

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PERENCANAAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMA  
CIMA NUSANTARA UNIT BUNGA MAYANG DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ERMY FITRIA**

**NPM : 1851040106**

**Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/2022 M**

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PERENCANAAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMA  
CIMA NUSANTARA UNIT BUNGA MAYANG DALAM  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**ERMY FITRIA  
NPM. 1851040106**

**Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah**

Pembimbing 1 : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy  
Pembimbing 2 : Weny Rosilawati, M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2022 M**

## ABSTRAK

Persaingan dalam dunia bisnis yang sangat ketat ini, sehingga perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, 1) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang?, 2) Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang?, 3) Apakah Efikasi diri dan Perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang dalam perspektif ekonomi Islam?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaruh efikasi diri dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bungamayang serta untuk mengetahui dan memahami pengaruh efikasi diri dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bungamayang dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang mana data tersebut diperoleh melalui bantuan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 60 orang responden dengan teknik *Non-probability sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dilihat dari signifikansi Efikasi Diri sebesar  $0,017 < 0,005$  dan dapat juga dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar  $2,466 > 2,000$ . Perencanaan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dilihat dari signifikansi Perencanaan Karir sebesar  $0,000 < 0,005$  dan dapat juga dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar  $5,916 > 2,000$ . Efikasi Diri dan Perencanaan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai Sig. yang diperoleh variabel Efikasi Diri dan Perencanaan Karir secara bersama – sama adalah sebesar  $0,000^b$  atau lebih kecil dari  $0,05$  dan memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $32,933$  atau lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar  $3,15$ .

**Kata Kunci : Efikasi Diri, Perencanaan Karir, Kinerja Karyawan, Ekonomi Islam**

## ABSTRACT

Competition in this very tight business world, companies must manage human resources as well as possible in order to improve employee performance and company productivity. The formulation of the problem in this study are, 1) Does self-efficacy affect the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang?, 2) Does career planning affect the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang?, 3) Do self-efficacy and career planning affect the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Bunga Mayang Unit in the perspective of Islamic economics?. This study aims to determine and understand the effect of self-efficacy and career planning on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Unit Bungamayang and to know and understand the effect of self-efficacy and career planning on the performance of employees of PT. Buma Cima Nusantara Bungamayang Unit in Islamic Economic Perspective.

The research method used in this research is quantitative method. The type of data used in this research is primary data where the data is obtained through the help of research instruments in the form of questionnaires. The questionnaire was distributed to 60 respondents with non-probability sampling technique.

The results showed that: Self-Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance, this can be seen from the significance of Self-Efficacy of  $0.017 < 0.005$  and can also be seen from  $t_{count}$  of  $2,466 > 2,000$ . Career Planning partially has a positive and significant effect on Employee Performance, this can be seen from the significance of Career Planning of  $0.000 < 0.005$  and can also be seen from  $t_{count}$  of  $5.916 > 2,000$ . Self-Efficacy and Career Planning simultaneously affect employee performance, this can be seen from the value of Sig. The obtained variables of Self-Efficacy and Career Planning together are  $0.000^b$  or less than  $0.05$  and the  $F_{count}$  is  $32,933$  or greater than  $F_{table}$  of  $3.15$ .

**Keywords:** *Self-Efficacy, Career Planning, Employee Performanc, Islam, Islamic Economics*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ermy Fitria  
NPM : 1851040106  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bungamayang dalam Perspektif Ekonomi Islam”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun tiruan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 18 Agustus 2022

Penulis



Ermy Fitria  
1851040106



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

**SURAT PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Efikasi Diri dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bungamayang dalam Perspektif Ekonomi Islam  
**Nama** : Ermy Fitria  
**NPM** : 1851040106  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Erike Angeraeni, M.E.Sy**

**Weny Rosilawati, M.M**

**NIP. 198208082011012009**

**NIP. 198008012002121001**

**Ketua Jurusan**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E.,M.E**

**NIP. 197905142003121003**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung 35131

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bungamayang dalam Perspektif Ekonomi Islam.” disusun oleh Ermy Fitria, NPM 1851040106 Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 12 Oktober 2022

**Tim Penguji**

**Ketua Sidang : Any Eliza, S.E., M.A**

  
(.....)

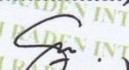
**Sekretaris : Erlin Kurniati, M.M**

  
(.....)

**Penguji I : Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy**

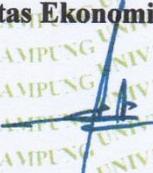
  
(.....)

**Penguji II : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy**

  
(.....)

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

  
**Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., C.A**

**NIP. 197009262008011008**

## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"

(Q.S Al-Qasas (28) : 26)



## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan Rahmat serta Hidayah-Nya. Keberhasilan ini menjadi salah satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku. Oleh karena itu, saya khaturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Sutopo dan Ibu Zulfiyati yang telah tulus dan sabar membesarkanku, membimbingku, dan senantiasa selalu berdo'a serta tabah dan sabar demi kesuksesan selama penulis menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Semoga mereka selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan mendapatkan keberkahan baik dunia maupun di akhirat. Terimakasih karena sudah menjadi orang tua yang hebat dan selalu mendukung apapun keputusan dan kebahagiaan anak-anaknya, karena kalian adalah alasan utama penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin.
2. Kedua kakak saya Andi Yulianto dan Yuni Arnida serta adik saya Alya Rahmia yang selalu mendukung dan memberikan *support* kepada saya dalam hal apapun.
3. Almamater tercinta Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## **RIWAYAT HIDUP**

Ermy Fitria, dilahirkan di Astra Ksetra pada tanggal 8 Februari 2000, anak kedua dari pasangan Bapak Sutopo dan Ibu Zulfiyati. Penulis menempuh pendidikan formal yang bermula dari Sekolah Dasar di SD 02 Yapindo selama 6 tahun dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Yapindo dan selesai pada tahun 2015. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan di SMA Muhammadiyah 1 Metro dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung di jurusan Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bungamayang Dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Karya ilmiah ini disusun untuk melengkapi serta memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Tidak lupa penulis sampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara rinci penulis ungkapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Tulus Suyanto, S.E., M.M, Akt, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt selaku sekretaris jurusan Manajemen Bisnis Syari’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung.
5. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar memberi arahan dan membimbing serta memberikan motivasi kepada penulis.
6. Ibu Weny Rosilawati, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.

7. Kedua orang tua, kakak serta adik penulis yang telah memberikan dukungan, do'a, dan motivasi baik secara moril dan materil. Saya mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya karena dengan bantuan beliau penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khususnya kelas B, terimakasih telah menemani dan saling tolong-menolong selama perkuliahan dari semester 1 hingga selesai.
9. Pihak PT. Buma Cima Nusantara unit Bungamayang dan responden penelitian yang telah meluangkan waktunya dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah dengan tulus memberikan do'a dan motivasi kepada penulis sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.
11. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan saya terima. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca, Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

Bandar Lampung, 25 Agustus 2022  
Penulis

Ermy Fitria  
1851040106

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN.....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### BAB 1 PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	15
H. Sistematika Penulisan .....	21

### BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan .....	23
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	24
c. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
d. Manajemen SDM dalam Perspektif Islam .....	27
2. Efikasi Diri.....	28
a. Pengertian Efikasi Diri .....	28
b. Dimensi Efikasi Diri .....	29
c. Indikator Efikasi Diri.....	30
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri .....	32
e. Efikasi Diri Dalam Perspektif Islam .....	33
3. Perencanaan Karir .....	35
a. Pengertian Perencanaan Karir.....	35
b. Tujuan Perencanaan Karir .....	36
c. Langkah-Langkah Perencanaan Karir.....	37
d. Indikator Perencanaan Karir .....	39

e.	Perencanaan Karir Dalam Perspektif Islam .....	39
4.	Kinerja karyawan .....	41
a.	Pengertian Kinerja karyawan .....	41
b.	Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan .....	42
c.	Indikator Kinerja karyawan .....	43
d.	Unsur-unsur Kinerja karyawan .....	44
e.	Kinerja karyawan dalam perspektif islam .....	45
B.	Pengajuan Hipotesis .....	47
C.	Kerangka Berpikir .....	52

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Waktu dan Tempat Penelitian .....	54
B.	Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	54
C.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data .....	54
D.	Definisi Operasional Variabel .....	58
E.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	64
F.	Uji Asumsi Klasik .....	66
G.	Uji Hipotesis .....	67

