

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Menurut Farisi, S., et al (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Menurut Silaen, N. R. et al (2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan.

Menurut Rivai, A. (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi, penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai acuan penilaian kinerja karyawan, dengan adanya penilaian kinerja organisasi dapat melakukan evaluasi kepada karyawan, hal ini bertujuan untuk mengetahui standar kinerja karyawan.

Menurut Utama, T. et al (2019) Penilaian kinerja merupakan proses dalam melakukan evaluasi pada pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan.

Menurut Syahyuni, D. (2018), Penilaian kinerja merupakan ukuran yang dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui penilaian para karyawan, dapat dinilai dengan kehadiran, mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dan loyalitas karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan cara perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan, dan melakukan evaluasi karyawan, jika tidak sesuai dengan keinginan organisasi.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Organisasi dapat memanfaatkan penilaian kerja untuk menjadi acuan agar dapat mengetahui kinerja pada SDM, organisasi juga dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai jenjang karir SDM. Menurut Sadarmayanti (2018:288), tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Agar mengetahui kemampuan dan keahlian SDM.
2. Untuk menciptakan hubungan timbal balik di organisasi.
3. Untuk mengetahui kondisi diorganisasi dari segala bidang (kepegawaian).
4. Untuk merancang penyempurnaan hasil kerja.
5. Untuk melakukan pengembangan SDM agar lebih optimal, agar dapat diarahkan jenjang karir SDM, melakukan kenaikan jabatan.
6. Agar karyawan dan organisasi mengetahui kelebihan dan kekurangan SDM agar dapat meningkatkan kemampuannya, dalam hal ini peran atasan sangat penting agar SDM termotivasi dan lebih semangat dalam bekerja.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Syahputra, S, H. (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Dukungan Organisasi

Pada kinerja perusahaan dipengaruhi dengan dukungan perusahaan, dukungan ini dapat dibentuk dan dikelompokkan dalam beberapa bentuk seperti:

a. Struktur Organisasi

Struktur digunakan untuk menyusun tugas pekerjaan sesuai pada bidangnya.

b. Teknologi dan Sarana Organisasi

Kinerja pada perusahaan dipengaruhi teknologi dan fasilitas penyediaan sarana, perusahaan akan selalu memperbarui teknologi yang dimiliki, sehingga teknologi harus diperhatikan dengan memiliki SDM yang berkualitas, dan kelengkapan kerja yang mendukung.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Dapat dipengaruhi kenyamanan dan keamanan kondisi terhadap lingkungan di tempat kerja.

2. Fungsi Manajemen

Manajemen merupakan proses dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan memerlukan fungsi seperti:

a. Perencanaan

- Dengan melakukan visi dan misi perusahaan.
- Melakukan perumusan terhadap tujuan dan sasaran perusahaan.
- Menyusun strategi dalam pencapaian target.

b. Pengorganisasian

- Melakukan penyusunan terhadap struktur organisasi.
- Melakukan penyediaan teknologi dan sarana.

- Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.
- c. Penyedia SDM berkualitas
 - Melakukan sistem rekrutmen dengan kriteria yang objektif.
 - Melakukan pengembangan dan pelatihan.
- d. Pengawasan
 - Melakukan penyusunan evaluasi kerja.
 - Melakukan evaluasi kerja.
 - Menindak lanjuti.

3. Dukungan Pekerja

Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi dapat memberikan kemudahan dalam memfasilitasi dan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

e. Indikator Kinerja

Menurut Syahputra, S, H. (2018), terdapat indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan hasil produksi organisasi, kuantitas dapat diukur dengan cara menghitung kesesuaian target organisasi dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh SDM.

2. Kualitas

Merupakan tingkat aktivitas menciptakan hasil kerja sesuai target. Kualitas kerja dapat diukur melalui pekerjaan karyawan yang diberikan.

3. Keandalan

Merupakan kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dengan cara pengerjaan yang sudah ditetapkan.

4. Kehadiran

Merupakan absensi karyawan saat masuk kerja untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Merupakan cara karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja. Dalam mengukur kerjasama menggunakan hasil dari evaluasi terhadap hubungan karyawan dengan rekan kerja lainnya, dan melihat apakah terdapat konflik antar karyawan, saling membantu dan memberikan semangat karyawan satu sama lain. Peneliti dapat menyimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian tugas yang dapat diselesaikan dengan baik.

2.1.2 *Self Efficacy*

a. Definisi *Self Efficacy*

Self efficacy secara umum merupakan tingkatan pada keyakinan individu pada kemampuannya untuk mengerjakan tugas pekerjaan tertentu agar rencana kerja dapat tercapai.

Menurut Oktariani, O. (2018), *Self efficacy* merupakan keyakinan dan penilaian terhadap diri sendiri atas kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dimengerti ataupun diluar dari kemampuan.

Menurut Setyawan, S. (2018) *Self efficacy* merupakan pandangan atas pengetahuan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri dan dapat mempengaruhi hasil kerja.

