BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efikasi Diri

2.1.1.1.Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan bentuk keyakinan atau kepercayaan pada diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaanya. Semakin tinggi rasa keyainan itu maka akan memotivasi seseorang dalam bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Menurut Lunenburg dalam Sebayang, (2017:338) Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Lalu menurut Wood dan Bandura dalam Ari Sinar Deany (2016:372) *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang kemampuannya, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sukses karena melihat peluangnya dengan beberapa tindakannya sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru**.**Medhayanti dalam Iwan Restu (2019:692) menyatakan bahwa *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu

dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Medhayanti, 2015).

Alwisol dalam Lilis Sulastri (2020:44) mendefinisikan efikasi diri yaitu keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan suatu tindakan yang diharapkan Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam R. Salangka (2015:563) menyatakan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk.

Sehingga dapat disimpulkan secara singkat bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah maupun tujuan yang sudah ditetapkan serta kemampuan dalam menjaga kontrol terhadap pekerjaan di lingkungan yang sedang dihadapi.

2.1.1.2.Indikator Efikasi Diri

Menurut Lunenberg dalam Stevani Sebayang (2017:338) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

   Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang

mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

a. Tugas yang menantang
b. Pelatihan
c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukanya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan

kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu

a. Kesuksesan rekan kerja
b. Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan, sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

a. Hubungan atasan dengan pegawai.
b. Peran pemimpin.

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi

yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang dekat. Dalam hal ini, manusia akan terus mencoba untuk berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam Dwi Agung (2013: 194) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.

Sedarmayati dalam R. Salangka (2015:564) mendefinisikan 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. Nitisemito (2005:109)

mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar para pekerja yang bersifat fisik dan nonfisik yang akan berpengaruh pada hasil kerja.

Supardi dalam Aurelia (2013:1210), menyatakan lingkungan kerja merupakan keaadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenagkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Sedangkan menurut Fadiarni (2015:4) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja, fisik dan non fisik yang memudahkan atau menyulitkan pekerja serta mempengaruhi pekerja dalammenjalankan tugasnya

Menurut Tysen dalam Saiful Bahri (2018:40) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak yang postif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Simanjutak dalam Lilis Sulastri (2020:44) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja

Berdasarkan pengertian–pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan yang sangat penting dalam

penyelesaian tugas–tugas yang diberikan kepada pegawai, yang secara keseluruhan hasil akhirnya mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

A. Lingkungan Tempat Kerja/Lingkungan Kerja Fisik (Physical Working Environment)

   Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

   1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
   2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

   Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik

mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Suasana Kerja/Lingkungan Non Fisik (Non-Physical Working Environment)

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

2.1.2.3.Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26), mengemukakan bahwa: "lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (non fisik) dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dan lain-lain".

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:31), mengemukakan bahwa: "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Berdasarkan dua definisi tersebut diuraikan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan Cahaya Di Tempat Kerja

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur Di Tempat Kerja

   Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban

   Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi kedaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara

sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktif peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, yaitu untuk proses *metabolism*. Udara disekitar kotor apabila kadar udara dalam oksigen tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen di tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

5. Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena teruatama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebakan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar

pelaksanaan pekerjaan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia.

6. Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Dapat mengganggu tubuh dalam hal:

a. Konsentrasi dalam bekerja.
b. Datangnya kelelahan.
c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-Bauan Di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna Di Tempat Kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan para karyawannya. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur dengan tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira, sehingga dapat diharapkan mereka akan berkurang kelelahannya dan bertambah semangat bekerjanya. Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat mengakibatkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya

music yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memafaatkan tenaga Sutuan Petugas Keamanan.

12. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam oganisasi itu.

13. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (dalam Tohardi: 2002) menyatakan hubungan antar social di antara para karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja sosial yang perlu dapat perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Tohardi, (2002) menyatakan yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, gangguan dalam ruangan kerja *(noisy)*, keadaan udara (kelembapan, temperatur, sirkulasi udara), warna, kebersihan, sedangkan yang termasuk lingkungan kerjanon fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Definisi Kinerja

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan, apakah kinerja tersebut telah dilakukan dengan baik atau perlu adanya evaluasi terhadap kinerja tersebut mengenai hasil yang telah dicapai.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau perestsi kerja yang dilihat. Sedangkan menurut Rismawati (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatife sari suatu kebijkan operasional.