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Deskripsi Data .....	69
1.	Deskripsi Objek Penelitian .....	69
2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	69
3.	Hasil Penelitian dan Analisis .....	71
a.	Uji Validitas dan Realiabilitas .....	71
b.	Uji Asumsi Klasik .....	74
c.	Uji Analisi Regresi Berganda .....	76
d.	Uji Hipotesis .....	78
4.	Pembahasan .....	81

### **BAB V PENUTUP**

A.	Kesimpulan .....	93
B.	Rekomendasi .....	94

### **DAFTAR RUJUKAN**

#### **LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kusioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Reabilitas  
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik Dan Uji Hipotesis  
Lampiran 7 Dokumentasi



## DAFTAR TABEL

### Tabel

1.1.	Perkembangan kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang dalam pencapaian produksi tebu.....	5
1.2.	Perbandingan pabrik gula Kristal yang beroperasi di lampung tahun 2020.....	5
1.3.	Realisasi pelatihan karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bungamayang .....	11
1.4.	Skala Likert.....	12
1.5.	Definisi Operasional Variabel.....	57
4.1.	Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	69
4.2.	Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden.....	70
4.3.	Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Divisi Kerja Responden .....	70
4.4.	Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	71
4.5.	Uji Validitas.....	72
4.6.	Uji Reliabilitas .....	73
4.7.	Uji Normalitas.....	74
4.8.	Uji Multikolinearitas .....	75
4.9.	Hasil Uji Regresi Berganda.....	77
4.10.	Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	78
4.11.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
4.12.	Hasil Uji Determinasi R .....	80

## DAFTAR GAMBAR

1.1. Kerangka Berpikir.....	54
-----------------------------	----



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam pemahaman penelitian ini, maka perlu adanya penguraian dan penegasan terhadap arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini. Dengan adanya penegasan arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini diharapkan tidak ada terjadi kesalah pahaman terkait arti dan makna dari judul penelitian ini. Selain itu, penegasan judul ini merupakan penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun judul penelitian ini adalah: “**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT BUNGA MAYANG DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**”. Adapun beberapa istilah yang penulis perlu uraikan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. Efikasi diri

Efikasi diri adalah suatu bentuk kepercayaan individu terhadap kapabilitas untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. Efikasi dapat berupa bagaimana perasaan individu, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu<sup>2</sup>

#### 3. Perencanaan karir

Perencanaan Karir merupakan suatu proses temuan yang kontinu, dimana seseorang secara perlahan

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, ‘*Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*’ (PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hal 664.

<sup>2</sup> Khusnul ika and M. As’ad Djalali, ‘*Manajemen Waktu, Efikasi diri dan Prokratinasi*’, Jurnal Psikologi Indonesia, 2.3 (2013), 217-222

mengembangkan konsep pekerjaan yang lebih jelas dalam kaitannya dengan talenta, kemampuan, motif, kebutuhan, sikap, dan nilai yang dimilikinya.<sup>3</sup>

#### 4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>

#### 5. Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya pada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyawan sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencaharian.<sup>5</sup>

#### 6. Perspektif

Perspektif adalah cara melukiskan suatu benda dan lain-lain yang mendatar sebagaimana yang telah terlihat oleh mata dengan tiga dimensi atau sudut pandang.<sup>6</sup>

#### 7. Ekonomi Islam

Ekonomi islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang penerapannya dengan nilai-nilai islam.<sup>7</sup>

Berdasarkan penegasan judul diatas maka maksud dari judul skripsi ini adalah sebuah penelitian yang membahas tentang penelitian “ **Pengaruh Efikasi Diri dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buma Cima**

---

<sup>3</sup> Virka Ginatri. ' *The effect of leadership and career planning of commitment and employee performance (study at Riau province regional employment board, education, and training institution)* ", Procuratio, 5.3 (2017), 276

<sup>4</sup> Mahrani L G D P dan Sari M M R. " *Persepsi Karyawan atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan* ", E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana. Hal. 538-553

<sup>5</sup> Undang – Undang No. 14 Tahun 1996, Pokok Tenaga Kerja

<sup>6</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta :Balai Pustaka,1990), H.675

<sup>7</sup> Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, (Jakarta : Prenada Media Group,2010), H.15

## Nusantara Unit Bunga Mayang Dalam Perspektif Ekonomi Islam ”

### B. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu instrumen yang wajib dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu seni untuk mengatur orang didalam organisasi atau lembaga. Dimana sumber daya manusia didalam organisasi menjadi penggerak serta pengelola *resources* yang lain. Jadi, sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi atau lembaga agar organisasi bisa berjalan maka diperlukan kegiatan-kegiatan atau program-program yang baik guna mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia yang aktif.<sup>8</sup> Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga.<sup>9</sup> Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Oleh karna itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat ini, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari sisi manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari bagaimana mengelola manajemen kinerja setiap karyawan. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan

---

<sup>8</sup> Regina G. Kaseger, “Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square”, *Jurnal EMBA* (Vol.1 No.4 Desember 2013), Hal. 906-916

<sup>9</sup> Fatwa Tentama, “Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta”, *Jurnal Psikologi Undip* (Vol.14 No.1 April 2015), Hal.1-8

seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu,<sup>10</sup> biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya lah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh kepercayaan diri yang kuat dan perencanaan yang matang agar kemampuan agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

PT Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan anak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara dengan Sektor Perkebunan Indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Negara Tulang Bawang Kec.Bunga Mayang Kab.Lampung Utara. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu perusahaan ini juga merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencakup wilayah bagian Lampung, Visi perusahaan menjadi perusahaan Agrobisnis dan Argoindustri yang tangguh dan berkarakter global.

---

<sup>10</sup> Payaman J Simanjuntak, Manajemen Evaluasi Kinerja (Jakarta: Fakultas UI, 2011) h. 214.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Kinerja Karyawan PT Buma Cima**  
**Nusantara Unit Bunga Mayang dalam Pencapaian**  
**Produksi Tebu dari tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Target (ton)</b>	<b>Realisasi (ton)</b>	<b>Presentase</b>
2016	1152	1,200,000	1,076,672.0	91%
2017	1124	1,000,000	887,592.2	90%
2018	1122	1,000,000	885,102.4	84%
2019	1145	800,000	567,418.2	50%
2020	1156	800,000	634,418,2	90%

*Sumber : PT Buma Cima Nusantara, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi mengalami pasang surut dari tahun 2016-2020. Capaian produksi pada tahun 2016 menjadi realisasi yang paling besar dibandingkan realisasi pada tahun tahun berikutnya. Berbeda pada tahun 2017-2019 mengalami penurunan yang signifikan disetiap tahunnya. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Perbandingan Pabrik Gula Kristal Putih yang beroperasi**  
**di Lampung tahun 2020**  
**(Dalam Total Kapasitas Giling per hari)**

<b>No</b>	<b>Perusahaan</b>	<b>Kapasitas giling/hari (ton)</b>
1	PTPN VII ( Buma Cima Nusantara)	7.000
2	PT. Gunung Madu Plantation	18.000
3	PT. Pemuka Sakti Manis Indah	10.500
4	PT. Sugar Group Companies (Gula Putih Mataram	10.000

5	PT. Sugar Group Companies (Sweet Indolampung)	9.000
6	PT. Sugar Group Companies (Indolampung Perkasa)	9.000
7	PT. Adikarya Gemilang	8.000

*Sumber : Buletin Asosiasi Gula Indonesi (AGI) – Ikatan Ahli Gula Indonesia (IKAGI) Edisi 5, Desember 2020*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa PT. Buma Cima Nusantara yang merupakan anak perusahaan PTPN VII menjadi perusahaan dengan kapasitas giling harian terendah dibanding perusahaan sejenis yaitu 7.000 ton/hari, disusul dengan PT. Adikarya Gemilang yang mampu menggiling tebu dengan kapasitas 8.000 ton/hari, kemudian PT. Sugar Group Companies dengan kapasitas giling 9.000-10.000 ton/hari, PT. Pemuka Sakti Manis Indah yang mampu menggiling tebu dengan kapasitas 10.500 ton/hari, dan PT. Gunung Madu Plantation menjadi satu satunya perusahaan yang mampu melakukan penggilingan paling besar diantara perusahaan perusahaan lain yang sejenis yaitu dengan kapasitas giling 18.000 ton tebu/hari. Berdasarkan fenomena ini peneliti tertarik untuk mencari tahu lebih lanjut mengenai hal hal yang menyebabkan kapasitas giling di PT. Buma Cima Nusantara menjadi sangat rendah diantara perusahaan lain yang sejenis, Salah satu faktor yang dapat menyebabkan hal ini terjadi yaitu kinerja karyawan, Peneliti ingin mencari tahu lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang.

