

## PENDAHULUAN

Pada dunia kerja saat ini, meningkatkan motivasi pekerja sudah menjadi norma bagi perusahaan, dimana strategi pengembangan sumberdaya manusia ditekankan pada aspek peningkatan motivasi karyawan, selain motivasi juga terdapat faktor *occupational self efficacy* yang berpengaruh terhadap peningkatan *job performance* bagi karyawan (Cetin & Askun, 2018). Salah satu aspek yang penting dalam motivasi adalah *intrinsik motivation*, sebab *intrinsik motivation* bersamaan dengan *occupational self efficacy* dapat meningkatkan perilaku inovatif dari seseorang (Klaeijssen et al., 2018). Kemudian diketahui bahwa *occupational self efficacy* berpengaruh penting bagi kesuksesan karir seorang pekerja (Smidt et al., 2018). Pada akhirnya *occupational self efficacy* dan *intrinsic motivation* adalah variabel yang penting bagi peningkatan *job performance* dan *job satisfaction* dari pekerja (Buric & Moe, 2020; Cetin & Askun, 2018; Islam & Ahmed, 2018; Khalid, 2020; Moon, Youn, Hur, & Kim, 2018; Shin, Hur, Moon, & Lee, 2019).

Seorang individu dengan *occupational self efficacy* yang tinggi akan mempunyai *intrinsic motivasi* yang tinggi yang akan meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam bekerja (Liu & Huang, 2019). Kemudian *occupational self efficacy* dan *working environment* berpengaruh terhadap motivasi dari pekerja (Tannady et al., 2019). Selanjutnya *occupational self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap *occupational stress* (Sharma & Marwaha, 2020), dengan meningkatnya *occupational stress* akan berdampak dengan menurunnya *job performance* dari pekerja (Nisar & Rasheed, 2020). Selain itu *occupational self efficacy* meningkatkan *job satisfaction* dan menurunkan *job stress* (Troesch & Bauer, 2017), dengan meningkatnya *job satisfaction* maka *job performance* akan naik (Dinc, 2017; Kishen et al., 2020; Syah et al., 2021).

Kemudian berkaitan dengan *intrinsic motivation*, diketahui memediasi *job satisfaction* (Gheitani et al., 2019). Sebagai tambahan, motivasi baik secara *intrinsic* maupun secara *extrinsic* akan mempengaruhi *job satisfaction* dan juga mempengaruhi *job performance* (Riyanto, 2017). Penelitian lain menjelaskan bahwa pekerja yang mempunyai pemimpin dengan tipe *transformational leadership*, akan mempunyai *intrinsic motivation* yang lebih tinggi, hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan dan mentingkatkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan (Nguyen et al., 2019).

Penelitian-penelitian terdahulu telah menjelaskan hubungan antara *occupational self efficacy* dengan motivasi, *job satisfaction* dan *job performance*. Namun demikian masih sedikit penelitian yang menjelaskan pengaruh dari *occupational self efficacy* terhadap *intrinsic motivation*, *job satisfaction* dan *job performance*, serta hubungan antara *intrinsic motivation* terhadap *job satisfaction* dan *job performance* secara simultan pada konteks karyawan perusahaan di wilayah Jabodetabek.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan mengetahui *intrinsic motivation*, pengaruh dari *occupational self efficacy* terhadap *job satisfaction* dan *job performance*.

Kemudian ditambah dengan pengaruh dari *intrinsic motivation* terhadap *job satisfaction* dan *job performance*. Kemudian pada akhirnya dalah pengaruh dari *job satisfaction* terhadap *job performance*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Occupational self efficacy*

*Self efficacy* adalah sebuah keyakinan dari seseorang untuk bisa sukses pada suatu keadaan tertentu, dimana *self efficacy* ini akan berkaitan dengan kemauan dari seseorang untuk berjuang dan bertahan dalam suatu keadaan sampai mereka sukses dimana hal itu sangat terkait dengan mind dan motivasi (Rhew et al., 2018). Kemudian *occupational self efficacy* dapat didefinisikan sebagai kompetensi yang dirasakan seseorang berkaitan dengan kemampuan untuk sukses dalam memenuhi tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan (Ryan & Deci, 2020)(Rigotti et al., 2008).

Selanjutnya berkaitan dengan hubungan antara *self efficacy* dengan *occupational self efficacy* adalah sebagai berbagai macam *self efficacy* keadaan yang spesifik seperti *content specific self efficacy*, *task specific self efficacy* maupun *process self efficacy*. Sedangkan *occupational self efficacy* itu mempunyai scope yang lebih luas dimana individu harus berhadapan dengan berbagai macam orang, bekerja dengan spesifikasi pekerjaan yang berbeda-beda, pada posisi yang berbeda-beda dan dapat dibandingkan dengan berbagai macam *variabel job outcome* (Spurk & Abele, 2014).