Menurut Saba, R. et al (2018) *Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan individu terhadap kemampuan diri dalam mencapai tujuan yang telah diberikan.

Menurut Rahmah, H. S. (2019) *Self efficacy* merupakan karyawan merasa memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Menurut Rizkiawati, N. L., et al (2018) *Self efficacy* merupakan kemampuan atas individu dalam menilai, mengevaluasi diri sendiri dan menetapkan penyelesaian pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Tingkat tinggi rendah *Self Efficacy* pada seseorang sangat bermacam-macam. Tingkat *Self Efficacy* dipengaruhi dengan beberapa faktor yaitu:

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman berpengaruh terhadap kesuksesan dan keduanya memiliki pengaruh *Self Efficacy* individu. Pengalaman kesuksesan mengerjakan pekerjaan dapat meningkatkan *Self Efficacy* karyawan, kegagalan berulang dapat menurunkan *Self Efficacy* pada karyawan. Jika *Self Efficacy* kuat dan berhasil dampak buruk dari kegagalan akan berkurang dengan sendirinya, kegagalan juga dapat diatasi dengan cara memotivasi diri jika menemukan kesulitan saat bekerja.

2. Modeling Sosial

Individu mengamati pengalamannya keberhasilan orang lain sebagai sumber *Self Efficacy* hal ini akan meningkatkan *Self Efficacy*. Pengamatan individu lain dapat berpengaruh dalam keberhasilan individu dan dapat meningkatkan *Self Efficacy* dibidang yang sama. Individu dapat menghindari kegagalan dari pengalaman individu lain.

3. Persuasi Verbal

Persuasi verbal berguna untuk meyakinkan individu memiliki kemampuan yang dapat dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Tingkat emosi yang kuat dapat mengurangi performa individu, saat individu mengalami ketakutan, kecemasan, dan stress dalam bekerja maka akan berdampak pada ekspektasi yang rendah.

Berdasarkan penjelasan faktor diatas, *Self Efficacy* bersumber dari Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*), Modeling Sosial, Persuasi Verbal dan Kondisi Fisik dan Emosional.

c. Indikator *Self Efficacy*

Terdapat 5 (lima) indikator-indikator *Self Efficacy*, yaitu:

1. Dapat Menyelesaikan Tugas Tertentu

Karyawan yakin dan mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan.

2. Dapat Bertahan Menghadapi Kesulitan

Karyawan yakin dan mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang akan terjadi saat melakukan tugas pekerjaan.

3. Dapat Menyelesaikan Permasalahan Di Berbagai Situasi

Karyawan yakin untuk menyelesaikan tugas di berbagai situasi, dan mampu menyelesaikan tugas walaupun masih terdapat pekerjaan yang belum diselesaikan.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Self Efficacy*, merupakan keyakinan dan kemampuan terhadap diri sendiri untuk melakukan tugas pekerjaan, jika *Self Efficacy* pada individu tinggi, karyawan akan merasa yakin jika mampu dalam mengerjakan pekerjaan yang diterima dan tidak mudah untuk menyerah, sebaliknya jika *Self Efficacy* rendah maka karyawan akan mudah untuk menyerah.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja

Menurut Adha, R. N., et al (2019) lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan seperti fasilitas yang disediakan.

Menurut Hermawan, R., et al (2021), lingkungan kerja merupakan seluruh fasilitas yang tersedia berada didekat karyawan, yang mempengaruhi individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan hal terpenting dan perlu diperhatikan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Fauziyatunnisa (2021), faktor tersebut yaitu:

1. Hubungan Sosial

Hubungan karyawan dengan rekan kerja dan pimpinan memiliki hubungan yang baik, hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman jika berada dilingkungan kerja, jika karyawan nyaman maka kinerja karyawan meningkat.

2. Kelembaban

Jika suhu udara panas dan ruangan yang lembab dapat menimbulkan pengurangan panas suhu tubuh karena terdapat sistem penguapan.

3. Bau Tidak Sedap

Aroma di ruangan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika aroma ruangan wangi kinerja karyawan akan semakin meningkat sebaliknya jika ruangan memiliki bau tidak sedap akan menurunkan kinerja karyawan.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara di ruangan sangat penting, dengan adanya sirkulasi udara karyawan akan terhindari dari debu sehingga karyawan akan terhindar dari flu.

5. Cahaya Penerangan

Cahaya penerangan di ruangan memiliki banyak sekali manfaat bagi karyawan, cahaya penerangan dapat mempengaruhi rasa nyaman untuk melakukan pekerjaan sehingga cahaya harus yang sesuai tidak membuat silau karyawan. Jika cahaya didalam ruangan kurang baik, dapat berdampak kinerja karyawan akan menurun, karyawan mengalami kesalahan dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat menyebabkan kurang efisien untuk melakukan aktivitas.

6. Kebersihan

Di setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan sekitar lingkungan kerja karena jika lingkungan kerja kotor, maka akan mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan karyawan.

