

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

Seseorang yang bekerja dengan sikap mental yang baik akan mencapai produktivitas yang tinggi. Umar (1998) dalam Wijaya dan Manurung (2021) menjelaskan produktivitas memiliki dua dimensi, yakni keefektifan dan efisiensi. Adapun Atul Gupta (2002) dalam Wijaya dan Manurung (2021) lebih memfokuskan pada efisiensi sebagai ukuran produktivitas dari proses transformasi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian sasaran yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Keefektifan merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh sasaran dapat dicapai.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme. Banyaknya faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas, faktor-faktor itu merupakan gaya hidup industrial, posisi dan status pekerja, sistem upah, sistem bonus, kepuasan dan terbatasnya inisiatif dan juga hubungan sosial yang kurang serasi, menciptakan situasi yang tidak kondusif pada tumbuhnya

semangat kompetitif dikalangan pekerja, yang berpengaruh pada munculnya sikap yang cepat puas diri pada hasil pekerjaan, sikap yang skeptis dan statis di kalangan pekerja. Perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya harus terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas dari tenaga kerja. Perusahaan membutuhkan produktivitas kerja pegawai yang optimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan perusahaan. Istilah produktivitas biasanya digunakan dalam konteks manusia yang melakukan pekerjaan. Menurut (Setiawan, Sujanto, & Purwana, 2019) produktivitas didefinisikan dan dinyatakan sebagai jumlah output per unit input dan istilah produktivitas biasanya digunakan dalam konteks orang yang melakukan pekerjaan serta produktivitas tergantung pada aktivitas dan kondisi kerja. Produktivitas juga merupakan satu ukuran *produktivitas* dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok yang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dan keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka

akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDMnya maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai.

Menurut piagam OSLA tahun 1984 sebagaimana dikutip Wijaya dan Manurung (2021) bahwa konsep produktivitas dimakna sebagai:

- a) Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- b) Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c) Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d) Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
- e) Produktivitas lebih dari sekadar ilmu teknologi dan teknik manajemen, akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus-menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Dimensi kedua, yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil masukan yang dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Ilustrasinya demikian, seseorang yang bekerja akan memakai bahan, alat, energi, dan waktu, maka dalam melakukan kerja selalu harus diupayakan agar bisa dilakukan penghematan atau intinya pemakaian sumber-sumber yang diperlukan, hal ini yang dipahami sebagai efisiensi kerja.

Apabila pengertian efektivitas digabungkan dengan pengertian efisiensi dalam bekerja, maka akan diperoleh pengertian produktivitas kerja. Artinya, seseorang yang bekerja semakin produktif akan selalu berupaya untuk semakin meningkatkan efektivitas kerjanya dalam menghasilkan dengan selalu berusaha mengadakan penghematan penggunaan sumber-sumbernya dalam bekerja. Sehingga, produk atau jasa yang dihasilkan dapat memiliki daya saing yang tinggi di pasar. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Nawawi dan Martini (1990) dalam Wijaya dan Manurung (2021) menjelaskan secara konkret konsep produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang dikeluarkan. Produktivitas kerja

dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber tenaga kerja yang digunakan dan sebaliknya, dan

- 2) Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat nonmaterial yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Menurut Bate'e, (2020) dimensi dan indikator produktivitas kerja yang diterapkan oleh suatu perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya mencakup beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Keterampilan

Potensi yang dimiliki seseorang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan dengan baik secara cepat dan tepat. Dimensi keterampilan diukur dengan menggunakan indikator kecakapan dalam penyelesaian tugas.

- 2) Kemampuan

Kesanggupan seorang karyawan yang memungkinkan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dimensi kemampuan diukur dengan menggunakan indikator kapasitas untuk mengerjakan pekerjaan.

3) Sikap dan perilaku

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang serta kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Dimensi sikap dan perilaku diukur dengan menggunakan indikator sikap dan perilaku pekerja.

2.1.2 *Self efficacy*

Self efficacy adalah tingkat kepercayaan karyawan bahwa mereka dapat berhasil menjalankan tugas secara benar (Noe, 2000). Konsep *Self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil dalam suatu bidang perilaku tertentu (Betz, 2004). Namun, keberhasilan biasanya baru dapat diperoleh melalui pengembangan dan pengujian suatu bentuk tingkah laku dan strategi yang tentunya menuntut adanya usaha-usaha.

