

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sesuai dengan permasalahan yang ada pada penelitian ini, yaitu *self efficacy*, lingkungan dan kinerja karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Dimulai dari pengertian secara umum samapai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Selain itu juga penulis memuat sumber teori dari text book, jurnal dan sebagainya.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai Bahasa, yang pertama yaitu dari Bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam Bahasa Italia, yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur (Aditama, 2020). Oleh karena itu definisi manajemen secara etimologis dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan mengelola atau mengatur. Berikut beberapa definisi manajemen menurut para ahli di antaranya sebagai berikut:

Menurut G.R Terry (2018) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut Robbins dan Coulter (2018) mengemukakan bahwa :

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively. We already know that coordinating and overseeing the work of others is what distinguishes a managerial position from a non managerial one”.

Menurut M. Manullang (2018:2) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Berdasarkan beberapa definisi manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mengatur serangkaian proses dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti fungsi manajemen pada umumnya (Menurut S.P. Hasibuan) yaitu :

1. Perencanaan (Planning) : Kegiatan merencanakan semua karyawan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (Organizing) : Kegiatan untuk mengatur semua karyawan

dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarah (Directing) : Kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membentuk tercapainya tujuan bersama.
4. Pengendalian (Controlling) : Kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-Unsur manajemen adalah alat-alat manajemen yang harus ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dimana unsur ini bereperan dalam membantu terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2020:8) unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M :

1. Manusia (*Man*) dalam kegiatan manajemen faktor manusia adalah yang paling menentukan, sebab manusia membuat tujuan serta yang melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Keuangan (*Money*) merupakan alat ukur dan alat pengukur nilai. Oleh karena itu, uang merupakan alat (tools) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.
3. Metode (*Method*) yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha untuk mencapai tujuan.
4. Mesin (*Machines*) mesin dan peralatan yang berperan sangat besar dalam penciptaan keunggulan bersaing sebuah perusahaan.

5. Material (*Material*) bahan baku suatu industri merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan nilai suatu produk yang dapat ditawarkan oleh perusahaan kepada konsumen.
6. Pasar (*Market*) pasar terbentuk akibat adanya interaksi antara penawaran dan permintaan produk. Kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh diterima atau tidak diterimanya produk yang ditawarkan perusahaan kepada konsumen dalam pasar.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Garry Dessler (2020:3) mengemukakan bahwa :

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”.

Menurut Robert L. Mathis (2017:2) mengemukakan bahwa :

“Human resource management is designing formal systems in an organization to manage human talent for accomplishing organizational goals”.

Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas -ktivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2.1.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berikut adalah fungsi sumber daya manusia menurut para ahli :

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:21) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*)

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai waktu pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemeritahan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Sepration*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mendapatkan pemahaman tentang fungsi manajemen sumber daya manusia bahwa terwujudnya tujuan organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan

sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Strategi mengelola karyawan oleh Arif Yusuf Hamali (2018:16-18) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- c. Mengembangkan kualitas kerja.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan

kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.

e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial serta terdapat empat tujuan utama yaitu sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individu dari karyawan itu sendiri.

2.1.3 Self Efficacy

Self-efficacy / Efikasi diri yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas,

mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri bahwa seseorang memiliki kemampuan melakukan tindakan yang di harapkan. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, serta mampu memobilisasi energy yang lebih besar dalam menghadapi setiap tantangan.

Self-efficacy tidak sama dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *self-efficacy* menggambarkan evaluasi kemampuan diri. Adapun beberapa definisi *self-efficacy* menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Bandura dalam Farida Agustin (2018) mengemukakan bahwa :

“Efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal”.

Menurut Irwansyah (2018:116) mengemukakan bahwa :

“*Self Efficacy* adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu”.

Menurut Helmi dan Elita (2017:45) mengemukakan bahwa :

“*Self Efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi *self efficacy* diantaranya :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self efficacy* tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan *self efficacy*. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri. Pengalaman keberhasilan individu lain tidak dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri sendiri tetapi apabila pengalaman keberhasilan itu dari dirinya maka akan mempengaruhi peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience or Modelling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan bagian dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. *Modelling* merupakan cara yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktivitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

4. Keadaan Fisiologis dan Afektif (*Physiological and affective State*)

Informasi kemampuan individu sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan efektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stres. *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stres dapat mengurangi *self efficacy* pada diri individu, jika tingkat stres individu rendah maka tinggi *self efficacy*, sebaliknya jika stres tinggi maka *self efficacy* pada individu rendah.

