktor-faktor personal.

2.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) keyakinan dan kemampuan individu pada *self efficacy* terbagi dapat diukur dengan 3 indikator, yaitu sebagai berikut:

1. *Level/Magnitude* (Tingkatan)

Indikator yang mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dihadapi. Konsep dalam indikator ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2. *Strength* (Kekuatan)

Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Indikator ini biasanya berkaitan langsung dengan indikator *level*, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. *Generality* (Generalisasi)

Generalisasi berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya pada banyak bidang atau hanya beberapa bidang tertentu. Individu menilai keyakinan mereka berada pada tingkat kesulitan tugas tertentu dalam arti luas individu mempunyai keyakinan dalam

melaksanakan tugas-tugas. Generalisasi memiliki perbedaan indikator yang bervariasi yaitu intensitas kesamaan aktivitas, kemampuan yang ditunjukkan dengan tingkah laku, kognitif, afektif. Menggambarkan secara nyata mengenai situasi dan karakteristik perilaku individu yang ditunjukkan. Penilaian ini berkaitan dengan perilaku dan konteks situasi yang mengungkapkan keyakinan individu terhadap keberhasilan mereka.

Menurut Lunenburg (2011) menyatakan bahwa *self efficacy* dapat diukur dengan empat indikator yaitu:

1. Pengalaman Akan Kesuksesan (*Past Performance*)
Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.
2. Pengalaman Individu Lain (*Vicarious Experience*)
Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.
3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)
Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.
4. Keadaan Fisiologis (*Emotional Cues*)
Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis.

Secara keseluruhan, indikator-indikator dalam mengukur *self efficacy* mencakup pengalaman dari individu tersebut. Penilaian-penilaian terhadap diri sendiri berkaitan dengan perilaku dan konteks situasi yang mengungkapkan keyakinan individu terhadap keberhasilan mereka. Pada penelitian ini, peneliti mengukur variabel *self efficacy* menggunakan tiga indikator yang diungkapkan oleh Bandura (1997) yaitu *level/magnitude*, *strength*, dan *generality*.

2.4 Self Esteem

2.4.1 Pengertian Self Esteem

Self esteem merupakan keyakinan dari nilai diri individu berdasarkan penilaian diri secara keseluruhan. *Self esteem* adalah sebuah penilaian subjektif individu mengenai kelayakan dirinya yang dinyatakan dalam sikap individu bahwa dirinya mampu, penting, sukses, dan berharga (Coopersmith, 1967). Menurut Budiyanto (2021) *self esteem* adalah suatu sikap, komponen evaluatif terhadap diri sendiri dan juga penilaian afektif terhadap konsep diri yang didasari atas penerimaan diri dan perasaan berharga yang kemudian berkembang dan diproses sebagai konsekuensi kesadaran atas kemampuan dan timbal balik dari masyarakat luar. Tingkat *self esteem* yang baik menunjukkan kinerja secara optimal sebagai wujud kebanggaan pada diri sendiri (Sembiring, 2021). Individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia (Indrawati, 2014).

2.4.2 Karakteristik Self Esteem

Menurut Coopersmith (1967) *self esteem* memiliki 3 karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. *Self Esteem* Tinggi

Harga diri yang tinggi adalah individu yang memiliki penerimaan dan penghargaan diri yang positif. Dalam hal ini menjadi pribadi yang tenang dan bertindak efektif. Selain itu juga memiliki tingkat kecemasan yang rendah, sehingga dapat mengatasi kecemasan lebih baik. Individu merasa puas dengan karakter dan kemampuan dirinya, sehingga dari penerimaan dan penghargaan diri yang positif akan memberikan rasa aman dalam menyesuaikan diri atau bereaksi terhadap stimulus dan lingkungan sosial. Individu tersebut percaya pada persepsi diri sendiri dan tidak terpaku pada kekurangan-kekurangan secara personal. Hal ini pula membuat individu yang memiliki harga diri tinggi tidak sensitif terhadap kritikan dari lingkungannya, tetapi menerima dan

mengharapkan masukan verbal atau nonverbal dari orang lain untuk menilai dirinya.

2. *Self Esteem* Sedang

Individu dengan harga diri sedang tampaknya mirip dengan individu yang memiliki harga diri tinggi dalam hal penerimaan diri, seperti relatif diterima dengan baik, dan dibesarkan dalam kondisi yang cukup rasa hormat. Mereka merupakan individu yang cenderung merasa optimis, ekspresif, dan mampu menerima kritik. Tetapi dalam lingkungan sosialnya, individu ini memungkinkan untuk menjadi tergantung pada orang lain, sehingga menimbulkan rasa tidak aman bagi dirinya. Rasa tidak aman ini membuat individu menjadi jauh tidak aktif dibandingkan dengan individu yang memiliki harga diri tinggi dalam mencari pengalaman-pengalaman sosial yang akan meningkatkan *self evaluation*.

3. *Self Esteem* Rendah

Gambaran individu yang memiliki harga diri rendah sangat bertolak belakang dengan gambaran individu yang memiliki harga diri yang tinggi. Individu dengan harga diri yang rendah memiliki perasaan ditolak, ragu-ragu, merasa tidak berharga, merasa terisolasi, tidak memiliki kekuatan, tidak pantas dicintai, tidak mampu mengekspresikan diri, tidak mampu mempertahankan diri sendiri, merasa selalu lemah untuk melawan kelemahan mereka sendiri. Individu dengan harga diri yang rendah berada dalam kondisi penolakan, ketidakpastian, tidak terhormat, dan percaya dirinya berada dalam kondisi tidak berdaya. Selain itu juga individu merasa terisolasi, tidak dicintai, tidak mampu mengungkapkan dan membela diri sendiri, sehingga terlalu lemah untuk menghadapi dan mengatasi kekurangan yang dimiliki.

Refnadi (2018) menyebutkan bahwa *self esteem* seseorang tergantung bagaimana dia menilai tentang dirinya yang menyebabkan hal ini mempengaruhi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi dan negatif.