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Menurut Chasanah (2008), *efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik. *Self efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Teori lain menyatakan bahwa *Self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *Self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *Self efficacy* (Chamariyah, 2015).

Bandura (2000) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian

tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. Baron dan Byrne (2004) mengemukakan bahwa *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *Self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Philip dan Gully (2003), *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *Self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa self efficacy berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mampu menyelesaikan karyawanan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *Self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Menurut Gist (2007) seperti dikutip Chamariyah (2015) *Self efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self efficacy* mempengaruhi

seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *Self efficacy* adalah kemampuan (ability) dan kinerja yang telah dicapai (past performance). Keduanya berpengaruh secara positif pada *Self efficacy* (Bandura, 2000) seperti kutipan Chamariyah(2015). Lebih lanjut Lee dan Bobke (2006) seperti dikutip Chamariyah(2015) menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *Self efficacy* suasana hati yang gembira akan menyebabkan *Self efficacy* yang lebih tinggi.

Self efficacy tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, Hjelle dan Zeigeier (2003) seperti dikutip Chamariyah (2015) menjelaskan bahwa *Self efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *Self efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama,
2. Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat self efficacy. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keakinan.

Self efficacy menurut Bandura, (2000) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *Self efficacy* yang terbesar karena

didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan.

Penelitian yang dilakukan oleh lee dan Boko (2006) menyatakan bahwa yang memiliki *Self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *Self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai *Self efficacy* rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah (Bandura, 2000).

Menurut Bandura (2000) sumber yang dapat mempengaruhi self efficacy, yaitu:

1. Enactive mastery experience. Merupakan sumber informasi *Self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan (Bandura, 2007). Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi dengan upaya tertentu dan dapat memicu persepsi *Self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu

tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2. Vicarious experience. Merupakan cara meningkatkan *Self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang/tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *Self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut (Bandura, 2007). Peran vicarious experience terhadap *Self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi self-efficacy. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *Self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model (Bandura, 2007). Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan (Bandura, 2007). Verbal persuasion. Verbal digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang mereka cari. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka

memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut (Bandura, 2000).

3. *Physiological state*. Seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Level of arousal dapat memberikan informasi mengenai tingkat *Self efficacy* tergantung bagaimana arousal itu diinterpretasikan. Bagaimana seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*Self efficacy* rendah) atau tertarik (*Self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *Self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Bandura (2020) mengungkapkan ada tiga dimensi self efficacy, yakni:

1. Level

Level berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Apabila sedikit rintangan yang

dihadapi dalam pelaksanaan tugas, maka tugas tersebut akan mudah dilakukan. Menurut Bandura (2000) dimensi tingkatan atau level, yaitu

1. Mampu menyelesaikan tugas yang di berikan
2. Mampu melaksanakan Tugas sulit

2. Generality

Generality sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Generality merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Terdapat 3 dimensi dari indicator Generality:

1. Memanfaatkan kesempatan untuk melaksanakan tugas secara optimal.
2. Mampu menyelesaikan tugas yang bervariasi
3. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

3. Strength

Strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *Self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki

keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi dari strength

1. Mampu mengerjakan tugas
2. Bertahan menghadapi kesulitan dan tantangan
3. Dapat mencari solusi atas masalah

2.1.3 Self esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan terhadap nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *Self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif (Gardner, et al, 2004).

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *Self esteem* yang tinggi dimana mereka melihatdirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *Self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003). Menurut Baron dan Greenberg (2003) seperti dikutip Chamariyah (2015), individu dengan *Self esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan.

Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *Self esteem* yaitu :

1. Memiliki tingkat job satisfaction dan motivasi yang lebih tinggi,
2. Menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, dan

3. Lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh karyawan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif.

Self esteem berbeda dengan *self-efficacy*. *Self esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum dibandingkan dengan *Self efficacy* yang berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self esteem* dapat bersumber dari (Buss, 2004) seperti dikutip Chamariyah (2015) bahwa aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain penampilan; kemampuan seperti intelegensi, bakat dan keahlian; dan kekuasaan. *Self esteem* diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, karena status, uang.

Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri, antara lain berupa a) penghargaan sosial, yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan atas kemampuan dan prestasi, kehormatan atas status, b) sumber dari pihak lain, dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kebesaran kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan bangga atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil, dan lain-lain, dan c) moralitas.

Dalam hal ini *Self esteem* diperoleh karena orang melihat kita dapat berperilaku jujur, adil, dan religius. Harga diri (*Self esteem*) adalah hal menyukai diri. Ini bukan hanya suatu kesombongan atau keangkuhan sebagaimana orang yang tersinggung “harga dirinya”, tapi percaya pada diri dan tindakan kita sendiri, atau nilai-nilai yang kita berikan pada diri sendiri

tentang emosi, fisik (jasmaniah) dan spiritual (rohaniah). Atau lebih lengkapnya harga diri adalah perasaan, perilaku dan mengetahui bahwa anda berhak untuk memilih apa yang anda kehendaki sebagai bagian dari kehidupan anda dan mengambil sikap untuk melakukan tindakan yang anda pilih di berbagai area kehidupan anda yang membuat perasaan diri sendiri menjadi lebih baik dan lebih percaya diri. *Self esteem* adalah sebuah keterampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir (Hary, 2007)

Di dalam setiap budaya ada taraf dasar harga diri yang diperlukan. Harga diri membantu orang merasa mampu mengembangkan ketrampilannya dan berguna bagi masyarakat. Harga diri yang rendah bisa berkaitan dengan kesehatan, seperti stress, sakit jantung dan bertambahnya ulah “nakal”. Penelitian menyatakan bahwa orang perlu akan harga diri yang kuat agar merasa yakin berbuat sesuatu dan menggunakan kemampuan serta bakatnya dengan sebaik-baiknya.

Perkembangan *Self esteem* remaja menurut Kreitner dan Kinicki (2003) adalah Cecilia Engko (2006) terdapat enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun *Self esteem* yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H:

1. Goal setting (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.

2. Risk taking (mengambil resiko), yaitu berani untuk mengambil resiko kerana seseorang tidak akan pernah mengetahui kemampuan dirisendiri jika tidak mau mengambil resiko.
3. Opening up (membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diri dan berbagi rasa (sharing) dengan orang lain maka akan mudah baginya untuk mengenali dirinya sendiri.
4. Wise-choice making (membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalau seseorang biasa membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan *Self esteem* .
5. Time sharing (berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu Memberikan tekanan atau paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapat secara langsung.
6. Healing (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik danmental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen dan thankfull (rasa syukur).

Self esteem adalah suatu kualitas yang dapat ditingkatkan pada setiap saatdalam kehidupan manusia dan tidak terikat oleh umur, pendidikan danstatussosial. Membangun *Self esteem* adalah suatu proses yang memerlukan waktu dan membutuhkan kesabanan serta ketekunan, walaupun perjuangan untuk membangun *Self esteem* itu tidak mudah tetapi pantas untuk tetap dilakukan karena hasilnya bisa dinikmati untuk selamanya.Adapun cara-cara atau langkah untuk meningkatkan *Self esteem*

adalah memberikan sentuhan positif pada orang lain, yaitu menghargai orang lain walaupun terhadap hal-hal yang kecil dengan sentuhan dan kata-kata yang diungkapkan secara spesifik serta ekspresi wajah. Sentuhan positif dapat membantu meningkatkan dan memperkuat *Self esteem* bagi si penerima dan pemberi sentuhan positif tersebut. Memberikan sentuhan positif adalah cara untuk memberikan penghargaan yang sehat kepada orang lain. Bila kita memperlakukan orang lain dengan hormat dan penuh kasih sayang, harga diri kita secara tidak langsung ikut terbawa menjadi lebih kuat lagi. Adapun cara memberikan sentuhan positif adalah dengan memandang langsung mata orang yang diberikan sentuhan positif untuk menunjukkan keseriusan dan perhatian seseorang serta berkata dengan menggunakan kata-kata yang lebih jelas, lebih spesifik, hangat dan nada suara yang baik

