

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

*Ground theory* dalam penelitian ini yakni teori kognitif sosial. Dalam konteks analisis determinan pribadi dan struktural kausal interaksional, teori ini memberikan peran penting utamanya pada tahap kognitif, perwakilan, pengaturan diri, dan refleksi diri. Tiga aspek teori kognitif sosial sangat relevan dengan bidang organisasi (Nuryanti, 2020). Bandura menekankan peran penting model dalam proses pembelajaran. Ini bermakna bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh observasi dan peniruan model-model yang ada di sekitarnya. Ini penting dalam konteks pendidikan, pelatihan, dan pembentukan perilaku karena dapat membantu dalam menentukan model yang tepat untuk ditiru dan menstimulasi perilaku yang diinginkan.

Teori Kognitif Sosial menyoroti pentingnya proses kognitif dalam pembentukan perilaku. Ini termasuk proses seperti perencanaan, pengambilan keputusan, dan evaluasi diri. Memahami bagaimana individu memproses informasi dan menggunakannya dalam konteks pembelajaran adalah penting dalam merancang strategi pembelajaran yang efektif. Teori ini mampu menjelaskan perilaku yang kompleks, termasuk perilaku agresif, proses motivasi, dan pengembangan pribadi. Dengan demikian, ia memberikan gambaran menyeluruh mengenai unsur-unsur yang memengaruhi perilaku manusia dan bagaimana perilaku tersebut dapat dimodifikasi atau diperbaiki.

Konsep-konsep dalam teori kognitif sosial dapat diterapkan dalam berbagai konteks, mulai dari pendidikan formal hingga lingkungan kerja, olahraga, dan bahkan kehidupan sehari-hari. Ini membuatnya menjadi alat yang fleksibel dalam memahami dan mempengaruhi perilaku manusia di berbagai situasi. Teori Kognitif Sosial dari Bandura memberikan kerangka kerja yang kokoh dan komprehensif untuk memahami dan mempengaruhi perilaku manusia.

### **2.1.1 Perilaku Inovatif**

Perilaku kerja inovatif adalah pembentukan dan implementasi ide dan inovasi yang baru terkait sebuah produk atau proses kerja yang dengan sengaja dilakukan agar dapat membuat kinerja meningkat baik untuk individu, kelompok, ataupun perusahaan. Perilaku inovatif pekerja terdiri dari 2 hal yakni menciptakan dan mempraktekan apa yang merupakan ide-ide inovatif (Kmieciak, 2021). Pekerja dengan perilaku yang inovatif memiliki pola pikir yang mendalam dan kritis. Selain itu mereka juga akan terus berupaya dengan maksimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menjadikannya lebih berguna dan mempunyai nilai tambah, sehingga karyawan yang berperilaku inovatif agar mereka dapat menyelesaikan berbagai tantangan kerja yang muncul ketika menggunakan metode secara lebih efektif dan efisien.

Tujuan dari perilaku inovatif yakni agar dapat menginformasikan serta memperkenalkan ide, tahapan, barang, atau proses kerja baru yang akan sangat bermanfaat dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Bagi (Phung et al., 2019) semakin banyak berbagi pengetahuan akan menghasilkan perilaku kerja pribadi yang unggul dan inovatif. Indikator variabel perilaku inovatif adalah eksplorasi ide, pembangkitan ide, perjuangan ide, dan implementasi ide (Hadi et al., 2020)

Disamping itu, terdapat hasil dari kajian beberapa peneliti terdahulu yang telah meneliti mengenai variabel perilaku inovatif, diantaranya: Hendri (dalam Yasa et al., 2021) yang mengungkapkan bahwa makna dari perilaku inovatif adalah sebuah ide yang lahir dari dalam diri seseorang dan kemampuan inovatif untuk menyelesaikan tugas atau aktifitas. Perasaan positif yang dimiliki seseorang akan membuat banyak ide baru dan kreatifitas muncul, karena mereka yang memiliki perasaan tersebut terus berupaya untuk belajar dan mencari ide baru ketika bekerja.

### **2.1.2 Efikasi Diri**

Keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan diri dapat mendorong pencapaian yang lebih besar dalam hidup seseorang. Ada berbagai cara untuk mencapai kesejahteraan pribadi, salah satunya dengan menetapkan tujuan yang menantang dan menjaga komitmen yang kuat terhadap diri sendiri

Keyakinan diri (efikasi diri) dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berpikir, memotivasi diri hingga mengambil tindakan (Nuryanti, 2020). Orang yang memiliki keyakinan diri yang kuat cenderung bersikap optimis, fokus pada kesuksesan, dan berorientasi pada tujuan. Karyawan dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi akan berupaya menyelesaikan masalah pekerjaan dan berusaha memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai sering kali dimaknai sebagai suatu nilai serangkaian sifat dan perilaku karyawan yang memiliki peran sangat positif terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi (Virgiawan et al., 2021). Kinerja seseorang didasarkan pada jumlah kerja dan perilaku yang dilakukannya selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan (Kloutsiniotis & Mihail, 2020). Penilaian kinerja merupakan suatu pola yang diterapkan dalam meninjau dan mengevaluasi kinerja karyawan (Wang et al., 2022). Kinerja pegawai berada pada keadaan yang mendukung karyawan ataupun organisasi (Maden-Eyiusta & Alten, 2023)