1. Karakteristik *Self Esteem* Tinggi

Harga diri yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan didalam dunia ini. *Self esteem* yang tinggi juga bisa tertuang dalam berbagai kepribadian dari individu yang memiliki ciri-ciri seperti bertanggung jawab atas segala sesuatu yang dilakukan, merasa dirinya berharga dan bermanfaat serta memiliki perasaan senang dan puas dengan kehidupannya.

2. Karakteristik *Self Esteem* Rendah

Individu dengan *self esteem* rendah kurang menghargai dirinya sendiri. Hal ini dapat ditunjukkan dengan pikiran atau perkataan seseorang yang sifatnya merendahkan diri sendiri. Karakteristik lain yang muncul pada individu yang memiliki *self esteem* rendah adalah individu kurang bersikap terbuka terhadap orang lain dan cenderung menarik diri dari pergaulan. *Self esteem* yang rendah menjadikan seseorang memandang dirinya dalam perspektif negatif.

Berdasarkan identifikasi karakteristik *self esteem* menurut Coopersmith (1967) dan Refnadi (2018), bahwa tingkat *self esteem* memengaruhi bagaimana individu memandang diri mereka sendiri dan berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka. *Self esteem* yang tinggi berkorelasi dengan penerimaan diri yang positif dan kepercayaan diri, sementara *self esteem* yang rendah terkait dengan perasaan negatif dan ketidakmampuan.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Esteem*

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self esteem* menurut Coopersmith (1967) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Keluarga

Peran keluarga sangat menentukan bagi perkembangan *self esteem* anak. Dalam keluarga, seorang anak untuk pertama kalinya mengenal orang tua yang mendidik dan membesarkannya serta sebagai dasar untuk bersosialisasi dalam lingkungan yang lebih besar. Keluarga harus menemukan suatu kondisi dasar untuk mencapai perkembangan *self esteem* anak yang baik. Perlakuan adil,

pemberian kesempatan untuk aktif, dan mendidik yang demokratis akan membuat anak mendapat *self esteem* yang tinggi.

2. Faktor Jenis Kelamin

Wanita selalu merasa memiliki *self esteem* lebih rendah dari pria, seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus dilindungi. Hal ini mungkin terjadi karena peran orang tua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun pada wanita.

3. Kondisi Fisik

Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki *self esteem* yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik.

4. Lingkungan Sosial

Pembentukan *self esteem* dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya. Faktor yang mempengaruhi *self esteem* dalam lingkungan pekerjaan adalah sejumlah dimensi pekerjaan seperti kepuasan kerja, penghasilan, penghargaan orang lain dan kenaikan jabatan ataupun pangkat.

5. Intelegensi

Intelegensi sebagai gambaran lengkap kapasitas fungsional individu sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran intelegensi selalu berdasarkan kemampuan akademis. Individu dengan *self esteem* yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi daripada individu dengan *self esteem* yang rendah.

Selaras dengan pendapat Coopersmith (1967), Ghufron & Risnawita (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self esteem* antara lain jenis kelamin, inteligensi, kondisi fisik, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial. Coopersmith (1967) maupun Ghufron & Risnawita (2010) menyimpulkan bahwa *self esteem* dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci dan kombinasi faktor internal serta eksternal, termasuk pengalaman dalam keluarga, peran *gender*, persepsi tentang penampilan fisik, interaksi sosial, dan kemampuan intelektual.

2.4.4 Indikator *Self Esteem*

Terdapat 4 indikator dalam mengukur *self esteem* individu menurut Coopersmith (1967) yaitu sebagai berikut:

1. Kekuasaan (*Power*)

Kekuasaan dalam hal ini yaitu kemampuan untuk dapat mengatur dan mengendalikan tingkah laku diri sendiri dan orang lain.

2. Keberartian (*Significance*)

Keberartian merupakan bentuk kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain. Hal tersebut merupakan penghargaan dan ekspresi minat orang lain terhadap individu serta merupakan tanda penerimaan dan popularitas individu.

3. Kebajikan (*Virtue*)

Kebajikan dalam hal ini yaitu ketaatan mengikuti kode moral, etika, dan prinsip-prinsip keagamaan yang ditandai oleh ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang dilarang dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan oleh moral, etika, dan agama.

4. Kemampuan (*Competence*)

Sukses memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai oleh keberhasilan individu dalam mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan dengan baik.

Menurut Rosenberg (1965) terdapat tiga indikator untuk mengukur *self esteem*, yaitu sebagai berikut:

1. *Physical Self Esteem*

Aspek ini berhubungan dengan kondisi fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Apakah seorang individu menerima keadaan fisiknya atau ada beberapa bagian fisik yang ingin diubah.

2. *Social Self Esteem*

Aspek ini berhubungan dengan kemampuan individu dalam bersosialisasi. Apakah seorang individu membatasi orang lain untuk menjadi teman atau menerima berbagai macam orang sebagai teman. Selain itu, aspek ini mengukur kemampuan individu dalam berkomunikasi dengan orang lain dalam lingkungannya.

3. *Performance Self Esteem*

Aspek ini berhubungan dengan kemampuan dan prestasi individu. Apakah seorang individu puas dan merasa percaya diri dengan kemampuan dirinya atau tidak.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi *self esteem* menurut Coopersmith (1967) adalah kekuasaan, keberartian dan kebajikan. Menurut Rosenberg (1965) indikator dalam mengukur *self esteem* yaitu kondisi fisik, aspek sosial dan kemampuan diri individu tersebut. Secara keseluruhan, indikator *self esteem* mencakup beberapa aspek dari individu dan faktor-faktor personal. Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk mengukur *self esteem* menggunakan indikator yang diungkapkan oleh Coopersmith (1967), dengan empat indikator yaitu kekuasaan (*power*), keberartian (*significance*), kebajikan (*virtue*) dan kemampuan (*competence*).