Pentingnya peran sumber daya manusia membuat para pelaku bisnis berlomba-lomba mencari sumber daya manusia untuk meningkatkan persaingan usaha untuk memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan-tujuannya. Jika perusahaan menginginkan kinerja yang baik maka kinerja pegawai juga sangat diperlukan dan diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan tenaga kerja perusahaan perlu untuk memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*). Faktor

yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian, Efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan pegawai jika manajer akan puas dengan kemampuan pegawainya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut Sultan dan Tareen mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut Ardanti dan Rahardja juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut Noviandari dan Kawakib yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya bahwa individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.<sup>11</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Yasrawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Awba dan Putri yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut pemaparan HRD PT. Buma Cima Nusantara terdapat permasalahan bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki efikasi dan inovasi yang tinggi, namun ada beberapa kinerja karyawan disana kurang optimal, dimana kinerja karyawan disana menyepelkan hal yang seharusnya dikerjakan sebelum

---

<sup>11</sup> Novi Eka Desiana, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya)" *Jurnal Ilmu Manajemen* 7.2 (2019) hal. 382

jatuh tempo, sewaktu seperti laporan bulanan yang mana laporan tersebut harus jadi sebelum akhir bulan tetapi hal tersebut dikerjakan waktu akhir bulan sehingga karyawan merasa tergesa-gesa dan tugas pada hari itu juga tertunda dikarenakan mengerjakan laporan bulanan. Penundaan tugas sudah begitu banyak yang menumpuk tetapi tidak dihiraukan karena laporan bulanan. Kurangnya motivasi dalam diri dan kurang yakin terhadap dirinya selama melakukan pekerjaan yang membuat kinerja mereka menurun.

Kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan pegawai sering mengeluh dan merasa malu dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri membuat pegawai merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kesempatan untuk berkembang dan kurangnya keyakinan dalam bekerja membuat pegawai kurang efektif dalam menjalankan tugasnya dan berdampak terhadap kinerja yang buruk. Padahal Allah memberikan kemampuan kepada individu didunia ini berdasarkan atas kemampuannya, sehingga dalam menjalani suatu tugas dalam kehidupan seperti dalam menyelesaikan masalah haruslah dengan penuh keyakinan, karena Allah Maha menepati janji. Sama halnya bagi karyawan setiap individu dari mereka memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan permasalahan yang berbeda-beda pula, maka dari itu mereka harus yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menjalani permasalahan yang mereka hadapi. Yakinlah pada kemampuan yang dimiliki agar semua masalah yang terjadi dapat dihadapi dengan baik, sehingga bisa menjadi orang yang lebih baik lagi kedepannya.

Surat Al-imran ayat 139 :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۝ ١٣٩

Artinya:

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling

tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (QS: Al-Imran: 139)

Ayat ini menghendaki agar kaum muslimin jangan bersifat lemah dan bersedih hati, meskipun mereka mengalami kekalahan dan penderitaan yang cukup pahit pada perang Uhud, karena kalah atau menang dalam sesuatu peperangan adalah soal biasa yang termasuk dalam ketentuan Allah yang demikian itu hendaklah dijadikan pelajaran. Kaum muslimin dalam peperangan sebenarnya mempunyai mental yang kuat dan semangat yang tinggi jika mereka benar-benar beriman.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan selalu mengendalikan internal efikasi diri yang sangat perlu di perhatikan. Seseorang harus memiliki efikasi diri yang ideal. Efikasi diri sebenarnya inti dari teori *social cognitive*, pengalaman *social*, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Kinerja karyawan yang tinggi didukung oleh kualitas personal yang tinggi, dimana kualitas personal akan memunculkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, keadaan ini akan mengarahkan individu merasa gairah dalam bekerja sehingga individu merasa puas terhadap hasil kerjanya.<sup>12</sup>

Disamping efikasi diri, tidak kalah penting adalah perencanaan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan ketrampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan dan konsekuensi pada dirinya sendiri yang berupaya mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir dan menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan karir adalah merupakan suatu proses upaya seseorang secara menyeluruh sesuai dengan tujuan-tujuan karir dan mengembangkan cara untuk menetapkan rencana guna mencapai tujuan tersebut. Yang didukung dengan penelitian Massie, *et.al.*, Panigoro, *et al.*

---

<sup>12</sup> N.Wulandari. *Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Dukungan Social Dengan Kepuasan Kerja* Jurnal ekonomi dan manajemen (2020), hal 211

yaitu perencanaan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan dan pengembangan karir. Implementasi perencanaan karir merupakan pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan salah satu sasaran dari perencanaan dan pengembangan karir sehingga pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Martoyo mengemukakan bahwa Perencanaan karir secara umum diasumsikan mempunyai arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan sebagai hasil dari proses perencanaan berfungsi sebagai pengarah kegiatan evaluasi. Penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karir, masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dalam mencapai tujuannya maka seorang karyawan harus memiliki perencanaan karir yang matang.

Dharmani mengungkapkan bahwa secara umum, tahapan perjalanan karir seseorang dapat dikelompokkan ke dalam 5 tahapan, yaitu pertumbuhan, penajakan, pementapan, pemeliharaan, dan kemunduran. Pengelompokan itu didasarkan pada usia. Dalam tahap pertumbuhan dialami oleh mereka yang berusia di bawah 15 tahun. Tahap ini diakhiri dengan adanya konsep tentang minat dan kemampuan dan mulai berpikir tentang alternatif keahlian. Dalam usia 15 sampai 24 tahun, seseorang berada dalam tahap penajakan. Dalam usia ini, mereka mulai menggali beberapa keahlian secara serius dan mulai mencoba untuk bekerja. Usia 25 sampai 44 tahun, seseorang berada dalam tahap pementapan.

Mereka secara terus-menerus melakukan pengujian terhadap kemampuan yang dimilikinya dan mencoba untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakatnya. Usia 45 hingga 65, seseorang sudah berada dalam tahap pemeliharaan yang artinya ia tidak lagi akan berusaha untuk mencari pekerjaan yang baru, melainkan akan mempertahankan pekerjaannya yang sekarang.<sup>13</sup>

Selain itu, peneliti juga mengobservasi mengenai perencanaan karir yang ada pada PT. Buma Cima Nusantara, hal tersebut didukung dengan pelaksanaan kegiatan pengembangan dilakukan dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada karyawan untuk maju sesuai dengan prestasi yang ditunjukkan dan kualitas yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan latar belakang etnik, agama, jenis kelamin, usia, kondisi fisik yang dipunyai seseorang, atau keadaan khusus lainnya yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. Setiap karyawan PT. Buma Cima Nusantara dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidang tugas dan kebutuhan posisi jabatannya serta hasil pemetaan karyawan untuk keperluan saat ini maupun masa datang.

**Tabel 1.3**  
**Realisasi Pelatihan Karyawan PT. Buma Cima**  
**Nusantara Unit Bunga Mayang**

No	Uraian	Jumlah (orang)
1.	Peningkatan kompetensi	247 orang
2.	Manajerial	39 orang
3.	Kursus jabatan	28 orang
4.	Kursus pemeriksaan	8 orang
5	Pelatihan	132 orang
6	Studi Banding	30 orang

---

<sup>13</sup> Linda Mora Siregar dan Ari Ryansa, *Perencanaan dan Pengembangan Karir pada PT. X*, Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang (2018), hal 1

7	Seminar/ lokakarya	302 orang
---	--------------------	-----------

*Sumber : PT. Buma Cima Nusantara,2021*

PT. Buma Cima Nusanantara memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam mengikuti pelatihan/pengembangan SDM. Hal ini dapat dilihat pada jumlah peserta kegiatan Pengembangan SDM per level jabatan adalah sebagai berikut :

No	Level Jabatan	Jumlah Peserta (orang)
1.	Komisaris	1
2.	Direksi	3
3.	Pembina/ builder	34
4.	Administrator Gr A	78
5.	Administrator Gr B	197
6.	Supervisor	176
7.	Juru- Pelaksana	236
	JUMLAH	725

*Sumber: PT. Buma Cima Nusantara,2021*

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Buma Cima Nusantara meskipun telah didukung oleh perusahaan mengenai perencanaan karir di PT. Buma Cima Nusantara secara baik namun tetap saja ada beberapa karyawan yang sudah berkerja selama lebih dari 4 tahun masa jabatan dan masih menempati posisi yang sama, kurangnya perencanaan karir menjadi salah satu penyebab hal itu terjadi. Selain itu beliau memaparkan bahwa berkaitan dengan sistem perencanaan di perusahaan yang dirasa perlu disempurnakan atau di perbaharui. Hal tersebut di latar belakangnya oleh adanya permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu masa jabatan yang melebihi batasan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, jabatan yang di emban kurang sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan. Selain itu, dikarenakan aturan yang sudah ada di perusahaan dirasa perlu adanya pembaharuan agar terciptanya aturan yang lebih adil, transparan dan mudah dimengerti oleh seluruh karyawan.