2.1.3.3 Dimensi *Self efficacy*

Self efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu *level, strength, dan generality*.

Menurut Bandura dalam Farida Agustin R.P (2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dilihat dari tiga dimensi yaitu :

1. Level (*Magnitude*)

Dimensi level ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian hingga tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemamouan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang

dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan dari individu mengenai kemampuannya. Seseorang dengan efikasi diri yang lemah akan mudah menyerah pada pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri tinggi akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya walaupun ditemukan pengalaman yang tidak menunjang atau menghambat. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu.

3. Keadaan Umum (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Indikator self efficacy mengacu pada tiga dimensi self efficacy yaitu dimensi level, strength dan generality. Flora puspitaningsih (2018:78), mengemukakan beberapa indikator self efficacy yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tersebut, yang mana individu sendirilah yang 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 diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di lingkungan perusahaan. Berikut beberapa definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli :

Menurut (Mahmudah Enny, 2019) mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) mendefinisikan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut (Mhd Andi Rasyid & Hasrudy Tanjung, 2020) :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya”.

Demikian, dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Mahmudah Enny, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. aktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. (Mahmudah Enny, 2019), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja

meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan di mana dia bekerja.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Mahmudah Enny, 2019) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan, dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan setiap pelaku usaha didalamnya memiliki berbagai perbedaan karakter, budaya, motivasi, pendidikan dan kemampuan. Perbedaan ini akan menciptakan hasil pencapaian dan prestasi yang juga berbeda bagi setiap individunya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Organisasi sebaiknya dapat mengolah segala perbedaan ini hingga menjadikan semua individu yang terlibat tetap dapat mencapai tujuan yang sama yang telah disepakati dan ditentukan bersama. Berikut beberapa definisi mengenai kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut (Robbins, 2017:211) mengemukakan bahwa :

“Employee performance is the degree to which employees achieve job requirements atau kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah tentang proses pegawai melakukan/menjalankan pekerjaan serta seberapa hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut untuk memenuhi ketetapan atau tujuan instansi/organisasi”.

Menurut Rivai (Busro, 2018:88) mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi secara kuantitas, kualitas dan standar tertentu dalam mencapai tujuan di sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai organisasi yang memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan, dalam prosesnya organisasi tersebut beroperasi dengan adanya kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan yang ada didalam perusahaan. Menurut Flippo dalam Mangkunegara (2017:70) mengemukakan bahwa dimensi atau standar kinerja pegawai meliputi 4 aspek sebagai berikut :

1. Kualitas kerja merupakan kualitas hasil kerja yang diukur ketetapan, ketelitian, keterampilan, kerapian dan sedikitnya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja merupakan kuantitas hasil kerja yang diukur berdasarkan kecepatan dan volume pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketangguhan merupakan dimensi kinerja pegawai yang berkenan dengan kepatuhan terhadap intruksi, inisiatif kerja dan adanya kebiasaan menjaga keselamatan kerja.
4. Etitude merupakan dimensi kinerja pegawai yang berkenan dengan sikap positif pegawai terhadap lembaga dan pekerjaannya serta mampu dan mau bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagian dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorongnya terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kunci utama dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien melalui suatu kebijakan atau program yang lebih baik atas pemberdayaan sumber manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:22) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui :

- a. Ketepatan,
- b. Ketelitian,
- c. Keterampilan,

2. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Maka indikator adalah sebagai berikut :

- a. Kecepatan
- b. Target Kerja

3. Kerjasama

Kekompakan karyawan dalam menjalankan tugas, melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan organisasi.

Indikator dari kerjasama antara lain :

- a. Jalanin Kerjasama
- b. Kekompakan

4. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dilaksanakan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Indikator dari tanggung jawab antara lain :

- a. Hasil Kerja
- b. Pengambilan Keputusan
- c. Standar Kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan juga dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai dasar perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian. Berikut tabel mengenai perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mukrodi, M., & Reza, Mohammad (2018). Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan	Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kreatif : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 6, No. 1 (2018).		adalah kinerja karyawan.	
2.	Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 2, No. 4, 2014.	Hasil penelitian menunjukkan perencanaan karir dan <i>self efficacy</i> secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado.	Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.	Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian. Terdapat variabel perencanaan karir.
3.	Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia). e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017	Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.	Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.	Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian. Terdapat variabel <i>self esteem</i> .
4.	Suriani Martha, A., & Sitohang Firdaus, M. (2023). Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> dan Lingkungan Kerja terhadap	Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United	Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja.	Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian. Terdapat <i>self esteem</i> .