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1.	<i>Self efficacy, Self esteem, Locus of Control, and Their Influence on the Performance of Village Officials</i> (Aris et al., 2024)	Variabel X: <i>Self efficacy, Self esteem dan Locus of Control</i> Variabel Y: <i>Performance of Village Officials</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy, self esteem dan locus of control</i> secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa di Kecamatan Kindang, Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan.	Persamaan: Persamaan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel independen <i>self esteem dan self efficacy</i> untuk mengukur kinerja. Perbedaan: Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak membahas variabel <i>locus of control</i> .

2.	Pengaruh <i>Self efficacy</i> , <i>Self esteem</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang (<i>Santri et al., 2024</i>)	<p>Variabel X: <i>Self efficacy</i>, <i>Self esteem</i> dan <i>Employee Engagement</i></p> <p>Variabel Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i>, <i>self esteem</i> dan <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang.</p>	<p>Persamaan: Persamaan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel independen yaitu <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan: Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak membahas variabel <i>employee engagement</i>.</p>
3.	Pengaruh <i>Self esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Bireun (<i>Agustina et al., 2022</i>))	<p>Variabel X: <i>Self esteem</i> dan <i>Self efficacy</i></p> <p>Variabel Y: Kualitas Audit</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas audit, sedangkan <i>self efficacy</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas audit. Namun, secara simultan <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.</p>	<p>Persamaan: Persamaan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel independen <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> untuk mengukur variabel dependen.</p> <p>Perbedaan: Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel dependen yang diukur yaitu kualitas audit.</p>
4.	Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan	<p>Variabel X: <i>Self efficacy</i> dan <i>Self esteem</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap</p>	<p>Persamaan: Persamaan pada penelitian ini adalah penggunaan variabel independen dan dependen yang sama.</p>

	Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo (Hasan & Khaerana, 2020)	Variabel Y: Kinerja Pegawai	kinerja pegawai BPBP di Kota Palopo.	Perbedaan: Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada indikator yang digunakan yaitu indikator (<i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ)). Selain itu, objek yang diteliti juga berbeda, pada penelitian ini menggunakan objek Gen Z.
5.	Pengaruh <i>Self esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia (Sebayang & Sembiring, 2017)	Variabel X: <i>Self esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan	Persamaan: Persamaan pada penelitian ini adalah penggunaan variabel independen dan dependen yang sama. Perbedaan: Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada indikator yang digunakan. Penelitian ini mengukur variabel <i>self esteem</i> menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Coopersmith (1967) yaitu: 1. Kekuasaan 2. Keberartan 3. Kebajikan 4. Kemampuan

Sumber: Data diolah (2024)

2.6 Kerangka Berpikir

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan gambaran dari hasil serta tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan selama periode tertentu di tempat kerja. Terdapat 3 indikator dalam mengukur tingkat keberhasilan kinerja seorang karyawan yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*.

Kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu *self efficacy*. Seorang karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi maka akan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan serta mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. *Self efficacy* merupakan bagian dari *self concept* yang dilihat dari perspektif eksternal seorang karyawan. *Self efficacy* adalah kepercayaan diri oleh individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas. Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuannya yang akan mempengaruhinya dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu.

Seorang karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas dan memiliki kemampuan untuk melewati setiap masalah yang ada dalam tugas yang dia hadapi. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santri *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi nilai *self efficacy* seorang karyawan maka semakin besar tingkat keberhasilan kinerja seorang karyawan.

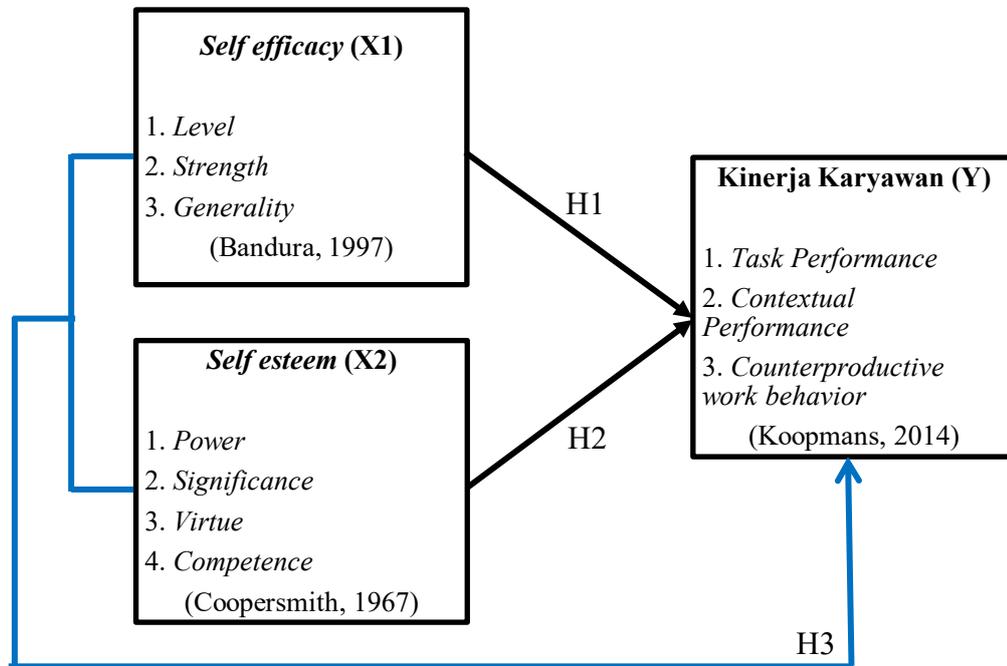
Terdapat tiga indikator untuk mengukur *self efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*.

Selain faktor eksternal, *self concept* juga dapat dilihat dari perspektif internal karyawan seperti *self esteem*. *Self esteem* merupakan keyakinan dari nilai diri individu berdasarkan penilaian diri secara keseluruhan. *Self esteem* adalah sebuah penilaian subjektif individu mengenai kelayakan dirinya yang dinyatakan dalam sikap individu bahwa dirinya mampu, penting, sukses, dan berharga (Coopersmith, 1967).