Dilihat dari uraian diatas tercapainya kinerja karyawan yang maksimal dapat disebabkan oleh efikasi diri dan perencanaan karir pada karyawan. Maka penulis akan mengangkat permasalahan tersebut dengan mengangkat judul penelitian “ **Pengaruh Efikasi Diri dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang Dalam Perspektif Ekonomi Islam** ”

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka didapati permasalahan berupa: 1. Kinerja karyawan yang menurun atau tidak stabil, 2. Dibandingkan dengan perusahaan yang sejenis PT. Buma Cima Nusantara memiliki kapasitas giling yang paling rendah, 3. kurang yakinnya karyawan atas pekerjaan yang dihadapi, 4. kurangnya informasi mengenai perencanaan karir sehingga terjadinya *misscommunication* antara karyawan dan perusahaan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang, Sehingga diperlukan pembatasan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini dibuat dikarenakan luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang diteiti serta karena keterbatasan ilmu dan waktu, sehingga diperlukannya pembatasan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini. Penelitian ini dibatasi pada kajian, Efikasi Diri (X1), Perencanaan Karir (X2), Kinerja Karyawan (Y) di PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang?
2. Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang?

3. Apakah Efikasi diri dan Perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang dalam perspektif ekonomi Islam?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, tujuan penelitian yang ingin di capai :

1. Mengetahui dan memahami pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang.
2. Mengetahui dan memahami pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang.
3. Mengetahui dan memahami pengaruh efikasi diri dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang menurut perspektif ekonomi Islam.

### **F. Manfaat Penelitian**

Suatu hal terpenting dalam penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan dan hal yang harus dilakukan setelah terungkapnya hasil penelitian. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, baik pihak penulis maupun pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Secara Teoritis  
Dapat dijadikan referensi bagi penelitian terbaru dengan pembahasan yang sejenis sesuai penelitian ini, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan tentang efikasi diri, perencanaan karir dan kinerja karyawan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Secara Praktis  
Selain manfaat teoritis, hasil penelitian ini secara praktis diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara

lain :

a. Bagi PT. Buma Cima Nusantara

Penelitian ini diharapkan mampu dalam memberikan pertimbangan dalam menentukan langkah atau strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk meningkatkan dan melatih kemampuan menulis karya ilmiah serta dapat berguna untuk mengembangkan pengetahuan mengenai manajemensumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya serta penelitian ini merupakan informasi, teori dan implementasi dari pengaruh dukungan organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini tidak terlepas dari peneliti sebelumnya yang mana sebagai bahan perbandingan serta bahan literatur untuk penulis. Hasil-hasil penelitian yang akan dijelaskan tidak terlepas dari penelitian yang akan penulis lakukan yakni “Pengaruh Efikasi diri dan perencanaan karir” Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Rinna Ribka Rimper dan Lotje Kawet (2014) : “Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado”.

**Persamaan** : Pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y, Efikasi diri, Perencanaan Karir, dan Kinerja Karyawan

**Perbedaan** : Pada lokasi penelitian yang digunakan yaitu PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang

**Hasil** : Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan, Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa dari 2 variabel Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* semuanya mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, variabel *self efficacy* merupakan variabel yang dominan pengaruhnya dibandingkan variabel perencanaan karir. Karena semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin besar pula kepercayaan diri dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan dan akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa (X1) Perencanaan Karir tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menurut karyawan perencanaan karir bukan merupakan pertimbangan utama dalam mencapai kinerja yang baik pada PT PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahrani dan Sari 2014) yang menyimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa (X2) *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaseger, 2013) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Desti Marina Ardanti dan Edy Rahardja (2017) : “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)”

**Persamaan** : Pada variabel  $X_1$  Efikasi diri dan Y kinerja karyawan

**Perbedaan** : Adanya penambahan variabel yaitu perencanaan karir ( $X_2$ ) dan lokasi penelitian yakni PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang

**Hasil** : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Sehingga, pelatihan perlu ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan, karena pelatihan dapat menambah kemampuan karyawan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik efikasi diri karyawan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang yakin bahwa dirinya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mampu bertahan di bawah tekanan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik keterikatan karyawan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Convention. Apabila karyawan mempunyai keterikatan yang baik, karyawan tersebut akan mengetahui tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusinya sehingga karyawan itu dapat mengerjakan tugas dengan baik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

3. Nur Asia Hasibuan dan Syahrizal (2019) : “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Karyawan dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Padang Intermedia Pers Bagian Padang Ekspres Kota Padang, Sumatera Barat”

**Persamaan** : Pada variabel  $X_1$  Efikasi diri

**Perbedaan** : Pada variabel Y Kinerja Karyawan dan lokasi penelitian yang digunakan yakni PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang

**Hasil** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dengan motivasi karir pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan perencanaan karir pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi karir dengan perencanaan karir pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat. Motivasi karir secara signifikan memoderasi hubungan antara efikasi diri dengan perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat.

4. Ana Rokhayati,dkk : “ Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variable Moderator (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon)”

**Persamaan** : Pada variabel  $X_2$  Perencanaan karir dan Variabel Y Kinerja Karyawan

**Perbedaan** : Pada variabel  $X_1$  yang menggunakan variabel efikasi diri serta pada lokasi penelitian yang di gunakan yakni PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang

**Hasil** : 1. *Soft skill* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri karena memiliki nilai  $t$  hitung (2,114)  $>$   $t$  tabel (1,6596) dan  $p$  values (0,035)  $<$  0,05 dengan koefisien jalur variabel *soft skill* terhadap kinerja karyawan adalah 0,161. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Posuma, 2013; Setio, 2014; Kapahang, *et al.*, 2014; Faustyna, 2014 dan Efrianti, *et al.*, 2015).

2. Perencanaan Karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri karena memiliki nilai  $t$  hitung (5,539)  $>$   $t$  tabel (1,6596) dan  $p$  values (0,000)  $<$  0,05 dengan koefisien jalur variabel perencanaan karir terhadap kinerja karyawan adalah 0,474. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Massie, *et al.* (2015) dan Panigoro, *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kualitas Pelatihan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Soft skill* di PT. Krakatau Tirta Industri karena memiliki  $t$  hitung (0,724)  $<$   $t$  tabel (1,6596) dan  $p$  values (0,469)  $>$  0,05 dengan koefisien jalur variabel kualitas pelatihan terhadap *soft skill* adalah 0,110. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Salmah (2012); Hussein, *et al.* (2016); Ardiansyah, *et al.* (2014); Aditya, *et al.* (2015) dan Saraswati, *et al.* (2015) yang menemukan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi *soft skill*.

4. Kualitas Pelatihan tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karir di PT. Krakatau Tirta Industri karena memiliki nilai  $t$  statistik (1,509)  $<$   $t$  tabel (1,6596) dan  $p$  values (0,132)  $>$  0,05 dengan koefisien jalur variabel kualitas pelatihan terhadap perencanaan karir adalah 0,133. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil-hasil penelitian

sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan perencanaan karir oleh Arina Hidayati (2015) dan Sofwan Adiputra (2015). Namun terdapat penelitian yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat III terhadap karir yang dikemukakan oleh Dr. H Moehariono, M.Si (2003).

5. Kualitas Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri karena memiliki nilai  $t$  statistik (3,387) >  $t$  tabel (1,6596) dan  $p$  values (0,001) < 0,05 dengan koefisien jalur variabel kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,283. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Joko Setiawan (2014); Nazar, *et al.* (2014); Kowaas, *et al.* (2016); Ardiansyah, *et al.* (2014) dan Aditya, *et al.* (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Valentina Monoarfa, Zuchri Abdussamad, dkk (2019) :  
 “Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Gorontalo”

**Persamaan** : Pada variabel  $X_2$  Perencanaan karir dan Y Kinerja Karyawan

**Perbedaan** : Pada variabel  $X_1$  yakni efikasi diri dan lokasi penelitian yakni PT. Buma Cima Nusantara Unit Bunga Mayang

**Hasil** : Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel perencanaan karir terhadap kinerja pegawai yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya, dimana perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan

signifikan. Dengan demikian bahwa indikator pengembangan karir yang semakin baik akan menimbulkan atau mendorong kinerja pegawai lebih baik.