Proses memberikan nilai terhadap kinerja dapat menjadi bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Namun, seringkali perusahaan tidak menaruh perhatian serius terhadap penilaian kinerja, yang dapat menciptakan budaya kerja yang kurang sehat dan berdampak negatif terhadap keberlangsungan perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan juga dikarenakan oleh berbagai hal baik secara internal, seperti besarnya motivasi, sikap dan perilaku, serta adanya emosi atau perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

## **2.2 Penelitian terdahulu**

### **1. EFIKASI DIRI DAN PERILAKU INOVATIF: PERAN DUKUNGAN ORGANISASI**

Penelitian oleh Noerchoidah, Tri Aripriabowo, dan Nurdina (2022). Pada penelitian ini menggunakan metode explanatory research yakni melakukan uji pengaruh keyakinan diri, bentuk dorongan positif dari

perusahaan pada perilaku inovatif utamanya yang terjadi dikalangan pengajar Perguruan Tinggi Swasta yang berlokasi di Surabaya. Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden yang terbagi dalam beberapa kriteria, seperti dosen jabatan akademik dan telah menyelesaikan studi S2 serta mengajar pada PTS di Surabaya terakreditasi A. Dengan total 149 responden dan teknik *purposive sampling*.

Semua pernyataan yang digunakan untuk penelitian akan diukur dengan teknik skala likert 1-5 serta menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Kemudian dari hasil uji dalam penelitian menjelaskan jika variabel efikasi diri memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya, semakin besar tingkat efikasi diri yang terdapat dalam diri dosen, maka akan meningkatkan perilaku inovatif yang ditunjukkan di lingkungan kampus. Dengan indikator efikasi diri yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas tri dharma.

## 2. PENGARUH PERILAKU INOVATIF DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

Pada penelitian dilakukan oleh Mardikaningsih dkk (2020) meneliti bagaimana hubungan antara variabel perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pekerja. Penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling kepada 100 subjek yang ditetapkan. Olah data penelitian dengan aplikasi SPSS 24, dari hasil uji pengaruh ditemukan bahwa variabel perilaku inovatif memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan, dan keterlibatan kerja serta berdampak pada kinerja karyawan.

## 3. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN TONASA

Musa (2022) melakukan penelitian untuk memastikan hubungan motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan populasi penelitian ini yakni semua karyawan PT Semen Tonasa Unit Sumber Daya Manusia dengan total 89 karyawan. Melalui pengisian angket dan dokumentasi.

Metode analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan

analisis inferensial. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa variabel X yakni motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Di sisi lain, efikasi diri (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara bersamaan, motivasi kerja (X1) dan efikasi diri (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun, kombinasi motivasi kerja dan efikasi diri hanya mampu menjelaskan 34,3% dari variasi kinerja karyawan di PT Semen Tonasa. Sebesar 65,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4. PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ridho Pratomo, (2022) melakukan uji pengaruh diantara efikasi diri dan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan yang bekerja di PT Taspen (Persero) melalui keterikatan karyawan. Peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuisioner dan metode partial least square (PLS). Terdapat 33 responden yang memberikan tanggapan dengan metode total population sampling.

Pengujian dilakukan dengan menguji outer model, inner model serta uji hipotesis menggunakan aplikasi smartPLS 3.3. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa terdapat pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan terhadap keterikatan karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan serta pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja dan menciptakan keterikatan pada setiap karyawan

#### 5. PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INOVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(STUDI PADA DIVISI SEKRETARIAT DAN HUMAS PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA)

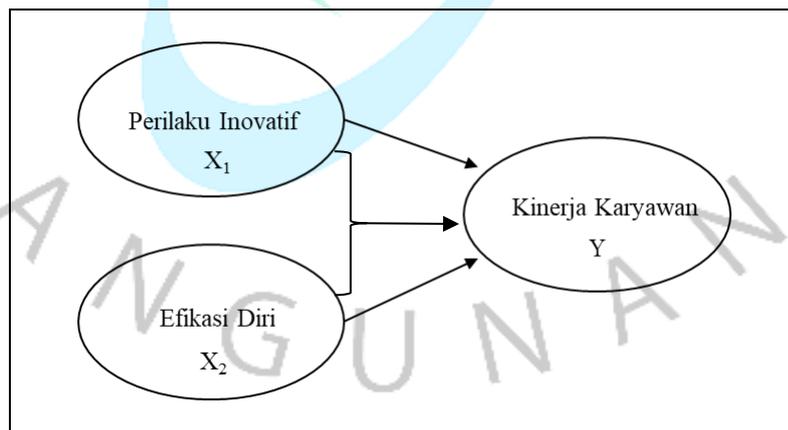
Peneliti Desiana (2019) yang melakukan analisis dampak dari efikasi diri pada inovasi. Pada penelitiannya menggunakan pendekatan