Individu dengan *self esteem* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kecemasan yang rendah, sehingga dapat mengatasi kecemasan lebih baik. Individu yang memiliki tingkat *self esteem* tinggi tidak sensitif terhadap kritikan dari lingkungannya, tetapi menerima dan mengharapkan masukan verbal atau nonverbal dari orang lain untuk menilai dirinya. Penelitian terdahulu oleh Aris *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat *self esteem* maka kinerja seseorang akan semakin baik. Indikator dalam mengukur *self esteem* yaitu *power*, *significance*, *virtue*, dan *competence*.

Berdasarkan uraian dari kerangka berpikir, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dirangkum dalam gambar yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.2 Model Hipotesis



Sumber: Data diolah (2024)

Keterangan:

→ = Secara Parsial

→ = Secara Simultan

2.7 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori mengenai pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada pekerja generasi Z di Bandar Lampung, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁ : *Self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : *Self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₀₂ : *Self esteem* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a2} : *Self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₀₃ : *Self efficacy* dan *self esteem* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a3} : *Self efficacy* dan *self esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu metode digunakan untuk mengembangkan teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam menggunakan model yang matematis (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian asosiatif kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel didukung dengan adanya data berupa angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah dalam sebuah penelitian yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Siyoto & Sodik, 2015). Berdasarkan data Badan Statistik Nasional (BPS), populasi penduduk yang bekerja dalam rentang umur 20-29 tahun di Bandar Lampung tahun 2023 sebanyak 981.680 jiwa. Oleh karena itu, populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja generasi Z di Bandar Lampung yang berumur 20-29 tahun sebanyak 981.680 jiwa.

Tabel 3.1 Data Penduduk Bandar Lampung yang Bekerja dalam Rentang Umur 20-29 Tahun 2023

No.	Umur	Jumlah
1.	20-24	451.795
2.	25-29	529.885
Total		981.680

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau bagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi tersebut (Siyoto & Sodik, 2015). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *accidental sampling* untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. *Accidental sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk menentukan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel jika orang yang kebetulan diitemui dianggap cocok dan sesuai untuk dijadikan sumber data (Sugiyono, 2019). Teknik ini termasuk kedalam *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling* untuk mengumpulkan data dari karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Meskipun teknik ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi hasil, langkah-langkah mitigasi seperti representasi proporsi populasi dengan memastikan sampel mencakup berbagai karakteristik populasi misalnya usia, jenis kelamin, sektor pekerjaan dan analisis asumsi regresi dilakukan untuk meningkatkan validitas hasil.

Jumlah sampel yang diambil ini berdasarkan rumus perhitungan Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Nxe^2)}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan:

N : Jumlah Populasi

n : Jumlah Sampel

e : Tingkat Kesalahan

Berdasarkan data dari BPS Kota Bandar Lampung tahun 2023, jumlah generasi Z di Bandar Lampung yaitu 981.680 jiwa yang terhitung dari umur 20-29 tahun.

Dengan demikian, diperoleh jumlah populasi $N = 981.680$ dengan asumsi tingkat kesalahan $e = 5\%$, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)} + \frac{981.680}{1+(981.680 \times 0,05^2)} = 399,85\% , \text{ dan dibulatkan menjadi } 400$$

Hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 400 responden, maka dengan jumlah responden tersebut sampel dalam penelitian ini dianggap sudah mewakili populasi secara teknis.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer dapat dikumpulkan menggunakan beberapa teknik seperti observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuisisioner (Siyoto & Sodik, 2015). Teknik yang digunakan peneliti yaitu dengan cara penyebaran kuisisioner atau angket untuk mendapatkan data primer. Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat dalam format kuisisioner *online* menggunakan *Google form* dan didistribusikan melalui media sosial dengan pembagian sebesar 50% melalui *WhatsApp group*, 20% melalui X (*Twitter*) dengan penyebaran menggunakan fitur *tweet* dan *community*, 20% melalui Instagram dengan penyebaran menggunakan fitur *story* dan 10% melalui Facebook dengan penyebaran menggunakan fitur status dan *story*. Penyebaran kuisisioner dilakukan selama satu bulan.

Kuisisioner atau angket adalah adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuisisioner yang dalam penelitian ini terdapat 49 pertanyaan yang terbagi menjadi 3 bagian. Bagian pertama berisikan 3 pertanyaan yang digunakan untuk menyaring responden berdasarkan kriteria sampel penelitian. Pertanyaan pada bagian kedua berisikan 7 pertanyaan mengenai identitas dan karakteristik responden. Tahap ketiga berisikan 39 *item* pernyataan dari masing-masing variabel, 9 *item* pernyataan dari variabel *self efficacy*, 13 *item* pernyataan dari variabel *self esteem* dan 17 *item* pernyataan

dari variabel kinerja karyawan. *Method Of Successive Interval* (MSI) juga digunakan dalam penelitian ini untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan teknik pengukuran skala likert. Skala likert merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan pengukuran skala likert, maka variabel yang akan diukur dalam penelitian ini akan dijabarkan lagi kedalam beberapa indikator variabel. Kemudian indikator tiap variabel tersebut akan menyusun sebuah item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen dalam pengukuran skala likert mempunyai rentang nilai dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan dalam penelitian kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi rentang nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.4 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian sehingga memudahkan untuk mengoperasikan di lapangan (Santosa *et al.*, 2020). Definisi konseptual pada penelitian ini yaitu:

1. *Self Efficacy*

Self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuannya yang akan mempengaruhinya dalam bereaksi terhadap situasi dan kondisi tertentu (Bandura, 1997). Adapun indikator *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkatan (*level*), kekuatan (*strength*) dan generalisasi (*generality*).