Agustina (2007) mendefinisikan harga diri sebagai suatu perasaan individu terhadap identitas dirinya yang merupakan evaluasi efektif tentang dirinya sendiri yang dinilai sebagai positif dan negatif. Harga diri berhubungan dengan konsep diri, dimana konsep diri adalah aspek kognitif dari self, sedangkan harga diri sebagai aspek afektif. Dengan kata lain, melalui konsep diri, orang akan memandang dirinya secara obyektif, sedangkan melalui harga diri secara subyektif. Paul (2003) mendefinisikan harga diri (*Self esteem*) sebagai perasaan suka atau tidak suka terhadap diri sendiri atau bagaimana individu melihat dirinya berharga atau tidak berharga. Jika individu suka dengan keadaan dirinya, maka individu tersebut memiliki harga diri yang tinggi (*high Self esteem*), sebaliknya bila individu tersebut tidak suka dengan keadaan dirinya, maka individu tersebut memiliki harga

diri yang rendah (*low Self esteem*). Individu yang mempunyai harga diri (*Self esteem*) yang rendah merasa yakin bahwa dirinya tidak berguna dan tidak layak untuk dicintai.

Agustina (2007) mengemukakan bahwa harga diri (*Self esteem*) adalah hasil dari evaluasi yang dibuat dan dipertahankan oleh individu, yang diperoleh dari hasil interaksi individu dengan lingkungannya serta penerimaan penghargaan dan perlakuan dari orang lain terhadap individu tersebut. *Self esteem* oleh Coopersmith (2009) didefinisikan sebagai evaluasi diri yang dibuat oleh individu mengenai dirinya sendiri, dimana evaluasi diri tersebut merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungannya serta perlakuan orang lain terhadap dirinya.

Mengantes (2005), juga mengemukakan bahwa *Self esteem* terdiri dari beberapa aspek yaitu ;

1. Kekuatan atau power merupakan suatu kemampuan untuk bisa mengatur dan mengontrol tingkah laku yang mendapatkan pengakuan dan rasa hormat yang bisa diterima individu dari orang lain
2. Signifikansi, adalah adanya kepedulian, perhatian dan afeksi yang diterima individu dan lingkungan sosialnya
3. Kebijakan menunjukkan adanya suatu ketaatan untuk mematuhi dan tidak melanggar standar moral, etika, dan agama

Self esteem diukur dengan pernyataan positif dan negative (Kreitner dan Kinicki, 2003). Harga diri yang tinggi bukanlah suatu kesombongan atau

keangkuhan seseorang atas kemampuan yang dimilikinya (Hary, 2007). *Self esteem* merupakan sebuah keterampilan yang dapat di pelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir.

Menurut Coopersmith (2016), indikator dan dimensi untuk mengukur adanya self-esteem seseorang karyawan adalah:

1. Memiliki keyakinan dalam melaksanakan karyawanan

- a. Percaya diri dapat melaksanakan tugas dengan baik. Mempunyai percaya diri yang tinggi dapat memicu seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik dan meningkatkan percaya diri seseorang
- b. Berkeyakinan bahwa semua beban kerja dapat di capai dengan baik. Mempunyai keyakinan yang tinggi menimbulkan rasa percaya diri terhadap seseorang untuk mencapai tugas dengan baik
- c. Yakin bahwa dapat bekerja sama dengan orang lain. Percaya diri bahwa kita dapat membaur dan bekerja dengan team agar suatu tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan cepat

2. Memiliki kemauan melaksanakan tugas

- a. Selalu datang tepat waktu untuk melaksanakan tugas. Rasa memiliki kemauan membuat rasa percaya diri seseorang timbul untuk memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tepat waktu
- b. Selalu melaksanakan tugas tanpa disuruh atasan. Memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa harus disuruh oleh atasan

- c. Selalu serius dalam melaksanakan tugas. Melakukan suatu tugas dengan percaya diri membuat kita serius bahwa tugas ini akan selesai

2.1.4 Work Empowerment

Conger dan Kanungo (1988) dalam Anita et al (2007) meneliti *Work empowerment* sebagai sebuah membangun relasi dan membangun motivasi. Sebagai sebuah membangun relasi, *Work empowerment* berkaitan dengan pengaruh praktik-praktik manajerial terhadap partisipasi karyawan. Pemberdayaan terjadi Ketika kekuasaan atasan dilimpahkan kepada bawahan, dan dengan itu otoritas dan tanggung jawab.