3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan antara perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Besaran pengaruh ataupun kontribusi perencanaan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,367 atau 36,7 %, sementara sisanya 0,633 atau 63,3% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti Gaya kepemimpinan, Pendidikan dan Latihan, kompensasi, Koordinasi, Iklim Budaya Organisasi, dan lain-lain.

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam karya ilmiah ini berisi tentang keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini, terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penelitian yang terdiri dari:

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal pada skripsi bersis cover skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orasionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

### **2. Bagian Subtansi (Inti)**

Bagian Inti skripsi terdiri dari :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Pada bab ini berisi teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, efikasi diri, perencanaan karir dan kinerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, Statistik deskripsi, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis secara kuantitatif.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian.

### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Teori Yang Digunakan

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah hal utama pada setiap organisasi. Keberhasilan setiap organisasi pada usahanya guna mencapai tujuan dan target organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang sanggup mengelola sumber daya manusia yg baik. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumberdaya organisasi.<sup>14</sup> Manajemen juga diartikan sebagai proses tertentu yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan dengan menggunakan manusia dan sumber-sumber lainnya.<sup>15</sup> Manajemen yaitu kegiatan mengarahkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi.<sup>16</sup>

###### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai *input* untuk diubah menjadi *output* dalam bentuk produk atau layanan. Sumber daya ini termasuk modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai jenis sumber daya, manusia atau sumber daya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting. Schuler, Dowling, Smart dan

---

<sup>14</sup> Mamduh Hanafi, *Manajemen*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018), h. 1.7

<sup>15</sup> Sofyan Safri Harahap, *Akuntansi, Pengawasan, dan Manajemen dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: FE Trisakti, 1992), h. 121

<sup>16</sup> Kartawan, dkk, *Manajemen Sumberdaya Insani*, (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), h. 14

Huber mengartikan MSDM sebagai suatu pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>17</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>18</sup>

## **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu:

### **1. Tujuan Organisasional**

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia organisasional.

---

<sup>17</sup> Randall S Schuler, Dowling, Peter J Smart, John P dan Huber, Vandal, *Human Resource Management in Australia*, (Harper Educational Publisher, 1992), h. 16

<sup>18</sup> Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Timur: Zifatama Publisher, 2017), h. 2

## 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan hambatan.

## 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.<sup>19</sup>

### c. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

#### 1. Tugas Kerja

Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan. Tugas-tugas atau

---

<sup>19</sup> Masram dan Mu'ah, manajemen sumber daya manusia.(jawa timur: zifatama publisher, 2017), h8-9

pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dilaksanakan dengan baik supaya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

## 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu Tingkat kualitas bekerja yang sesuai dengan standar yang memperhatikan kerapihan, ketelitian sehingga memenuhi standar yang berlaku di perusahaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan, yang menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

## 5. Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku), dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Affandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*, (Yogyakarta : Zanata Publishing,2018), H.10

#### d. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ ۝ ١٣

Artinya:

*“Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”*

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah SWT bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang di emban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik

ialah *siddiq*, *amanah*, *fatonah* dan *tablig*. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami.<sup>21</sup>

## 2. Efikasi Diri

### a. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan untuk melakukan suatu hal yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan<sup>22</sup>. Efikasi diri merupakan bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerjanya.<sup>23</sup> Dalam suatu perusahaan, seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diberikan dan bisa memecahkan masalah yang dihadapi. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah pada dasarnya tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan dan sulit untuk memecahkan masalah yang ada.

Efikasi diri adalah ekspektasi atau keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Efikasi Diri juga dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang akan dirinya bahwa dirinya mampu

---

<sup>21</sup> Arman Paramansyah, Ade Irvi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, (Jawa Barat : Pustaka Al-Muqsih, 2021), H.46-48

<sup>22</sup> Rini Astuti dan William Gunawan, "Sumber-Sumber Efikasi Diri Karier Remaja", *Jurnal Psikogenesis*, 2016, Vol 4, No.2,

<sup>23</sup> Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*, (Yogyakarta: Penerbit Elmaterra, 2017), h. 54

melakukan tugas tertentu dengan efektif.<sup>24</sup> Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang di persyaratkan.<sup>25</sup> Kepercayaan terhadap diri sendiri atau kemampuan diri serta keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik. Individu yang memiliki efikasi diri akan tepat dalam menentukan suatu tujuan serta dapat menjaga komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut.

## **b. Dimensi Efikasi Diri**

### **1. Dimensi Level atau *Magnitude***

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat efikasi diri seseorang berbeda satu sama lain. Tingkat kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau mudah akan menentukan efikasi diri. Pada suatu tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai efikasi diri yang tinggi pada permasalahan ini. seseorang dapat memperbaiki atau meningkatkan *self efficacy belief* dengan mencari kondisi yang mana dapat menambahkan tantangan dan kesulitan yang lebih tinggi levelnya.

### **2. Dimensi *Generality***

Mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang efikasi diri dapat diterapkan. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi pada banyak aktivitas atau pada aktivitas tertentu saja.

---

<sup>24</sup> Imron Rosidi dan Agus Budi Santosa, "Issn : 1693-9727," *Journal of Management*, 2019, 50–62.

<sup>25</sup> Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: UMM Press, 2004), h. 360

Dengan semakin banyak efikasi diri yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi efikasi diri seseorang. Individu mungkin akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditunjukkan.

### 3. Dimensi *Strength*

Terkait dengan kekuatan dari efikasi diri seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. Efikasi diri yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya, orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tak terhingga. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kemantapan inilah yang menentukan ketahanan dan keuletan individu.<sup>26</sup>

### c. Indikator Efikasi Diri

Indikator mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *strenght*. Indikator efikasi diri yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas-tugas tertentu, dimana

---

<sup>26</sup> Bandura, A, *Self-Efficacy, The Exercise of Control*, (New York: W.H.Freeman and Company, 1997), h. 42-46

individu tersebut yang akan menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya untuk memilih dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan, individu mampu bertahan saat menghadapi hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik), individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas ataupun spesifik.
6. Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas, individu yakin bahwa setiap tugas atau pekerjaan, pasti memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, sehingga individu dapat siap dan menanamkan keyakinan pada diri untuk bisa lebih serius dan lebih mantap dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, semakin sulit suatu pekerjaan maka ia pun semakin lebih serius dalam mengerjakannya.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Widyanto E, *Hubungan Antara Self Efficacy dengan Efektivitas Komunikasi pada Receptionist Hotel*, (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, 2015), h. 25

#### d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

##### 1. Budaya

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

##### 2. Gender

Perbedaan *gender* juga berpengaruh efikasi diri. 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 efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

##### 3. Sifat dan 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 makin 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 efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah *competent continges 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 efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai firinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.<sup>28</sup>

**e. Efikasi diri dalam Perspektif Islam**

Al-Qur'an telah menegaskan bahwa setiap orang akan mampu menghadapi peristiwa apapun yang terjadi karena Allah SWT berjanji bahwa Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan dengan sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya. Seperti firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Baqarah: 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا<sup>28</sup> لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا  
 اكْتَسَبَتْ<sup>28</sup> رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا<sup>28</sup> رَبَّنَا وَلَا  
 تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا<sup>28</sup> رَبَّنَا  
 وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ<sup>28</sup> وَاعْفُ عَنَّا<sup>28</sup> وَاعْفِرْ لَنَا<sup>28</sup>  
 □ وَارْحَمْنَا<sup>28</sup> أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا<sup>28</sup> عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ<sup>28</sup>

٢٨٦

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya

<sup>28</sup> A Bandura, Self-Efficacy, The Exercise of Control (New York: W.H.Freeman and Company, 1997) h. 56-71.

*dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. Mereka berdo'a Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.* “ (Q.S. al-Baqarah/2: 286)

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT tidak akan membebani dengan sesuatu yang berada di luar kemampuannya. Maka timbul keyakinan bahwa apapun yang terjadi, kita akan mampu menghadapinya. Ayat ini juga mengisyaratkan bahwa setiap orang memiliki kemampuan sebagai bekal untuk menjalani kehidupan ini, maka setiap orang hendaknya meyakini bahwa banyak kemampuan yang telah dimiliki menjadi potensi sebagai modal untuk kesuksesan.