2. *Self Esteem*

Self esteem adalah sebuah penilaian subjektif individu mengenai kelayakan dirinya yang dinyatakan dalam sikap individu bahwa dirinya mampu, penting, sukses, dan berharga (Coopersmith, 1967). Indikator *self esteem* yang digunakan pada penelitian yaitu kekuasaan (*power*), keberartian (*significance*), kebajikan (*virtue*), dan kemampuan (*competence*).

3. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans, 2014). Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *task performance*, *contextual performance*, *counterproductive work behavior*.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Nurdin & Hartati, 2019). Dalam penelitian ini, definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
1.	<i>Self efficacy</i> (X1)	<i>Self efficacy</i> merupakan kepercayaan diri oleh individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas.	<i>Level</i> (keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memecahkan masalah yang sulit jika berusaha cukup keras 2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik 3. Mampu menangani kejadian tak terduga secara efisien
			<i>Strength</i> (tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memberikan beberapa solusi dalam suatu masalah 2. Mampu menghadapi apapun yang menghambat dalam mencapai tujuan

			<i>Generality</i> (keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai aktivitas)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki cara untuk mendapatkan apa yang diinginkan 2. Mudah untuk fokus dalam mencapai tujuan 3. Memiliki cara dalam menangani segala situasi 4. Memiliki ketenangan ketika menghadapi kesulitan
2.	<i>Self esteem</i> (X2)	<i>Self esteem</i> merupakan penerimaan diri dan keyakinan dari nilai diri individu berdasarkan penilaian diri secara keseluruhan.	<p><i>Power</i> (kemampuan untuk dapat mengatur dan mengendalikan tingkah laku diri sendiri dan orang lain)</p> <p><i>Significance</i> (bentuk kepedulian, perhatian, dan afeksi yang diterima individu dari orang lain)</p> <p><i>Virtue</i> (ketaatan mengikuti kode moral, etika, dan prinsip-prinsip keagamaan)</p> <p><i>Competence</i> (dapat memenuhi tuntutan prestasi)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mengontrol tingkah laku 2. Merasa dihormati oleh orang lain 3. Memiliki pendapat yang diterima oleh orang lain 1. Merasa menerima perhatian dan kepedulian dari orang lain 2. Memiliki respons yang baik dan perlakuan hangat dari orang lain 3. Merasa menerima ekspresi cinta dari orang lain 4. Memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri 5. Mendapat penerimaan apa adanya dari lingkungan 1. Mampu menghindari hal-hal diluar standar etika, norma, dan standar moral 2. Mampu mengikuti standar etika, norma, atau standar moral yang harus dilakukan 1. Mampu untuk mencapai kesuksesan 2. Memiliki tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan 3. Mampu mengerjakan tugas dengan baik dan benar
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan gambaran dari hasil serta tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah	<i>Task Performance</i> (kecakapan atau kompetensi individu terkait tugas utama mereka)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu membuat rencana kerja sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu 2. Mengingat hasil kerja yang harus dicapai 3. Mampu menetapkan prioritas dalam bekerja

		diberikan selama periode tertentu di tempat kerja.		<ol style="list-style-type: none"> 4. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien 5. Mampu mengelola waktu dengan baik
			<i>Contextual Performance</i> (perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas baru setelah menyelesaikan tugas sebelumnya 2. Bersedia mengambil tugas yang menantang 3. Selalu memperbarui keterampilan kerja 4. Berusaha menjaga pengetahuan tentang pekerjaan tetap aktual 5. Menciptakan solusi kreatif untuk masalah baru 6. Mengambil tanggung jawab ekstra 7. Mencari tantangan baru dalam pekerjaan 8. Aktif berpartisipasi dalam pertemuan atau rapat
			<i>Counterproductive Work Behavior</i> (perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan atau instansi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyadari bahwa kehadiran saya di tempat kerja perlu ditingkatkan 2. Saya pernah membuat kesalahan di masa lalu dengan mengambil sesuatu yang bukan milik saya 3. Saya menyadari bahwa saya perlu lebih bijaksana dalam menggunakan wewenang saya 4. Saya sedang berusaha untuk meningkatkan manajemen waktu saya

Sumber: Data diolah (2024)

3.6 Teknik Pengujian Instrument

Dalam melakukan penelitian maka peneliti perlu untuk melakukan teknik pengujian instrument yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai alat yang digunakan dalam menunjang proses penelitian, khususnya penelitian yang menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang baik akan menghasilkan data penelitian yang baik dan kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Dalam mendapatkan data yang benar, maka pengujian instrument harus memuat informasi yang valid dan *reliable*.

3.6.1 Uji Validitas

Pada umumnya dalam proses melakukan sebuah penelitian harus menunjukkan data yang valid untuk menunjukkan apabila terdapat kesamaan antara data yang didapat dengan jumlah data sesungguhnya yang terjadi terhadap objek penelitian. Instrumen validitas dalam penelitian harus memenuhi validitas internal dan validitas eksternal. Instrumen yang memiliki validitas internal telah memiliki kriteria yang ada dalam *instrument* secara rasional, karena hal tersebut telah menunjukkan apa yang diukur. Lalu, kuesioner akan valid apabila pertanyaan yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Jika alat ukur kurang valid, maka akan menghasilkan validitas yang relatif rendah. Berikut merupakan kriteria untuk menentukan validitas suatu kuesioner:

1. Instrumen tersebut akan dinyatakan valid apabila validitasnya tinggi, yaitu dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk dapat dinyatakan valid, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila validitasnya rendah, yaitu $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Nilai r_{tabel} dapat diketahui dengan menggunakan rumus $t = (\alpha / 2 ; n-k-1)$ (30-3-1) dengan $\alpha = 0,05$ maka didapati bahwa nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, proses melakukan uji validitas akan dihitung dengan menggunakan program SPSS 27.0, melalui cara yaitu menguji setiap item pertanyaan yang terdapat pada setiap variabel di penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	X1.1	0.829	0,361	Valid
	X1.2	0.948	0,361	Valid
	X1.3	0.923	0,361	Valid
	X1.4	0.938	0,361	Valid
	X1.5	0.914	0,361	Valid
	X1.6	0.828	0,361	Valid
	X1.7	0.852	0,361	Valid
	X1.8	0.950	0,361	Valid
	X1.9	0.816	0,361	Valid
<i>Self Esteem</i>	X2.1	0.851	0,361	Valid