Kinerja menurut Bernadine dalam Johannes Tampi (2014:6) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu Menurut Moeheriono dalam Koswara (2016:62) Kinerja dapat didefinisikan juga sebagai tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Pengertian ini memiliki arti bahwa kinerja bisa diartikan sebagai tingkat pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya Mathis dan Jackson dalam Ratnasari (2019:196) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya dalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaanya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yahng nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestsi kerja yanfg dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Lalu menurut Isniar Budiarti (2013:3) Kinerja didefinisikan sebagai

catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Menurut Umi Narimawati et all (2017:2) ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu momen, peristiwa, dan aktivitas stres akan selalu bergantung pada orientasi psiko-sosial individu dengan mempertimbangkan hal-hal, seperti budaya, spiritualitas, nilai, kepercayaan, dan pengalaman seseorang.

Dari semua definisi yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dicapai karyawan dalam waktu tertentu untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers dikutip dalam (Asri Laksmi Riani, 2011) yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjelas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilkaku.

2.1.3.3.Indikator Kinerja

Indikator yang dikemukakan oleh Bernadine dalam Johannes Tampi (2014:6), sebagai berikut:

1. Kualitas

   Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

   Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

   Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

   Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

   Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk table

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis/ Tahun	Judul/ Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan / Persamaan
1	Ary Sinar Deany, I Made Sukartha, dan Dewa Gede Wirama (2016)	**Judul**: Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control*, dan *Emotional Stability* pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. **Metode**: Regresi linier berganda **Sampel**: 74 Orang	Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan dari variabel-variabel bebas yang memengaruhi kinerja pengelola anggaran belanja Universitas Udayana, maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem, self efficacy, locus of control* dan *emotional stability* berpengaruh positif pada kinerja pengelola anggaran belanja di Universitas Udayana .	**Persamaan** : Variabel efikasi diri menjadi varuabel independen, sama - sama ,menggunakan variabel kinerja **Perbedaan** : menggunakan 5 variabel pada peneitian terdahulu, perbedaan pada tempat dan objek penelitian
2	Rian Salangka dan Lucky	**Judul:** Pengaruh *Self Efficacy, Self*	Hasil uji hipotesis baik simultan maupun parsial menunjukkan adanya	**Persamaan** : Variabel efikasi diri dan lingkungan kerja

	Dutolong (2015)	*Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo **Metode**:Regresi Berganda **Sampel: 63 Karyawan**	perngaruh *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan dalam setiap variabel koefisien regresi memiliki arah positif hal ini sesuai dengan hasil untuk *self efficacy self esteem* dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi, cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkat kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan.	menjadi varuabel independen **Perbedaan** : menggunakan 4 variabel pada peneitian terdahulu, perbedaan pada tempat dan objek penelitian-
3	Erdi Kurniadi (2019)	**Judul**: Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta **Metode:** regresi linier sederhana **Sampel**: 41 karywan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Adanya pengaruh langsung secara signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta; 2) Adanya pengaruh langsung secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta; 3) Adanya pengaruh langsung secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Kata kunci: Efikasi diri, Lingkungan	**Persamaan** : Variabel efikasi diri dan lingkungan kerja menjadi variabel independen, sama - sama menggunakan variabel kinerja **Perbedaan :** menggunakan 4 variabel pada peneitian terdahulu, perbedaan pada tempat dan objek penelitian

			Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan.	
4	Lilis Sulastri dan Wisnu Uriwan (2020)	**Judul**: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. **Metode**: regresi linier berganda **Sampe**l:77 orang	Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, motivasi pegawai dan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.	**Persamaan** : Variabel efikasi diri menjadi variabel independen, sama - sama ,menggunakan variabel kinerja **Perbedaan** : menggunakan 4 variabel pada peneitian terdahulu, perbedaan pada tempat dan objek penelitian
5	Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (20170	**Judul**: Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia **Metode**: regresi linier berganda **Sampe**l:53 orang	Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan	**Persamaan** : Variabel efikasi diri menjadi variabel independen, sama - sama menggunakan variabel kinerja sebagai variable dependen **Perbedaan** : perbedaan pada tempat dan objek penelitian
6	Nurcan kahraman (2014)	**Judul**: Investigating The Relationship Between Science Teachers'	Menurut hasil, Keyakinan self-efficacy guru tentang pengajaran sains dan kondisi kerja mereka merupakan prediktor signifikan kepuasan kerja guru. Selain itu, dukungan dari rekan	**Persamaan** : Variabel efikasi diri dan lingkungan kerja menjadi variabel independen **Perbedaan** :

		Self- Efficacy, Work Environment And Their Job Satisfaction **Metode**: regresi linier berganda **Sampe**l:55 orang	kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam menjelaskan kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, guru yang meyakini kemampuannya untuk mengatur kegiatan mengajar dan yang memahami lingkungan sekolah yang berorientasi pada keberhasilan cenderung lebih puas dalam pekerjaan mereka	Berbeda variable dependen, perbedaan pada tempat dan objek penelitian
7.	Fatih Çetin dan Duysal Aşkun (2018)	**Judul**: The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation **Metode**: regresi linier berganda **Sampe**l:76 orang	Hasil kami mendukung sebagian besar hipotesis kami dalam kaitannya dengan self-ef pekerjaan fi kation dan efek motivasi intrinsik atas kinerja. Kami H3 mengenai peran mediator dari motivasi intrinsik hanya didukung sebagian.	**Persamaan** : Variabel efikasi diri menjadi variabel independen **Perbedaan** : Berbeda variable dependen, perbedaan pada tempat dan objek penelitian
8.	Aminu Sanda (2011)	**Judul**: Managerial Self-efficacy and Discretionary Behavior Improving Work Environment for Small Firm Performance **Metode**: descriptive inferensial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer memiliki indera kuat dari ikatan afektif pada perusahaan mereka karena penggunaan self-efficacy mereka untuk menghasilkan pengaruh dinamis pada kinerja perusahaan mereka. Mereka juga menunjukkan perilaku bebas yang memotivasi karyawan mereka untuk bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Studi ini menyimpulkan bahwa tidak	**Persamaan** : Variabel efikasi diri dan lingkungan kerja menjadi variabel independen **Perbedaan** : perbedaan pada tempat dan objek penelitian

		Sampel:100 orang	adanya pengaruh timbal balik antara self-efficacy manajer dan perilaku diskresi mereka membatasi kinerja perusahaan yang efisien dan efektif	

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan untuk menjaga kinerja karyawan agar bisa maksimal dan produktif. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai tentunya akan mempengaruhi perusahan tersebut. Jika kinerja karyawan tersebut maksimal dan sesuai target tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika kinerja karyawan minim tentunya akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja karyawan perlu diperhatikan, rasa percaya diri dan keyakinan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas tentunya harus di optimalkan agar kinerjanya dapat efektif dan efisien. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

Efikasi diri juga tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan apabila hal tersebut dilakukan dengan baik. Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesaikan masalah yang sedang dihadapinya serta mampu menetukan langkah dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. lingkungan kerja yaitu ruang lingkup dalam perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaaan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja sehingga di diri karyawan memacu semangat saat menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan.

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017:343) Hasil penelitian pada PT. Finnet Indonesia. Artinya jika efikasi diri karyawan tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik dan bertanggung jawab sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerjs Dengan Kinerja Karyawan