Ketika meninjau *Work empowerment* sebagai sebuah membangun motivasi, hal ini mengacu pada persepsi karyawan terhadap kekuasaan, otonomi dan control mereka. Karyawan merasa berenergi dan memiliki kendali atas karir mereka jika mereka diberdayakan. Oleh karena itu, pemberdayaan kerja bersifat multi-dimensi, yang melibatkan pendelegasian kekuasaan oleh para manajer dan bagaimana individu memandang dan menginternalisasi kekuasaan tersebut.

Jika sebuah organisasi ingin menciptakan karyawan yang mampu diberdayakan, produktif, berkontribusi, dan bahagia, maka organisasi tidak boleh membatasi informasi yang bisa didapatkan karyawan. Menurut Rathna (2013) ada metode terpenting dalam pemberdayaan karyawan, yaitu:

- a) Menunjukkan bahwa nilai organisasi untuk karyawan

Manajer menganggap orang-orang dapat berkontribusi terhadap kinerjanya. Tujuan manajer adalah untuk menunjukkan apresiasinya terhadap

nilai yang diberikan pada organisasi sebagai pendukung bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

b) Percaya pada orang lain

Mempercayai pekerjaan orang lain bahwa mereka dapat melakukan hal yang benar, membuat keputusan yang tepat, dan mampu mengerjakan tugas dengan baik membuat pekerjaan dapat berjalan dengan sesuai. Tindakan seperti ini juga menimbulkan rasa percaya diri karyawan bahwa mereka mampu mengerjakan hal yang baru.

c) Memberikan informasi untuk pengambilan keputusan

Pastikan bahwa karyawan memiliki akses dan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan yang bijaksana.

d) Memberikan feedback

Feedback harus diberikan kepada karyawan agar mereka tahu bagaimana keadaannya. Feedback dapat dirasakan sebagai penghargaan dan pengakuan serta pembinaan bagi karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

e) Menyelesaikan masalah

Saat timbul masalah, tanyakan kepada karyawan apa yang salah dengan sistem kerja yang menyebabkan kegagalan, bukan apa yang salah dengan mereka.

f) Membuat karyawan merasa dihargai dan diakui

Jika karyawan kurang diperhatikan, kurang dipuji, dan kurang dihargai, hasil pemberdayaan karyawan tidak dapat dilihat. Kebutuhan dasar karyawan

harus terpenuhi untuk memberikan energi terhadap kinerja mereka.

Pengakuan memegang peran penting dalam pemberdayaan karyawan.

Konsep pemberdayaan terjadi ketika kegiatan pendidikan dan pelatihan dirasa sudah tidak efektif lagi karena dinilai terlalu bersifat *top down* sehingga kurang mampu mengembangkan kreativitas dan inovasi karyawan. Pemberdayaan adalah suatu cara pendekatan baru yang lebih bersifat *bottom up* karena menuntut karyawan lebih kreatif dan inovatif dengan dukungan langsung dari atasan. Menurut Wibowo (2016) beberapa alasan perlunya pemberdayaan :

- a) Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memperdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
- b) Tumbuhnya masalah ekologi menuntut organisasinya perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.
- c) Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memperdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi.
- d) Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.

Lawler, et al. (2012) dalam Melhem (2024) menyatakan pemberdayaan karyawan dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut:

- a) Pengetahuan dan keterampilan

Pentingnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam pemberdayaan, tanpa hal itu individu tidak dapat berpartisipasi dalam suatu organisasi dan mempengaruhi setiap keputusan yang akan diambil. Tingkat yang lebih mendasar, individu tanpa keterampilan akan kesulitan melakukan sebagian besar pekerjaan secara efektif.

b) Komunikasi

Adanya komunikasi bertujuan untuk berbagi informasi dalam melakukan pemberdayaan, karena tanpa komunikasi yang jelas seseorang tidak dapat bertindak secara bertanggung jawab.

c) Kepercayaan

Tanpa kepercayaan, tidak ada skema pemberdayaan kerja. Pemimpin perlu mempercayai karyawan dengan membagikan kekuasaan, menunjukkan kepercayaan pada karyawan, memberikan sumber daya yang diperlukan, dan menerima ide baru.