	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X2.2	0.827	0,361	Valid
	X2.3	0.793	0,361	Valid
	X2.4	0.949	0,361	Valid
	X2.5	0.962	0,361	Valid
	X2.6	0.945	0,361	Valid
	X2.7	0.918	0,361	Valid
	X2.8	0.928	0,361	Valid
	X2.9	0.791	0,361	Valid
	X2.10	0.891	0,361	Valid
	X2.11	0.874	0,361	Valid
	X2.12	0.858	0,361	Valid
	X2.13	0.918	0,361	Valid
	Kinerja Karyawan	Y1.1	0.775	0,361
Y1.2		0.757	0,361	Valid
Y1.3		0.735	0,361	Valid
Y1.4		0.556	0,361	Valid
Y1.5		0.678	0,361	Valid
Y1.6		0.638	0,361	Valid
Y1.7		0.542	0,361	Valid
Y1.8		0.794	0,361	Valid
Y1.9		0.692	0,361	Valid
Y1.10		0.757	0,361	Valid
Y1.11		0.753	0,361	Valid
Y1.12		0.648	0,361	Valid
Y1.13		0.671	0,361	Valid
Y1.14		0.528	0,361	Valid
Y1.15		0.537	0,361	Valid
Y1.16	0.716	0,361	Valid	
Y1.17	0.678	0,361	Valid	

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil uji validitas pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan telah valid. Setiap item pernyataan menunjukkan nilai korelasi ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Keadaan ini menandakan bahwa instrument pengukuran yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Oleh karena itu, temuan ini memberikan dukungan positif terhadap kualitas instrument pengukuran yang digunakan dalam studi ini.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek, dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam melakukan uji reliabilitas dapat dilakukan secara internal maupun eksternal.

Reliabilitas eksternal dapat dilakukan dengan *retest (stability)*, *equivalent* atau keduanya. Reliabilitas internal dapat diuji dengan melakukan analisis konsistensi yang ada pada instrument tersebut dengan teknik tertentu (Hamid & Anwar, 2019). Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam melakukan uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* \geq 0,60 (Sugiyono, 2019):

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k + 1)r}$$

Rumus 3.2 Rumus Uji Reliabilitas

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas.

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan.

r = Koefisien rata-rata antar variabel

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach alpha</i>	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0,966	Reliabel
<i>Self esteem</i>	0,977	Reliabel
Kinerja karyawan	0,949	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hasil yang sangat reliabel dengan nilai $> 0,90$. Angka ini menandakan bahwa pengukuran variabel tersebut dapat diandalkan secara konsisten.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif teknik analisis data merupakan proses yang digunakan untuk memberikan jawaban dari rumusan masalah atau menguji setiap hipotesis yang telah dirumuskan. Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi kegiatan mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan sebuah data dari variabel penelitian, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses analisis yang digunakan untuk melakukan proses analisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang sudah terkumpul tanpa memiliki maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Pada proses statistik deskriptif adalah penyajian data yang dilakukan melalui diagram lingkaran, grafik, tabel, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase (Sugiyono, 2019).

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah model yang digunakan untuk mengukur lebih dari satu variabel independen dan digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan timbal balik antar variabel. Pengujian akan dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel yang sudah telah dibuat oleh peneliti. Dalam melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dibuat, maka akan dilakukan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

- β : Koefisien regresi
 X^1 : *Self efficacy*
 X^2 : *Self esteem*
e : Epsilon

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan salah satu tahapan yang dilakukan untuk memastikan model regresi dapat digunakan sehingga hasilnya akan memberikan hasil keputusan bahwa persamaan regresi hasilnya konsisten. Pada uji asumsi klasik data akan diolah menggunakan uji sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan bertujuan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak (Mardiatmoko, 2020). Pada uji normalitas ini, model regresi yang baik adalah ketika nilai residual mampu terdistribusi secara normal. Untuk melakukan pengujian apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka menggunakan analisis PP – *plots regression*. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan menggunakan analisis PP – *plots regression* adalah apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal. Namun, apabila titik-titik menyebar jauh dari garis, maka data tidak memenuhi asumsi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Umar, 2013). Pada uji heterokedastisitas bertujuan untuk melakukan deteksi ada tidaknya heterokedastisitas yang dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (*scatterplot*) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki heterokedastisitas, munculnya hal tersebut memberi indikasi bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien di dalam sampel yang besar atau sampel yang kecil. Untuk melakukan pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas adalah apabila tidak ada

pola yang jelas dan titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka hal tersebut mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Namun apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Pada uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mengetahui uji multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolonieritas menurut (Ningsih & Dukalang, 2019), adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolonieritas
- Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka terjadi Multikolonieritas.

3.8 Uji Hipotesis

Dalam upaya untuk menghasilkan data dan menguji variabel yang terdapat di dalam penelitian, maka akan dilakukan uji hipotesis. Secara definisi uji hipotesis merupakan sebuah proses yang digunakan untuk memutuskan sebuah pertanyaan atau hipotesis yang diajukan tentang populasi merupakan hal yang benar berdasarkan bukti secara empiris yang diberikan oleh sampel data.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t terhadap nilai yang lain. Tujuan melakukan uji t adalah untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu *self efficacy* (X_1) dan *self esteem* (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Ketentuan mengenai hasil perhitungan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima
- c. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima
- d. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak

Perhitungan Uji t-parsial dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.4 Rumus Uji t