Allah SWT tidak membebani seseorang di atas kemampuannya, setiap orang mendapat pahala atas segala perbuatan baiknya, dan mendapat siksa atas segala perbuatan buruknya, ucapkanlah kalimat itu dalam setiap do'amu, bermakna, janganlah engkau siksa kami ya Allah SWT atas segala kelalaian kami dan kesalahan kami, dan janganlah engkau bebankan kepada kami beban-beban yang berat, yang kami tidak mampu melaksanakannya, sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami beban dan cobaan yang kami tidak mampu memikulnya.<sup>29</sup> Dari ayat di atas jelas mengatakan bahwa semua

---

<sup>29</sup> Syaikh Muhammad Ali Ash-Shabuni, Shafwatut Tafāsir: Tafsir-tafsir pilihan, terj. KH.Yasin (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2001), 384.

permasalahan pasti bisa diatasi karena besar kecilnya permasalahan disesuaikan dengan kemampuan setiap hamba atau individu, yang mana Allah SWT menganjurkan kepada umat-Nya agar selalu berfikir positif dan yakin akan kemampuan dalam dirinya untuk mengatasi segala permasalahan dalam hidupnya.<sup>30</sup>

### 3. Perencanaan Karir

#### a. Pengertian Perencanaan Karir

Perencanaan karir menurut Hanggraeni merupakan suatu proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan lajur karir untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan karir dan kemampuan individu dengan kesempatan untuk mengisinya secara sistematis. Perencanaan karir terdiri dari dua suku kata, yaitu yang pertama perencanaan dan yang kedua karir. Perencanaan dapat dikatakan sebagai rencana dari suatu individu untuk menentukan kegiatan yang hendak dilakukan dimasa mendatang. Karir ialah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu selama masa (waktu) kerjanya yang memberikan kelangsungan serta nilai bagi kehidupan individu tersebut<sup>31</sup>

Perencanaan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan ketrampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi pada dirinya sendiri. Jadi hal ini berupaya mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir dan menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Seperti

---

<sup>30</sup> Walisongo, "Efikasi Diri dalam Perspektif Islam" Jurnal Psikoogi, vol 2.1, hal 89-92

<sup>31</sup> Sofwan Adiputra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", *Jurnal Fokus Konseling* (Volume 1 No. 1, Januari 2015), Hlm. 45-56

halnya pendapat Dessler, mengungkapkan bahwa perencanaan karir adalah proses pertimbangan mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan ketrampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personal lainnya, menuntut informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir dan memantapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perencanaan karir adalah merupakan suatu proses upaya seseorang secara menyeluruh sesuai dengan tujuan-tujuan karir dan mengembangkan cara untuk menetapkan rencana guna mencapai tujuan tersebut.<sup>32</sup>

#### **b. Tujuan Perencanaan Karir**

Menurut Dillard perencanaan karir memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Memperoleh kesadaran dan pemahaman diri sendiri (*acquiring selfawareness and understanding*). Dalam hal ini merupakan hal yang paling utama, yaitu dengan menilai diri sendiri. Menilai diri sendiri disini artinya menilai kelebihan serta kelemahan yang dimiliki. Mengenali keterampilan, bakat serta kesempatan-kesempatan yang berhubungan dengan karir yang berhubungan dengan penilaian diri. Jadi, hal tersebut sangat penting karena untuk dipergunakan pada perencanaan karir, agar mendapatkan arah yang efisien dalam kehidupannya.

---

<sup>32</sup> Ana Rokhayati, Roni Kambara dan Mahdani Ibrahim, "Pengaruh *Soft Skill* Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi Empiris Pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon), Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa(JRBMT), Vol. 1 (2), hal 107124

2. Mencapai kepuasan pribadi (*attaraining personal satisfaction*). Jika karir yang telah direncanakan terlebih dahulu, maka seseorang tersebut akan mendapatkan kepuasan secara pribadi dari karir yang telah ditekuninya dalam kehidupannya selama ini.
3. Mempersiapkan diri sendiri untuk memperoleh penempatan dan penghasilan yang sesuai dengan apa yang diharapkan (*preparing for adequate placement*). Rencana karir dapat ditunjukkan agar mempersiapkan penempatan karir yang memadai dan menghindari penempatan karir yang tidak diharapkan.
4. Efektivitas usaha dan penggunaan waktu (*efficiently and effort*). Tujuannya yakni agar supaya memilih secara sistematis, sehingga dapat menghindari individu dari usaha coba-coba, sehingga membentuk dalam penggunaan waktu secara efisien.<sup>33</sup>

### **c. Langkah-langkah Perencanaan Karir**

Dillard mengatakan bahwa terdapat langkah-langkah yang diperlukan dalam perencanaan karir, yakni sebagai berikut:

1. Individu harus bisa mengenali bakat. Perencanaan karir dapat dimulai dengan menganalisis bakat ataupun kemampuan yang kurang berkembang dan bakat atau kemampuan yang alami. Dengan adanya analisis ini, seseorang akan memiliki kesadaran tentang kekuatan dan kelemahan mental dan fisiknya, sehingga pemahaman yang dimilikinya ini memungkinkan untuk menjadi

---

<sup>33</sup> Sofwan Adiputra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", *Jurnal Fokus Konseling* (Volume 1 No. 1, Januari 2015), Hlm. 45-56

dasar dalam meramalkan sukses yang akan dicapai dalam karirnya kelak.

2. Individu perlu memperhatikan minat. Minat perlu diperhatikan di dalam perencanaan karir. Individu yang mampu mengidentifikasi karir yang diminatnya cenderung mempunyai perencanaan karir yang matang.
3. seseorang perlu memperhatikan nilai- nilai dalam agamanya. seseorang akan mengalami kepuasan tersendiri apabila karir yang dijalannya sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Oleh sebab itu, seseorang sebaiknya mengidentifikasi nilai-nilai dalam agamanya yang berkaitan dengan karir tertentu yang akan dipilihnya.
4. Individu perlu memperhatikan kepribadiannya. Kesesuaian antara kepribadian dan karir yang dipilihnya merupakan suatu hal yang penting dalam perencanaan karir. Kesesuaian ini sangat penting karena kepribadian individu dapat membuat perbedaan antara kesuksesan yang dicapai dalam karir tertentu oleh individu yang satu dengan individu lainnya.
5. Individu perlu memperhatikan kesempatan karir. Tidak semua kesempatan karir sesuai dengan potensi diri. Individu perlu belajar mengenai pekerjaan yang potensial sesuai dengan kemampuannya. Dalam perencanaan karir, individu dapat menyesuaikan dan mengembangkan kesempatan karir yang sesuai dengan kemampuannya.
6. Individu perlu memperhatikan penampilan karir. Penampilan diri individu semestinya dapat konsisten dengan perilaku dan harapan dalam karir. Pemahaman tentang standar atau kriteria karir akan membantu individu mempertahankan pekerjaannya.

7. Individu perlu memperhatikan gaya hidupnya. Keberhasilan dalam perencanaan karir tergantung pada cara individu mengintegrasikan gaya hidupnya dengan pilihan karir yang terbuka baginya.<sup>34</sup>

#### **d. Indikator Perencanaan Karir**

Perencanaan karir utamanya proses atau langkah awal seseorang dalam mewujudkan karirnya, Indikator Perencanaan Karir yaitu:

1. Informasi, digunakan untuk mengetahui masalah karir, yang terdiri dari layanan informasi dan pendidikan.
2. Evaluasi diri, digunakan untuk mengetahui minat, bakat dan keterampilan karyawan.
3. Motivasi, terdiri dari potensi diri, dorongan kebutuhan hidup dan keperdulian terhadap keluhan konsumen.<sup>35</sup>

#### **e. Perencanaan Karir dalam Perspektif Islam**

Perencanaan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan.<sup>36</sup> Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan, pegawai harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga pegawai mendapatkan karir sesuai apa yang direncanakan.<sup>37</sup> Seperti yang

---

<sup>34</sup> Sofwan Adiputra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", *Jurnal Fokus Konseling* (Volume 1 No. 1, Januari 2015), Hlm. 45-56

<sup>35</sup> Fina Yuliana "Pengaruh Faktor-Faktor Karir terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bakrie di Surabaya" (Skripsi--Universitas Airlangga, Surabaya, 2009), 18. 10 Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1998), 123. 11

<sup>36</sup> Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1998), 123.