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kinerja Karyawan PT. United Motors Centre Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Vol.12, No.9 (2023).</p>	<p>Motors Centre Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya.</p>	<p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	
5.	<p>Huda, M., & Shony Azar, M. (2021).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan.</p> <p>Humanis : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora : Vol.13, No.2 (2021).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. hd</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p> <p>Terdapat variabel stres kerja dan beban kerja.</p>
6.	<p>Putra, E. S., & Islamuddin, I (2023).</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Bengkulu Selatan.</p> <p>Prosiding Seminar Nasional Business Corporate : Vol. 2, No. 1 (2023).</p>	<p>Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p> <p>Terdapat variabel motivasi kerja.</p>
7.	<p>Bayu Rama Laksono & Acynthia Ayu Wilasittha (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja,</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh secara</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SAMACO</p> <p>Behavioral Accounting Journal : Vol, 4, No 1 (2021).</p>	<p>parsial dan simultan pada variabel kinerja karyawan PT. Samaco.</p>	<p>lingkungan kerja.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat variabel komunikasi dan motivasi.</p>
	<p>Syafrina Nova, & Manik Sudirman (2018).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri</p> <p>Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan : Vol 3, No 2 (2018).</p>	<p>Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Flamboyan Kecamatan Tapung.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p>
9.	<p>Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E (2020).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centra Lestari Tangerang.</p> <p>Jurnal Manajemen Kewirausahaan : Vol. 17, No. 1 (2020).</p>	<p>Hasil penelitian lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p> <p>Terdapat variabel stress kerja.</p>
10.	<p>Setiawan, A. A. K. A., Sujana, W., & Ari, N. N (2020).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan <i>self efficacy</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Variabel independen yang digunakan</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Bandung.</p> <p>Values : Vol. 1, No. 2 (2020).</p>	<p>terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi <i>self efficacy</i> dan motivasi secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja karyawan.</p>	<p>adalah <i>self efficacy</i></p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Terdapat variabel motivasi kerja.</p>
11.	<p>Widya Alvio, M. (2023).</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy, Locus Of Control</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Warehouse</i> (Studi Kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya).</p> <p>Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis. Vol. 1, No. 4 (2023).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy, locus of control</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p> <p>Terdapat variabel <i>locus of control</i>.</p>
12.	<p>Lestary, L., & Chaniago, H. (2017).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi. Vol. 3, No. 2 (2017). bjggf</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Departemen produksi bagian detail manufaktur direktorat PT. Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan dengan nilai 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
13.	<p>Sugiarti, E (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expamet. Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS) : Vol. 3, No. 2 (2020).</p>	<p>Hasil penelitian ini lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian. Terdapat variabel kompensasi.</p>
14.	<p>Kaseger, R. G. K.G. (2013). <i>jhuhu Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square)</i>. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 906-916.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i>. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian. Terdapat variabel pengembangan karir.</p>
15.	<p>Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Seminar Nasional Manajemen,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ekonomi Dan Akuntansi, Vol.5, No.1 (2020).		kinerja karyawan.	
16.	<p>Ramadhan, Gilang; Setyowati, Trias; Winahyu, Pawestri (2022).</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali.</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis : Vol 20, No. 2 (2022).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i>.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p> <p>Terdapat variabel <i>employee engagement</i>.</p>
17.	<p>Sholihah Annisa, D., Rusman Frendika (2023).</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung.</p> <p>Bandung Conference Series : Business and Management : Vol.3, No. 1 (2023).</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa, <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Nugraha Ekakurir cabang kantor utama Bandung.</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i>.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p>
18.	<p>Tanjung, V. Y., Simatupang, S., & Simamora, F. N. (2023).</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo</p>	<p>Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i>.</p>	<p>Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.</p> <p>Terdapat variabel motivasi kerja.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi : Vol. 3, No. 1, (2023).	(Persero) Cabang Sibolga.	Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.	
19.	Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M (2023) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa di Makassar. Journal of Applied Management and Business Research : Vol. 3, No. 2, (2023).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta <i>locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Banyumas Perkasa. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya,	Variabel independen yang digunakan adalah <i>self efficacy</i> . Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.	Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian. Terdapat variabel <i>locus of control</i> .
20.	Siholo, R. D., & Siregar, H (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah : Socio Secretum : Vol. 9, No. 2 (2020).	Hasil penelitian ini menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.	Tempat atau Objek dan Waktu Penelitian.