sebab-akibat kuantitatif. Total 52 sampel dan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Ditemukan adanya hubungan efikasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel Efikasi diri juga memberikan pengaruh inovasi. Variabel kinerja karyawan juga ditemukan dipengaruhi oleh inovasi. Inovasi bertindak sebagai mediasi interaksi efek efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yakni suatu bentuk struktur atau gambaran teori mengenai variabel yang diidentifikasi merupakan suatu masalah yang penting. Pada kerangka berpikir, umumnya memiliki masing-masing makna secara teoritis mengenai bagaimana antara variabel independen dan dependen memiliki hubungan, dan apabila penelitian terdapat variabel mediasi, peneliti juga perlu memaparkan mengapa variabel tersebut digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019)

Dengan berlandaskan pada dasar teori yang telah diuraikan dan penelitian sebelumnya, berikut merupakan kerangka pemikiran yang menjelaskan korelasi variabel penelitian.



Gambar 2. 1  
Kerangka Berpikir  
(Sumber : Dokumen Pribadi)

Variabel terikat yaitu perilaku inovatif ( $X_1$ ) dan efikasi diri ( $X_2$ ) dan variabel bebas yakni kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini menganalisis pengaruh Perilaku Inovatif dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT. STORESEND INDONESIA. Sesuai kerangka pemikiran yang terdapat pada gambar 2.1 di atas, peneliti kemudian menentukan rumusan masalah dalam hipotesis penelitian berikut ini:

### 2.4.1 Pengaruh Perilaku Inovatif ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Perilaku Inovatif memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks profesional. Hal ini mengacu pada tingkat keberanian mengambil risiko dan hasrat untuk melakukan hal-hal baru dalam organisasi. Ini bisa tercermin dalam upaya untuk membuat konsep baru, menyelesaikan masalah baru, atau memperbaiki proses yang ada. Organisasi yang mengadopsi perilaku inovatif cenderung lebih sukses dalam menciptakan nilai tambah. Mereka lebih mungkin menemukan cara baru untuk meningkatkan produk, layanan, atau proses mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Pekerja yang memiliki perilaku inovatif akan mampu memiliki tingkat kinerja lebih maksimal dari pekerja lainnya (Hadi et al., 2020). Perilaku inovatif mencakup berbagai tindakan dan keputusan yang mendukung penciptaan, penerapan, dan pengembangan ide-ide baru atau perubahan yang signifikan. Ini bisa termasuk menghasilkan ide baru, mengadopsi alat teknologi terbaru, membuat suatu produk hingga pelayanan baru, serta berpartisipasi dalam proses perbaikan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga sejalan pada temuan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif berdampak pada kinerja karyawan serta perilaku inovatif memiliki pengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Seorang pekerja yang memiliki perilaku inovatif akan berpikir secara kritis dan mendalam serta berupaya maksimal untuk menciptakan sesuatu yang baru di lingkungan kerjanya dengan tujuan mendapatkan manfaat serta nilai tambah. Selain itu, karyawan yang berperilaku inovatif akan berusaha secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan berbagai masalah.

$H_1$ : Perilaku inovatif ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **2.4.2 Pengaruh Efikasi Diri ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Secara umum, efikasi diri didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan seseorang akan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu untuk memenuhi rencana pekerjaan mereka. Kepercayaan seseorang ini berkaitan dengan keahlian untuk menuntaskan pekerjaan serta menggapai tujuan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka akan cenderung memiliki efek yang positif pada kinerja selain itu karyawan akan cenderung mampu mencapai tujuan yang dianggap sulit. Karyawan akan percaya bahwa mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan tersebut.

Tahapan terbentuknya kepercayaan dan kesanggupan karyawan untuk mengikuti proses bekerja terkait dengan kemampuan efikasi diri dalam komponen tersebut di atas. Ketika seorang karyawan dapat memahami dan memahami dirinya, baik kekurangan maupun kelebihan, mereka akan memiliki cara yang lebih realistis untuk melihat dunia. Selanjutnya, karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan perusahaan. Jika karyawan suatu organisasi memahami nilai-nilainya, mereka akan membuat nilai ini sebagai cerminan pribadi organisasi. Pegawai atau organisasi akan memiliki kinerja yang baik jika prinsip dan keyakinan ini diterapkan dalam keseharian aktivitas pegawai lingkungan bekerja. Untuk mencapai tujuannya dan memperoleh keuntungan, perusahaan berlomba-lomba mencari SDM karena pentingnya SDM tersebut. Kinerja pegawai sangat penting dan diperhatikan jika organisasi menginginkan kinerja yang baik.

$H_2$ : Efikasi diri ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)