d) Insentif

Insentif bekerja untuk menyelaraskan preferensi karyawan dengan organisasi dalam mengurangi risiko perilaku yang mementingkan diri sendiri. Sebuah penghargaan dan struktur insentif perusahaan diharapkan memberi penguatan positif kepada karyawan untuk memecahkan berbagai masalah dan menyelesaikannya dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai *Work empowerment* dan motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai telah dilakukan dengan hasil yang beragam. Berikut ini hasil penelitian yang relevan :

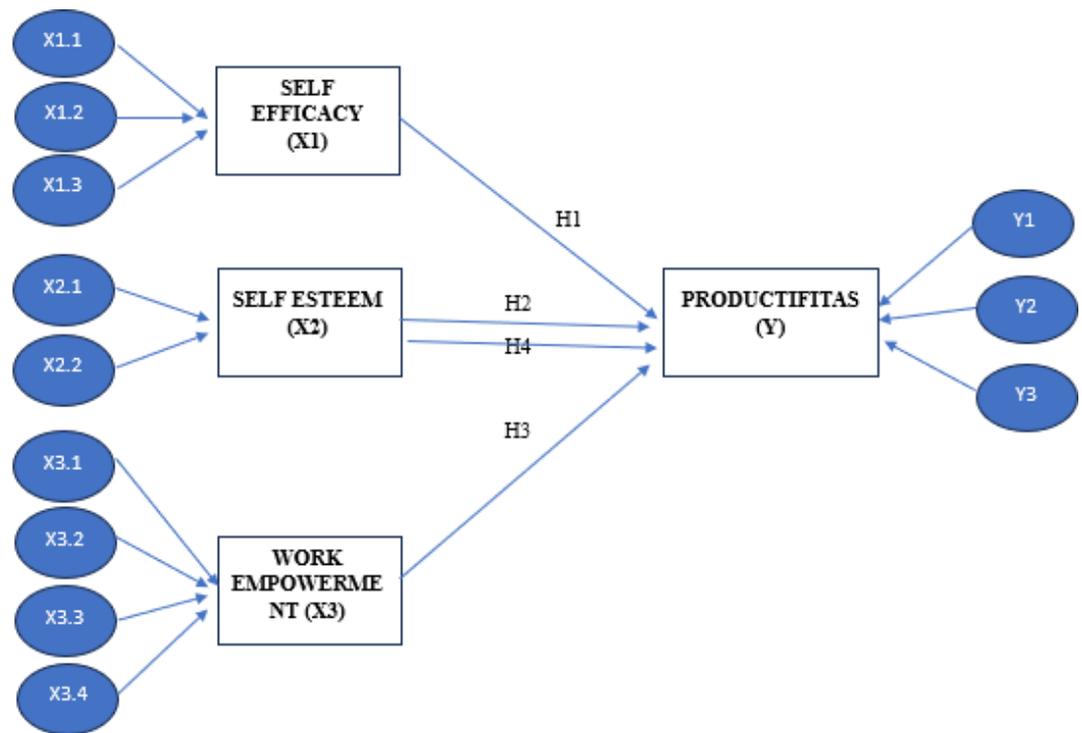
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Prabawa & Supartha (2018)	Meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberdayaan, kerjasama tim dan pelatihan di perusahaan jasa	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Independen: pemberdayaan, kerja sama tim dan Pelatihan Variabel dependen: produktivitas karyawan 	Regresi linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>empowerment</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
2	Meyerson & Dewettinck (2012)	<i>Effect of Empowerment on Employees Performance.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Independen: <i>Empowerment</i> Variabel dependen: <i>Employees Performance.</i> 	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>empowerment</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan
3	Ni Putu Apri Suandayani (2012)	Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap <i>produktivitas</i> karyawan pada PT. Bali segara nusantara	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Independen: pemberdayaan karyawan Variabel dependen: <i>produktivitas</i> karyawan 	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan
7.	Sri Endarti Halim (2022)	Efek <i>Empowerment</i> , <i>Self efficacy</i> dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Produktivitas</i> Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Independen: <i>Empowerment</i>, <i>Self efficacy</i> dan Motivasi Kerja Variabel dependen: <i>Produktivitas</i> Pegawai 	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>Empowerment</i> , <i>Self efficacy</i> dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Produktivitas</i>