<sup>37</sup> Sultan Pacsyindra "Model Pengembangan Karier dalam Upaya untuk Meningkatkan Komitmen Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa (Japfa Group

dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلِنَنْظُرَ نَفْسٌ مَّا قَدَّمْتُمْ  
لِغَدِّ وَآتُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”*.<sup>38</sup>

Dalam bekerja, pegawai telah bersungguh-sungguh dan fokus dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan timbal balik atas apa yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap perusahaan dengan cara memenuhi apa yang dibutuhkan pegawai yaitu perencanaan karir pegawai. Seperti dalam sebuah hadits berikut:

*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu. Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya”*. (HR. Muslim)

Hadits di atas mengandung unsur terkait bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk menerima hak-haknya sebagai pegawai yaitu kesejahteraan atas apa yang

---

Tbk)” (Skripsi— Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2013), 41.

<sup>38</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur’an dan Terjemahnya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema), 548.

telah mereka lakukan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya yang telah mengabdikan diri di perusahaannya dengan cara memberikan perencanaan karir kepada pegawai.

#### 4. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>39</sup> Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.<sup>40</sup> Kinerja seorang pegawai atau karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau institusi.<sup>41</sup>

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana

---

<sup>39</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), h. 9.

<sup>40</sup> Achmad S Rucky, Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 15.

<sup>41</sup> Hussein Fattah, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri (Yogyakarta: Penerbit Elmatera, 2017), h. 9.

mengerjakannya.<sup>42</sup> Apabila terjadi penurunan kinerja, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya kemudian dicarikan pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan.<sup>43</sup>

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

### **1. Faktor Individu**

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

### **2. Faktor Dukungan Organisasi**

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

### **3. Dukungan Manajemen**

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan

---

<sup>42</sup> Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Cetakan Pe (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), h. 47-48.

<sup>43</sup> Ana Nailul Hikmah, "PENGARUH REWARD DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo)," *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 5.2 (2020), 188–205 <<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jimmu/article/view/8903>>.

membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.<sup>44</sup>

### c. Indikator Kinerja Karyawan

#### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-yujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Keterampilan, pengambilan keputusan, efektivitas serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.<sup>45</sup>

#### 3. Kerja Sama

Kerja sama dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal sehingga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

#### 4. Tanggung Jawab

---

<sup>44</sup> Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005), h. 210.

<sup>45</sup> Mathis, R.L. & Jackson, *Human Resource Management* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.378.

Kinerja pegawai juga dapat dinilai dari tanggung jawabnya dalam pekerjaannya dan sarana prasarana yang digunakannya dalam mengerjakan berbagai tugasnya.<sup>46</sup>

#### **d. Unsur-unsur Kinerja Karyawan**

1. Kesetiaan, kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Hasil kerja, yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
4. Ketaatan, kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran, yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama, kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam

---

<sup>46</sup> Kristya Damayanti, “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar”, *Jurnal Kompilek* (Vol. 6 No. 1 Juni 2014), Hal.40-52

menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

7. Prakarsa, kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tingkatan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
8. Kepemimpinan, kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.<sup>47</sup>

#### e. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Istilah kerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta Negara. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan).

Kinerja dalam pandangan Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi: Amanah

---

<sup>47</sup> Masram dan Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo: Zifatama Publiser, 2017, h. 143).

dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah, dan amal perbuatan. Menurut pandangan Islam bahwa kinerja seorang dapat dilihat diantaranya dari beberapa aspek, yaitu:

- a. Sumber daya manusia yang baik, hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Kahfi Ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ

Artinya:

Sesungguhnya kami Telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.<sup>48</sup>

- b. Terampil dan teliti dalam bekerja hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Hasyr Ayat 18 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتِظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِعَذَابِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨

Artinya:

Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.<sup>49</sup>

- c. Produktif dalam bekerja sebagaimana di terangkan dalam firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-A'raf Ayat 39 yaitu:

وَقَالَتْ أُولَٰئِهِمْ لِأَخْرَابِهِمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ۝ ٣٩

Artinya:

<sup>48</sup> Al-Qur'an Surat Al-Kahfi ayat 7

<sup>49</sup> Al-Qur'an Surat Al-Hasyr Ayat 18

Dan orang yang (masuk) terlebih dahulu berkata kepada yang (masuk) belakangan, “Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikit pun atas kami. Maka rasakanlah azab itu karena perbuatan yang telah kamu lakukan.”<sup>50</sup>

- d. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana dijelaskan diantaranya dalam Surat Al-Baqarah Ayat 134, yaitu:

تِلْكَ أُمَّةٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَلكُمْ مَّا كَسَبْتُمْ  
وَلَا تُسْأَلُونَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝ ١٣٤

Artinya:

Itulah umat yang telah lalu. Baginya apa yang telah mereka usahakan dan bagimu apa yang telah kamu usahakan. Dan kamu tidak akan diminta (pertanggungjawaban) tentang apa yang dahulu mereka kerjakan.<sup>51</sup>

Berdasarkan beberapa uraian kinerja di atas dalam pandangan Islam bahwasannya ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan aqidahnya ke dalam kehidupannya sering punya keyakinan dapat meningkatkan energi spiritual yang berguna untuk meningkatkan kinerja. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.<sup>52</sup>

## B. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum

<sup>50</sup> Al-Qur'an Surat Al-A'raf Ayat 39

<sup>51</sup> Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 134

<sup>52</sup> Noorma Yunia, 'Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Perspektif Islam', *Jurnal Aksioma Ad-Diniyah*, 5.1 (2017), 31-55

tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.<sup>53</sup> Hipotesis pada penelitian ini adalah:

### 1. Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan

Kehadiran karyawan dalam perusahaan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh industri untuk tercapainya target dari perusahaan. Industri wajib mengelola aset dari sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Karena pentingnya peranan dari sumber daya manusia, maka perusahaan diupayakan untuk harus memiliki karyawan yang unggul dan bermutu yang bisa memberikan kontribusi penuh untuk kesuksesan perusahaan. Karena karyawan adalah faktor utama dalam suatu perusahaan, untuk bisa sukses atau tidaknya perusahaan tergantung oleh karyawan yang dimiliki.<sup>54</sup> Efikasi diri dari para karyawan perlu diperhatikan karena merupakan hal yang penting untuk peningkatan kinerja. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya.<sup>55</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Yasrawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>56</sup> Itu artinya

---

<sup>53</sup> Erwan Agus Purwanto dan Dyah Rati Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial* (Yogyakarta: Gaya Media, 2007), h. 137

<sup>54</sup> Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.1 (2021), 367.

<sup>55</sup> Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.1 (2019), 30.

<sup>56</sup> I Gede Hendra Eka Saputra dan Komang Tri Yasrawan, "Dampak Moderasi Budaya Catur Purusa Artha Pada Pengaruh Self Efficacy dan Locus of

bahwa peran *self efficacy* sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja yang mana kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dirinya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Awba dan Putri yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>57</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Meria dan Tamzil yang menyatakan bahwa Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.<sup>58</sup> Dari pembahasan tersebut maka hipotesisnya adalah :

**H<sub>1</sub> : Efikasi Diri Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

## **2. Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.**

Super mendefinisikan tentang perencanaan karir dimana perencanaan karir ialah suatu proses dimana seseorang dapat mengidentifikasi serta mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Dillard menyatakan bahwa perencanaan karir ialah proses pencapaian karir seseorang dengan ditandai tujuan yang jelas terhadap karirnya setelah menyelesaikan pendidikan, cita-cita yang jelas terhadap karirnya, serta dorongan untuk maju dalam karirnya. perencanaan karir merupakan suatu proses atau langkah awal pemilihan sasaran karir kemudian diimplementasikan dalam kehidupan dengan mengembangkan karir yang sedang dijalani dengan mempertimbangkan kesempatan, peluang, serta masalah-masalah dalam pemilihan karir, agar dapat mencapai

---

Control Terhadap Kinerja Koperasi,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, x.x (2021), 167–78.

<sup>57</sup> Rizki Awba dan Anne Putri, “the Influence of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Payakumbuh City Regional Financial Board,” *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis*, 2.1 (2021), 28–41.