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan :

t : Statistik t dengan derajat bebas n-1

n : Banyaknya observasi atau pengamatan

r : Korelasi parsial yang ditemukan

2. Uji Simultan (Uji F)

Peneliti akan melakukan uji ini untuk menunjukkan hasil perbandingan apakah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh yang simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk memberikan perbandingan tersebut dapat dihitung dengan rumus:

$$F = \frac{R^2}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Rumus 3.5 Rumus Uji F

Sumber: Sugiyono, 2019

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : jumlah sampel

Dalam melakukan Uji F perlu untuk memasukan hasil perhitungan regresi linear berganda ke dalam uji F menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi, dengan ketentuan seperti berikut:

a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_a diterima, H_0 ditolak

b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_a ditolak, H_0 diterima

- c. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima
- d. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi merupakan sebuah nilai yang menunjukkan besarnya perubahan yang terjadi dan diakibatkan oleh variabel lainnya. Pada dasarnya analisis koefisien determinasi merupakan proses uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ningsih & Dukalang, 2019). Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu antara 0 dan 1. Dalam model yang baik akan memberikan hasil nilai R^2 yang tinggi atau nilai R^2 yang berada di atas 80% dapat dikatakan baik. Untuk menentukan seberapa besar nilai R atau korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen, maka perlu untuk memperhatikan pedoman sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%.$$

Rumus 3.6 Rumus Uji R^2

Keterangan:

D = Determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

Tabel 3.6 Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana variabel *self efficacy* dan *self esteem* memengaruhi kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *self efficacy* (X_1) secara parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan seorang karyawan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Indikator dengan nilai tertinggi pada hasil analisis deskriptif jawaban responden merupakan indikator generalisasi (*generality*). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa percaya diri dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas. Sementara nilai rata-rata indikator terendah ada pada indikator tingkatan (*level*). Hasil ini menunjukkan adanya sedikit keraguan dalam menghadapi tugas-tugas yang lebih kompleks atau menantang.
2. Variabel *self esteem* (X_2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin tinggi rasa percaya diri dan penghargaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap dirinya, maka semakin baik pula kinerja mereka. Oleh karena itu, *self esteem* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Indikator dengan nilai tertinggi pada hasil analisis deskriptif jawaban responden merupakan indikator kekuasaan (*power*) yang menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki kontrol yang baik atas diri mereka sendiri

dalam pekerjaan. Sementara itu, nilai rata-rata indikator terendah ada pada indikator keberartian (*significance*) yang menandakan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa masih kurang diterima atau dihargai di lingkungan kerja mereka.

3. Variabel *self efficacy* (X_1) dan *self esteem* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara rasa percaya diri terhadap kemampuan dan rasa penghargaan terhadap diri sendiri dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan didukung dengan indikator kinerja karyawan dengan nilai tertinggi ada pada indikator *task performance*. Sementara itu, nilai rata-rata indikator terendah ada pada indikator *counterproductive work behavior*. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan perilaku yang kurang produktif meskipun masih tergolong rendah.

Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *self esteem* tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan karena kepercayaan diri untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan diiringi dengan penilaian evaluasi diri sendiri dapat membuat seorang karyawan menjadi siap dalam menangani segala situasi dalam keadaan tenang dan terus mengembangkan potensi yang pada akhirnya akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan serta mengurangi perilaku yang kontra produktif. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan dukungan yang lebih besar dalam meningkatkan aspek *self efficacy* dan *self esteem* karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (X_1) dan *self esteem* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat keterbatasan akses populasi penelitian sehingga data yang digunakan tidak representatif dan tidak dapat digeneralisasi. Berdasarkan penelitian ini, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peneliti lain dapat melanjutkan penelitian ini dengan mengeksplorasi variabel tambahan lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* seperti usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Dalam penelitian ini terdapat kekurangan pada sampel yang digunakan tidak representatif karena memiliki keterbatasan akses populasi, oleh karena itu hasil mungkin tidak dapat digeneralisasi. Meskipun demikian, langkah-langkah mitigasi seperti representasi proporsi populasi dengan memastikan sampel mencakup berbagai karakteristik populasi misalnya usia, jenis kelamin, sektor pekerjaan dan analisis asumsi regresi dilakukan untuk meningkatkan validitas hasil. Disarankan kepada peneliti lain untuk mengeksplorasi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan penelitian ini guna mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan perilaku organisasi. Selain itu, dapat menggunakan populasi yang aksesnya mudah agar bisa direpresentasikan secara general.

2. Bagi Karyawan Generasi Z

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, terdapat indikator dengan nilai terendah pada *self efficacy* yaitu indikator tingkatan (*level*) yang mana dengan ini diharapkan bagi karyawan generasi Z di Bandar Lampung agar lebih bisa meningkatkan *level* dengan mencari mentor pada bidang kerja agar bisa dengan sigap mengatasi masalah sulit yang timbul dalam proses pengerjaan. Selain itu, indikator dengan nilai terendah pada *self esteem* ada pada indikator keberartian (*significance*) yang mana dengan hal tersebut diharapkan bagi karyawan generasi Z di Bandar Lampung agar bisa meningkatkan keterlibatan gen Z di tempat kerja dengan dukungan *feedback* agar generasi Z bisa memperbaiki kinerja ketika tidak sesuai harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N., Sari, D., N., Safitri, N., & Andirfa, M. (2022). Pengaruh *Self esteem* dan *Self efficacy* Terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Bireun). *Jurnal AKBIS*, Vol. 6 No. 2
- Aris, A. A., Yahya, M., Whardana, A., Rachmawaty, & Hartini. (2024). *Self-efficacy, Self-esteem, Locus of Control, and Their Influence on the performance of Villages Officials. Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, Vol 15. Issue 1, 114-127.
- Arrasyid, (2023). Transformasi Pemikiran Tasawuf : Landasan Pembentukan Karakter Islami Generasi-Z. *Jurnal Al-Aqidah*, Vol. 15 No. 2
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Baeti, D. N. (2021). *Self efficacy, Self Confidence, dan Self Essteem Dalam Pembelajaran Matematika*.
- BPS. (2020). Hasil Sensus Penduduk pada September 2020 mencatat jumlah penduduk sebesar 270,20 juta jiwa. Bps.go.id. Diakses pada 20 Maret 2024 dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk--sp2020--pada-september-2020-mencatat-jumlah-penduduk-sebesar-270-20-juta-jiwa-.html>
- BPS. (2022). Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (jiwa), 2020-2022. Bandarlampungkota.bps.go.id. Diakses ada 20 Maret 2024 dari <https://bandarlampungkota.bps.go.id/indicator/12/86/1/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html>
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh *Self esteem, Self efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Neotekno Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 327-346. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
- Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi Z dan Pemeliharaan Relasi antar Generasi dalam Perspektif Budaya Jawa. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, 4(2), 84–105.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco : Freeman and Company.

- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html>
- Elizabeth T. Santosa. (2015). *Raising Children in Digital Era*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ezra, T. E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Self esteem* Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tebar Tandan Tenerah-Sampoerna Agro Tbk. di Kabupaten Landak. *Jurnal Manajemen Update*, Vol. 5 No. 4
- Fajar G. M. (2024). Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA*. 08 (01).
- Fatmasari. (2017). Pengaruh *Talent Management* dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. 03 (02).
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). *Here comes Generation Z: Millennials as managers*. *Business Horizons*, 64(4), 489-499.
- Ghufron, M. N. & Risnawita S, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hamid, R.S. dan Anwar, S.M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145-155.
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, Vol. 10 No. 1
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.2 No. 4, 12-24.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Koopmans, L. (2014). *Mengukur Kinerja Kerja Individu*. Amsterdam: Departemen Kesehatan Masyarakat dan Kerja Pusat Medis Universitas Vrije Universiteit.
- Lever. (2022). *2022 Great Resignation: The State of Internal Mobility and Employee Retention Report*. https://www.lever.co/wp-content/uploads/2022/02/Lever_Great-Resignation-Report_2022.pdf
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. *International Journal of Management, Business, and Administration* Vol. 14. No. 1. Sam Houston State University.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda

- [canarium indicum 1.]. BAREKENG: *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Masharyono, M., & Sumiyati, & S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. *Journal of Business Management Education* |, 6(1), 6–10. <http://www.tribunnews.com/nasional2020/02/1>
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Zifatama Publisher.*
- McCrinkle, M. (2014), *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations, 3rd ed., McCrinkle Research, Bella Vista.*
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode *Succesive Interval* pada Analisis Regresi Linier Berganda. Pp. 43-53. IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. *Media Sahabat Cendekia.*
- Nuzulia, S. (2010). *Dinamika Stres Kerja, Self-Efficacy dan Strategi Coping.* Semarang : UNDIP Press.
- Prajodi & Amalya (2024). Pengembangan Karir dan Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kekaryawan Dalam Pengelolaan Sdm Perusahaan.* Pustaka Setia.
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2990–3000. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2073>
- Refnadi, R. (2018). Konsep *Self esteem* Serta Implikasinya Pada Siswa. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, Vol. 4 No. 1.
- Riska, H., & Khasanah, N. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Fenomena Menunda Pernikahan Pada Generasi Z. *Indonesian Health Issue*, 2(1), 48–53.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat.
- Robert Half. (2015). *Get ready for Generation Z.* Available at https://www.roberthalf.com/sites/default/files/documents/rh_0715_grph_1330x3433_genzinfographic_can_eng_sec.pdf.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image.* Princeton: Princeton University Press.
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh *Self efficacy, Self esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. In *self... 562 Jurnal EMBA* (Vol. 3, Issue 3).
- Santosa, D. S. S., Sampaleng, D., & Amtiran, A. (2020). Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Melalui Model Pembelajaran. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 11–24. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.34>
- Santoso, M., & Rosyid. (2022). Studi Alvara: Responden Gen Z dan Milenial Banyak yang Cemas dan Stres dalam Dunia Kerja. *Gatra.com.* Diakses pada 20 Maret 2024 dari <https://www.gatra.com/news-547377-kesehatan-studi->

- alvara-responden-gen-z-dan-milenial--banyak-yang-cemas-dan-stres-dalam-dunia-kerja-.html
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2024). *Pengaruh Self efficacy, Self esteem, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. Jurnal Among Makarti*, Vol. 16 No. 1.
- Schunk, D. H. (1991). *Self-efficacy and academic motivation. Educational Psychologist*, 26, 207-231.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self esteem* dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, Vol. 4 No. 1
- Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, *Self efficacy*, dan *Self esteem* terhadap Kinerja dalam Kondisi *Fairness*. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 96-104.
- Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). *Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5122.
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). *Understanding the generation Z: the future workforce. South-Asian journal of multidisciplinary studies*, 3(3), 1-5.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. *Literasi Media Publishing*.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta..
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(12).
- Suteja, (2022). Pendidikan Tinggi di Era Generasi Z.
- Tjg, H. R., Harahap, I. F., Amanda, K., Jebua, I., Pandapotan, S., & Sihalohe, O. A. (2024). Degradasi Identitas Nasional: Munculnya Individualisme di Kalangan generasi Z. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 4772-4780.
- Umiyati, H., Sudirman, A., Putri, E. R., Hasbi, I., Rimayanti, R., Asmaret, D., & Apriyeni, D. (2022). Perilaku Organisasional.
- Widiaristi, M. S., & Etikariena, A. (2024). Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Gen Z: Perbandingan pada Perusahaan yang menerapkan Pengaturan Kerja Fleksibel dengan yang menerapkan Work From Office. *Journal Psikogenesis*, 12(1), 31–45. <https://doi.org/10.24854/jps.v12i1.4064>
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh *Self esteem, Self efficacy* Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16.
- Wiryanan, K. A., & Rahmawati, P. . (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.
- Yerlinda (2023). Pengaruh Working Hours dan Workload Terhadap Turnover Intention Dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. *Manajemen Bisnis Syariah*.
- Zis, S. F., Effendi N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Satwika: Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, Vol. 5 Issue 1.