					pegawai
8.	Laksono et al., (2021)	Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan <i>Produktivitas</i> Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: Efikasi Diri Dan Pemberdayaan • Variabel dependen: Motivasi Dan <i>Produktivitas</i> Pegawai 	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa empowerment tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>produktivitas</i> karyawan
9.	Wardana et al., (2020)	Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Produktivitas</i> Rumah Tangga Sasaran Pada Bumdesa Sejahtera Desa Dringu Kab.Probolinggo	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja • Variabel dependen: <i>Produktivitas</i> Rumah Tangga 	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara pemberdayaan terhadap <i>produktivitas</i>
10.	Liana, Wendy (2020)	Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self esteem</i> terhadap <i>Produktivitas</i> Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cab Palembang	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen: motivasi • Variabel dependen: <i>produktivitas</i> karyawan 	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>produktivitas</i> kerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian-penelitian terdahulu, mengenai berbagai hubungan antara variabel independen, *self efficacy*, *Self esteem*, dan *Work empowerment* terhadap variabel dependen *produktivitas* kerja pegawai, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian, yaitu pada Gambar 2.1:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

Hubungan Parsial : \longrightarrow

X1.1 : Tingkat (level)

X1.2 : Kekuatan (strength)

X1.3 : Generalisasi

X2.1 : Keyakinan

X2.2 : Kemauan

X3.1 : Pengetahuan & Keterampilan

X3.2 : Komunikasi

X3.3 : Kepercayaan

X3.4 : Insentif

Y1 : Keterampilan

Y2 : Kemampuan

Y3 : Sikap & Perilaku

X1 : *Self Efficacy*

X2 : *Self esteem*

X3 : *Work Empowerment*

Y : Produktivitas

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1. Pengaruh *Self efficacy* terhadap produktivitas pegawai

Self efficacy merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Hubungan antara *Self efficacy* dan produktivitas telah menjadi fokus penelitian dalam bidang psikologi dan manajemen. Individu yang memiliki tingkat *Self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi dan daya usaha yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan mereka. Mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang positif, sehingga mereka lebih mungkin bekerja keras dan berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka. Individu dengan tingkat *Self efficacy* yang tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi rintangan dan kegagalan. Mereka melihat rintangan sebagai tantangan yang dapat mereka atasi, bukan sebagai hambatan yang tak teratasi. Hal ini dapat meningkatkan ketahanan mereka terhadap tekanan dan memungkinkan mereka tetap produktif meskipun dihadapkan pada kesulitan.

Seseorang dengan *Self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan. Mereka merasa mampu mengevaluasi situasi dengan baik dan membuat keputusan yang tepat. Kemampuan ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, karena mereka tidak terlalu terpengaruh oleh keraguan atau ketidakpastian.

Tingkat *Self efficacy* yang tinggi juga terkait dengan ketekunan. Individu yang yakin akan kemampuannya untuk mencapai tujuan cenderung lebih tekun dalam menghadapi tugas-tugas sulit dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Seseorang dengan *Self efficacy* yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap tantangan baru dan lebih mungkin mencari

cara untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini dapat mengarah pada pengembangan keterampilan baru yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, rendahnya tingkat *Self efficacy* dapat menghambat produktivitas seseorang. Orang yang kurang yakin akan kemampuannya cenderung lebih mudah merasa putus asa dan kurang termotivasi, yang dapat menghambat pencapaian tujuan dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengembangan self-efficacy dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas individu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama:

H1 : Terdapat pengaruh antara variabel Self efficacy terhadap produktivitas pegawai

2.4.2. Pengaruh *Self efficacy* terhadap produktivitas pegawai

Self esteem (harga diri) merujuk pada evaluasi dan penilaian individu terhadap nilai dan keberhasilan pribadinya. Pengaruh *Self esteem* terhadap produktivitas pegawai dapat terjadi melalui beberapa mekanisme psikologis dan perilaku. Individu dengan *Self esteem* yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa lebih berharga dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi karena hubungan positif mereka dengan diri mereka sendiri. Pegawai dengan *Self esteem* yang tinggi mungkin lebih tahan terhadap tekanan dan kegagalan. Mereka melihat kegagalan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh, bukan sebagai ancaman terhadap harga diri mereka. Ini dapat membantu mereka pulih lebih cepat dari kegagalan dan tetap fokus pada tujuan produktivitas.