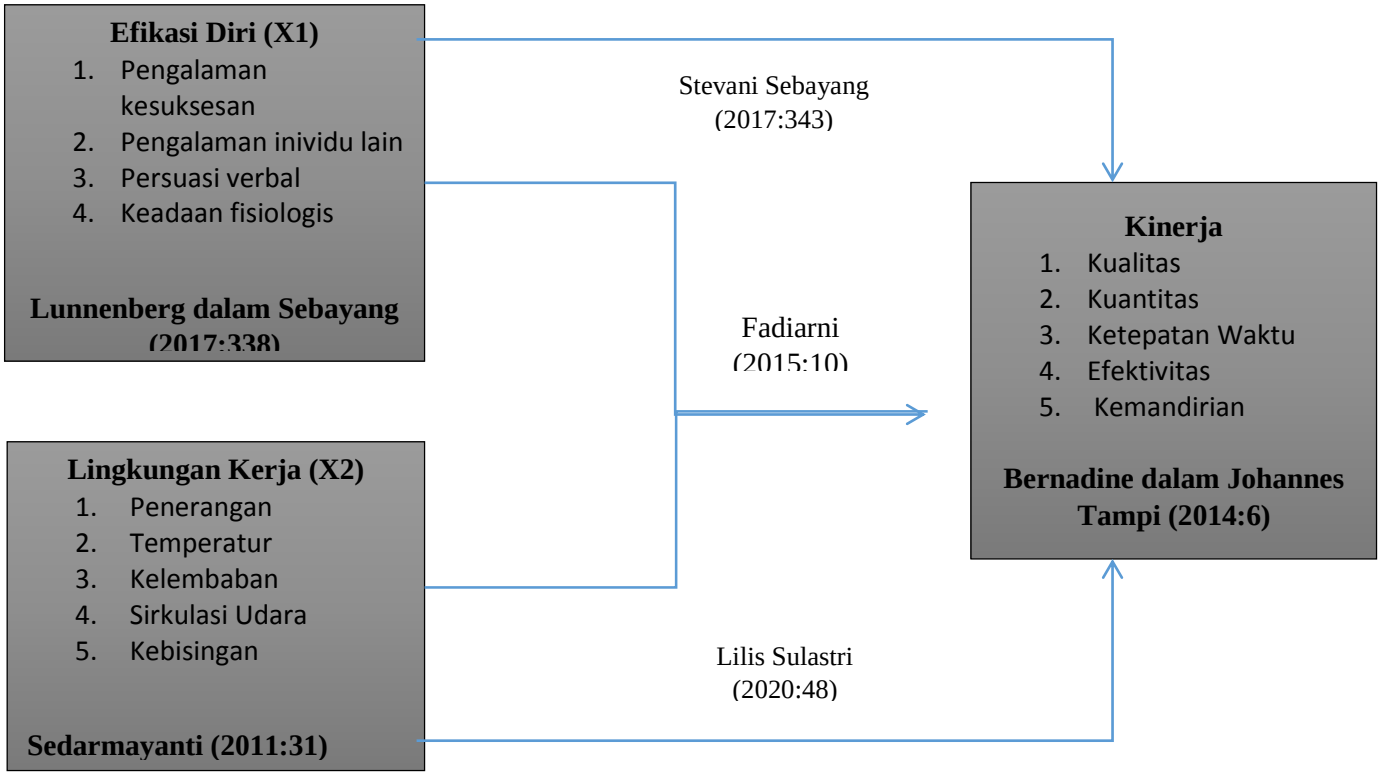
Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilis Sulastri dan Wisnu Uriawan (2020:48) Hasil penelitian pada Pegawai di Era Industri 4.0. Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

pegawai bagian shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat

2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Fadiarni (2015:10), Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi serta lingkungan kerja yang positif maka dapat mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Seseorang yang efikasi diri nya tinggi maka akan merasa sanggup dalam menyelesaikan kinerja. Begitupula dengan lingkungan kerjanya yang positif dan sesuai yang diinginkan oleh pegawai maka akan meningkatakan kinerja pegawai terserbut

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigna Penelitian "Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan"

2.4 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati et all (2020:2) mengemukakan Hipotesis penelitian/kerja merupakan anggapan dasar peneliti terhadap sesuatu masalah yang sedang dikaji. Dalam hipotesis ini peneliti menganggap benar hipotesisnya yang kemudian akan dibuktikan secara empiris melalui pengujian hipotesis dengan mempergunakan data yang di perolehnya selama melakukan penelitian.Misalnya,ada hubungan antara promosi dan penjualan HP X

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

H1 : Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap Kinerja secara parsial

H2 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja secara parsial.

H3 : Efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.