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti 2023.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antara variabel

penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka pemikiran harus mampu menggambarkan ketertarikan antara variabel penelitian secara jelas berdasarkan teori yang mendukung. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hubungan tersebut akan menjelaskan berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sholihah Annisa Dwiyanti & Frendika Rusman (2023) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Kantor Utama Bandung. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi M & Reza Mohammad (2018) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok.

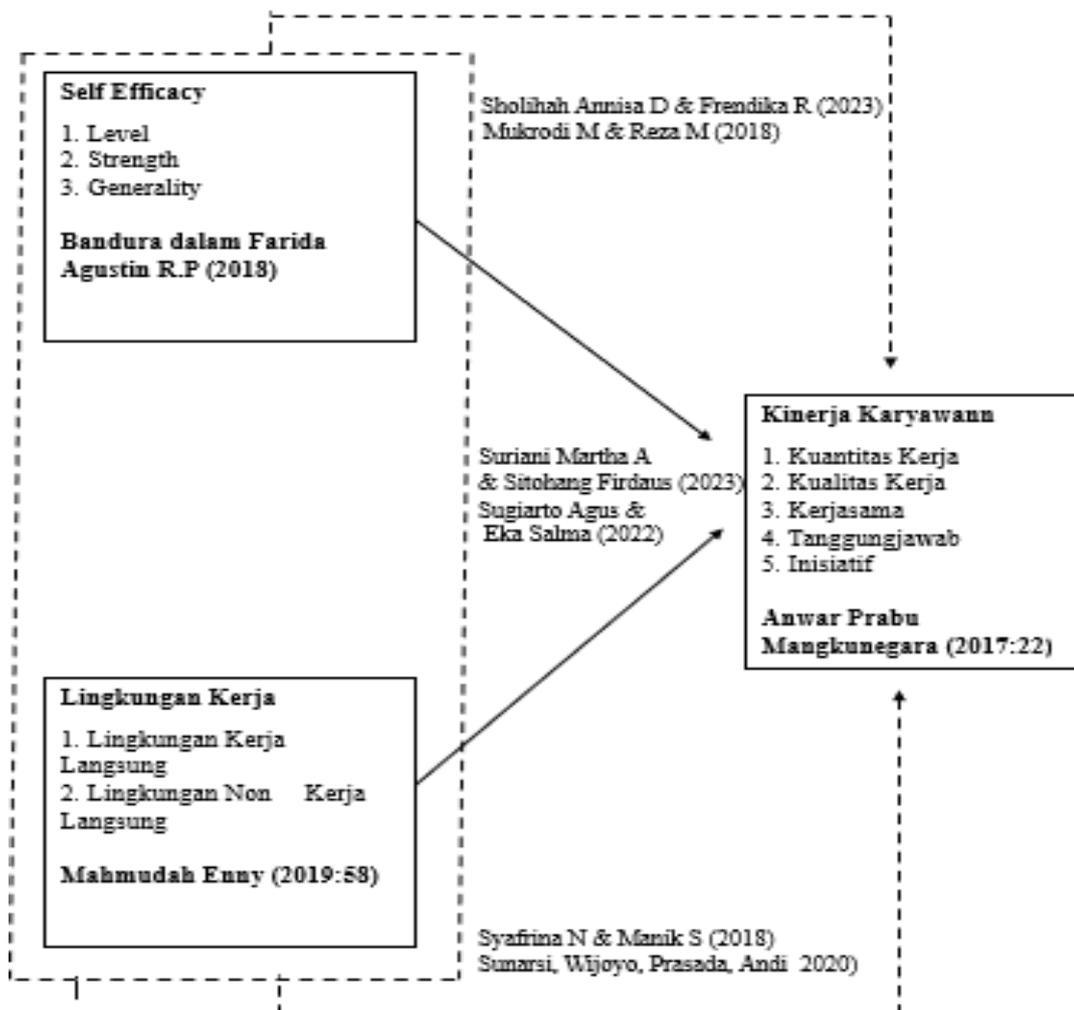
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Syafrina Nova, Manik Sudirman (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Flamboyan Kecamatan Tepung. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta.

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan oleh Suriani Martha A, Sitohang Firdaus M (2023) menyatakan bahwa *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT United Motors Centre Suzuki Cabang Ahmad Yani Surabaya. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto Agus dan Eka Salma (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan serta *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut peneliti sajikan paradigma yang menggambarkan hubungan antar variabel tersebut.



Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2017:63). Dilakukan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

1. Secara Simultan
 - a. Terdapat pengaruh dari *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara Parsial
 - a. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.