Variabel-variabel dari *job outcome* itu diantaranya adalah *job performance* dan *job satisfaction*, sehingga *occupational self efficacy* akan sangat terkait dengan keyakinan dari individu dengan kemampuannya untuk sukses mengerjakan sebuah pekerjaan dan mengatasi berbagai macam tantangan terkait dengan pekerjaan tersebut (Tomas, Maslic Sersic, & De Witte, 2019). Dalam penelitian ini *occupational self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya untuk sukses mengerjakan sebuah pekerjaan dan mampu mengatasi berbagai macam tantangan terkait dengan pekerjaan.

### *Intrinsic Motivation*

Ryan & Deci(2020) menjelaskan bahwa dalam *self determination theory*, motivasi terbagi menjadi tiga yaitu *amotivation*, *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation*. Terkait *intrinsic motivation*, dapat didefinisikan sebagai kecenderungan bawaan untuk mengembangkan kapasitas seseorang, untuk mencari suatu yang baru dan menantang, serta untuk mengeksplorasi dan untuk belajar (Çetin & Aşkun, 2018). Lebih jauhnya *intrinsic motivation* adalah sebuah aktivitas dilakukan karena untuk keuntungan diri mereka sendiri atau terkait dengan minat dan kesenangan dalam melakukan aktivitas tersebut (Deci & Ryan, 2000).

Sehingga *intrinsic motivation* terkait dengan alasan melakukan suatu tindakan karena suatu dorongan dari dalam, seperti kesenangan untuk menolong mereka yang membutuhkan, menunjukkan kasih sayang untuk orang lain, membuat orang lain lebih baik, bisa diterima sebagaimana apa adanya ataupun menemukan partner yang mau berkomitmen (Sheldon et al., 2003). Dalam penelitian ini, *intrinsic motivation* didefinisikan sebagai sebuah dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu aktifitas karena untuk keuntungan mereka sendiri, dari dalam diri mereka sendiri yang berkaitan dengan minat dan kesenangan dalam aktivitas tersebut.

### ***Job satisfaction***

*Employee satisfaction* adalah sebuah topik yang penting dalam area penelitian sumber daya manusia, beberapa orang senang untuk bekerja, mereka menemukan bekerja sebagai bagian penting dalam hidup mereka, sementara beberapa orang menemukan bekerja itu tidak menyenangkan dan mereka mengerjakannya hanya karena mereka merasa harus mengerjakannya (Jamal Ali & Anwar, 2021). Kemudian, *job satisfaction* bisa didefinisikan sebagai seberapa jauh pekerja bisa puas dengan pekerjaan mereka (Eliyana et al., 2019; Furnham et al., 2009).

Selain itu, *job satisfaction* dapat didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positive sebagai hasil dari penilaian dari sebuah job atau pengalaman terhadap *job experiences* (Ćulibrk et al., 2018). Selain itu, *job satisfaction* tidak hanya berkaitan dengan penilaian atau pengalaman terhadap sebuah job, tapi juga tingkat dimana individu menyadari dengan kepuasan secara psikologi dan penghargaan secara fisik dimana hal itu melibatkan keseluruhan evaluasi secara emosi dan kognitif, seperti penghargaan, kepuasan, ketidakpuasan, dan frustrasi yang mereka temukan di dalam diri mereka sendiri (Kim & Choi, 2018).

### ***Job Performance***

*Job Performance* mengacu pada pelaksanaan pada tugas yang diberikan pada seseorang, apa yang mereka kerjakan dalam melakukan sebuah job, bagaimana mereka menyelesaikan suatu tugas itulah yang disebut *performance*, sedangkan *job performance* itu sendiri merupakan sebuah refleksi dari kemampuan dari pekerja untuk menyelesaikan harapan yang diinginkan oleh perusahaan (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Selain itu, *performance* juga didefinisikan sebagai suatu perilaku atau aktivitas dibawah kontrol individu yang mengacu pada kemampuan dan tujuan organisasi yang relevan, dimana pada saat ini *job performance* mengacu pada task dan *contextual performance*, *task performance* mengacu pada kemampuan dari pekerja untuk melaksanakan sesuai dengan *job description*, sedangkan *contextual performance* mengacu pada kontribusi dari pekerja yang melebihi kewajiban teknik yang diharuskan oleh perusahaan, dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuan (Lado & Alonso, 2017).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur *job performance* mengadopsi dari Cetin & Aşkun (2018) mengacu pada task performance yaitu pada kemampuan dari pekerja untuk melaksanakan tugas sesuai dengan *job description* dan persyaratan standar lainnya yaitu seperti teliti dalam mengerjakan tugas, memiliki hasil kualitas kerja tinggi serta laporan yang disampaikan dapat diandalkan dan dapat dipercaya.