Pengambilan keputusan yang lebih efektif apabila individu dengan *Self esteem* yang tinggi. Sebab seseorang dengan *Self esteem* yang tinggi mungkin lebih percaya diri dalam mengambil keputusan. Mereka cenderung merasa lebih nyaman mengambil tanggung jawab dan risiko, yang dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan efektivitas.

Komunikasi yang efektif dapat mendukung kemampuan individu untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan. Pegawai lebih mudah mengutarakan pendapat, mengemukakan ide, dan berkontribusi secara aktif dalam tim, yang dapat meningkatkan produktivitas kolektif.

Disamping itu, *Self esteem* yang tinggi dapat terkait dengan kesejahteraan psikologis secara umum, kreativitas dan inovasi. Pegawai yang merasa baik tentang diri mereka sendiri mungkin lebih mampu mengelola stres dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik, serta yakin tentang ide dan kontribusi mereka mungkin untuk berpikir dan mencoba pendekatan baru untuk penyelesaian tugas atau masalah. Hal ini dapat berdampak positif pada fokus dan produktivitas mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua:

H2 : Terdapat pengaruh antara variabel Self esteem terhadap produktivitas pegawai

2.4.3. Pengaruh *Work empowerment* terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai

Work empowerment dapat dikatakan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk

menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Kreatifitas, fleksibilitas atas pekerjaan sendiri dapat terbentuk dari proses pemberdayaan (empowerment). Dengan mengadopsi strategi pemberdayaan, diyakini bahwa karyawan akan merasakan diri mereka layak, dan berefek pada meningkatkan produktivitas serta kualitas pekerjaan.

Penelitian yang menguji pengaruh *Work empowerment* terhadap produktivitas kerja pegawai oleh Chehrazi dan Shafizadeh (2016) menyatakan terdapat hubungan erat antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas. Meyerson dan Dewettinck (2012) juga menemukan bahwa pemberdayaan memiliki efek positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dalam teori Z yang merupakan lebih menekankan pada peran dan posisi karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat membuat para pekerja menjadi nyaman, betah, senang dan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Teori Z ini menekankan perlunya berbagai wewenang pengambilan keputusan dan perlunya mengurangi rintangan-rintangan akibat perbedaan status artifisial antar karyawan, anggota dan manajer, dan menekankan perlunya komunikasi yang lebih baik serta tanggungjawab pribadi yang lebih besar atas hasil kerja, juga pengakuan yang lebih besar atas kontribusi tiap individu kepada tim.

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H3 : Diduga Work empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

H4 : Diduga self efficacy, Self esteem , dan Work empowerment berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

2.5 Definisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang ditetapkan berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan dapat kemudian di tarik kesimpulan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self efficacy*, *Self esteem* , dan *work empowerment*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	<i>Self Efficacy</i>	mendefinisikan <i>Self efficacy</i> sebagai judgment individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan	1. Tingkat (Level) 2. Kekuatan (<i>strength</i>) 3. <i>Generalisasi</i> Bandura (2020)	Skala Linkert

2	<i>Self esteem</i>	<i>Self esteem</i> merupakan gambaran dari proses interaksi simbolik (symbolic interactionism), dimana individu menginternalisaikan ide-ide dan perilaku-perilaku yang ditampilkan oleh seseorang	1. Keyakinan 2. Kemauan Coopersmith (2016)	Skala Linkert
2	<i>Work Empowerment</i>	Upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin	1. Pengetahuan dan keterampilan 2. Komunikasi 3. Kepercayaan 4. Insentif Lawler, et al. (2012) dalam Melhem (2024)	Skala Linkert
3	Produktivitas Kerja Pegawai	Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan pada PT. Bank Bengkulu	1. Keterampilan 2. Kemampuan 3. Sikap dan perilaku Bate'e (2020)	Skala Linkert