<sup>58</sup> Lista Meria dan Fachmi Tamzil, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan,” *Forum Ilmiah*, 18.2 (2021), h. 287.

tujuan karir yang diinginkan sesuai dengan bakat, minat serta potensi sumber daya manusia.<sup>59</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Renaldy Massie dan Bernhard Tewal, perencanaan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. Menurut Ana Rokhayati dan Roni Kambara, Perencanaan Karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Massie, *et al.* dan Panigoro, *et al.* yang menyatakan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Ribka Rimper dan L. Kawet, yang menyatakan bahwa perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menurut karyawan perencanaan karir bukan merupakan pertimbangan utama dalam mencapai kinerja yang baik pada PT PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrani dan Sari yang menyimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **H<sub>2</sub> : Perencanaan Karir Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

### **3. Pengaruh Efikasi diri dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

*Self efficacy* atau efikasi diri merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang diembankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan

---

<sup>59</sup> Sofwan Adiputra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", *Jurnal Fokus Konseling* (Volume 1 No. 1, Januari 2015), Hlm. 45-56

kerja karyawan juga akan meningkat.<sup>60</sup> Perencanaan karir secara umum diasumsikan mempunyai arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan, sebab bagaimana dipahami rencana sebagai hasil dari proses perencanaan berfungsi sebagai pengarah kegiatan evaluasi. Penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karir, masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.<sup>61</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh R. Ribka Rimper dan L. Kawet, Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa dari 2 variabel Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* semuanya mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, variabel *self efficacy* merupakan variabel yang dominan pengaruhnya dibandingkan variabel perencanaan karir. Karena semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin besar pula kepercayaan diri dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan dan akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Intan pada agen pemasaran *Equity Life Indonesia*, menyatakan hasil penelitian bahwa Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Putri yang melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas 1, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja.

---

<sup>60</sup> Fadila Malvika, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru)," *JOM FISIP*, 4.2 (2017), 1–15.

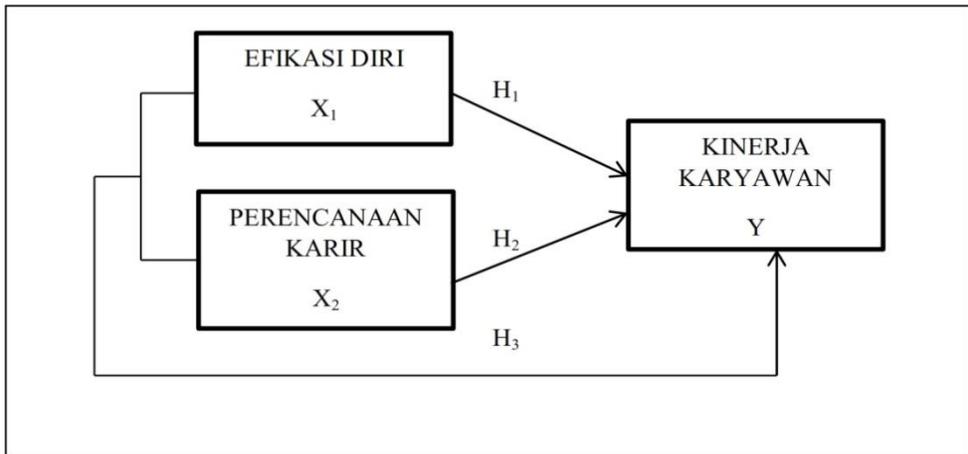
<sup>61</sup> Kaseger G Regina. 2013. *Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174, Vol 1 No. 4 Desember 2013. Hal. 906-916.

Menurut Virka Ginatri Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Hasil serupa juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Massie , dkk tentang pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum never Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukka bahwa precanaan karir berpengaruh positif dan signifiant terhadap kinerja pegawai. Untary meneliti tentang pengaruh pelaksanaan kesejahteraan kerja karyawan, pemberian motivasi dan pelaksanaan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT. Candi Loka Jamus. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif terhadap kinerja PT. Candi Loka Jamus.

**H<sub>3</sub> : Efikasi Diri Dan Perencanaan Karir Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

### C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



#### Perspektif Ekonomi Islam

Kerangka berpikir adalah suatu rancangan atau garis besar yang dilakukan oleh peneliti dalam merancang suatu penelitian. Dalam penelitian ini, penulis memiliki konsep yaitu terdapat dua variabel independen yang merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen (terikat). Selain variabel independen, dalam penelitian ini juga terdapat satu variabel dependen yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, Variabel independen dalam penelitian ini adalah efikasi diri dan perencanaan karir, variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Awba, Rizki, and Anne Putri. 2021. "The Influence of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Payakumbuh City Regional Financial Board." *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis* 2 (1): 28–41. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.363>.
- dan Mu'ah, Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Saputra, I Gede Hendra Eka, and Komang Tri Yasrawan. 2021. "Dampak Moderasi Budaya Catur Purusa Artha Pada Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Koperasi." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika* x (x): 167–78.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- . 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.
- Agung, Anak Agung Putu, dan Anik Yuesti. 2019. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1*. Bali: CV Noah Aletheia
- Agus Purwanto dan Dyah Ratiih Sulistyastuti, Erwan. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media
- Agus dan Triono Sudalyo, Ramadhian. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* 1.11, 444–56
- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Ali, Fauzan, dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo. 2021. "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing),” *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.1, 367

Anggraeni, Dena Aprilia dan Edy Rahardja. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang,” *Diponegoro Journal of Management*, 7.4, 1–14

Ary, Iwan Restu dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. “PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali),” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8.1, 30

Ashar, M. Khafit dan Murgianto. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya,” *Global*, 2.2, 16–29

Awba, Rizki, and Anne Putri. 2021. “The Influence of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Payakumbuh City Regional Financial Board.” *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis* 2 (1): 28–41. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.363>.

dan Mu’ah, Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Saputra, I Gede Hendra Eka, and Komang Tri Yasrawan. 2021. “Dampak Moderasi Budaya Catur Purusa Artha Pada Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Koperasi.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika* x (x): 167–78.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

———. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.

- alvika, Fadila. 2017. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF Efficacy TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (PADA HOTEL GRAND ZURI PEKANBARU)," *JOM FISIP*, 4.2, 1–15
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maria, Siti, et al. 2021. "Self Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office," *Cactus Tourism Journal*, 1.3, 6-15.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Zifatama Publisher
- Mathis, R.L. & Jackson. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Meria, Lista, dan Fachmi Tamzil. 2021. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan," *Forum Ilmiah*, 18, 279
- Metria, Ketut, dan I Gede Riana. 2018. "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117
- Meutia, Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja," *jurnal riset manajemen dan bisnis (JRMB)*, 4.1, 119–26
- Mulyajansih, Restu. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat),"
- Putra, I Made Aditya Darma. 2018. "Pengaruh Self Leadership Dan

Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton,” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7.8, 4237–66

R. L dan Jackson, Mathis. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Jakarta: Salemba Empat

Ria Mardania dan Darman Syarif, Yusuf. 2017. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka

Rosidi dan Santosa, Imron. 2018. “Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Efikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi pada guru SMP di Kecamatan Gunung ungal),” *Telaah Manajemen*, 15.1, 38–55

Rosidi, Imron, dan Agus Budi Santosa. 2019. *Journal of Management*, 50–62

Roy, Fisabilillah Ibnu, dan Sumartik Sumartik. 2021. “The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable,” *Academia Open*, 5, 1–16

Rucky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Saputra, I Gede Hendra Eka, dan Komang Tri Yasrawan. 2021. “Dampak Moderasi Budaya Catur Purusa Artha Pada Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Koperasi,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, x.x, 167–78

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan*

*Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Schuler, Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P dan Huber, Vandal. 1992. *Human Resource Management in Australia*. Harper Educational Publisher

Sekaran dan Roger Bougie, Uma. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat

Setyawan, Suprihono. 2017. “Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional,” *Jurnal Akses*, 12.24, 99–106

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

———. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI

Siwi et al, Raydhika Ardhi. “Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Dan Dukungan Organisasi Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indmira Yogyakarta,” *Admisi & Bisnis*, 19.2, 95–106

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi

Subagyo, Amir. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang,” *Orbith*, 15.1, 31–39

Subiyanto, Didik. 2021. “Pengaruh Dukungan Organisasi, ; Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4.2, 202–12

Awba, Rizki, and Anne Putri. 2021. “The Influence of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Payakumbuh City Regional Financial Board.” *Jurnal PROFITA*:

*Akuntansi Dan Bisnis* 2 (1): 28–41.  
<https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.363>.

dan Mu'ah, Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Saputra, I Gede Hendra Eka, and Komang Tri Yasrawan. 2021.  
“Dampak Moderasi Budaya Catur Purusa Artha Pada Pengaruh  
Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Koperasi.”  
*Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika* x (x): 167–78.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*.  
Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

———. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas UI.