7. Keamanan

Keamanan lingkungan kerja harus diperhatikan agar karyawan nyaman saat kerja. Salah satu cara untuk menjaga keamanan dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam), dan menggunakan CCTV, jika tempat kerja aman maka karyawan tidak akan khawatir.

8. Getaran Mekanis

Getaran mekanis yang dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran dapat membuat karyawan tidak berkonsentrasi, sehingga karyawan akan sulit untuk fokus dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:19), Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi pada organisasi harus memiliki rasa nyaman dan menyenangkan. Pada lingkungan kerja terdapat dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan langsung pada karyawan seperti kursi, meja, dan fasilitas lainnya.
- b. Lingkungan kinerja perantara atau lingkungan kerja pada umumnya, lingkungan kerja perantara dapat dikenal dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan lainnya.

2. Lingkungan Kerja *Non Fisik*

Lingkungan kerja *non fisik* dapat dirasakan oleh karyawan, seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Huda, S. (2018), Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana kerja.

Suasana kerja merupakan kondisi kerja karyawan, suasana kerja mempengaruhi pelaksanaan dalam mengerjakan tugas. Pada suasana kerja seperti tempat kerja, dan pencahayaan.

2. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja merupakan karyawan saling memiliki hubungan baik, harmonis, dan tidak ada permasalahan yang secara personal. Hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedia fasilitas kerja.

Dalam hal ini fasilitas yang dimaksud merupakan peralatan yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas kerja yang mendukung, akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga pekerjaan dengan selesai dengan hasil yang memuaskan dan tepat waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan dari berbagai jurnal dan skripsi yang telah diteliti, dengan adanya hasil penelitian peneliti dapat melakukan perbandingan penelitian selanjutnya dengan cara melakukan analisis berdasarkan waktu, dan kondisi yang berbeda Fauziyatunnisa (2021). Hasil penelitian yang *relevan* dengan variabel terikat “Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pembangunan Investasi Tangerang Selatan (BUMD)”. pada penelitian ini terdapat 10 (sepuluh) penelitian terdahulu, mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi *self efficacy*, Lingkungan Kerja, dan kinerja karyawan yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Pengarang	Variabel	Metode	Hasil
1.	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. perkebunan nusantara II kwala madu.	Erlinda Sari (2019).	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.	Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Penelitian ini terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. narsindo mitraperdana medan.	Dary Farras (2018)	<i>Self Efficacy</i> , Lingkungan Kerja, Kinerja.	menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif.	Penelitian menyatakan <i>self efficacy</i> , dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja.
3.	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru PG/PS Madukismo.	Bagus Nugroho (2017).	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei.	Hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta.	Siti Hajar (2019).	<i>Self Efficacy</i> , Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

No	Judul	Pengarang	Variabel	Metode	Hasil
5.	Pengaruh <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> , budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan di PT PLN Kota Surakarta).	Mohammad Aziz Nur Sasongko (2019).	<i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Metode penelitian ini menggunakan sampling jenuh.	Hasil penelitian ini <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan <i>self efficacy</i> Terhadap kinerja karyawan pada Pt. Carsurindo Siperkasa Medan.	Yuni Kartika (2020).	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, <i>Self Efficacy</i> , Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.
7.	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah lamadukkelleng kabupaten wajo.	Agus Wijaya (2017)	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.	Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Organization Al-based, self esteem, dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO).	Aisyah Aulia Putri (2020).	Pengaruh Organization Al-Based, Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja.	Jenis penelitian dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif.	Hasil <i>Self efficacy</i> dan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.
9.	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Medis RSUD Bhakti Rahayu Surabaya.	Muchammad Ressa Farizki (2017).	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di medis RSUD Bhakti Rahayu Surabaya.
10.	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan divisi SDM dan divisi umum pada PDAM tirtanadi Medan.	Masnilayati Lubis (2018).	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Jenis penelitian yang digunakan pendekatan asosiatif.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Website Jurnal

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menurut Panjaitan, M., et al (2021) merupakan cara dalam memecahkan permasalahan pada penelitian dengan argumentasi dan penjelasan pada permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini variabel *self efficacy* (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini:

2.3.1 Pengaruh Self Efficacy (X_1) Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sasongko, M.A.N. (2019) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *self efficacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja, dalam situasi yang sulit karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah mudah untuk menyerah, dan pada karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan terus berusaha untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan yang sudah diberikan. Menurut Nasution, M. (2018) *self efficacy* merupakan kemampuan mengatur individu. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, S. (2017), *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Alex, S. (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang tersedia disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi tugas pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bersemangat dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dalam melakukan pekerjaan dan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Windry Sengkey, dkk (2017) memperoleh hasil lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi karyawan untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan fasilitas atau keseluruhan yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan

dalam mengerjakan tugas pekerjaan, lingkungan kerja di kantor harus baik dan kondusif agar karyawan nyaman dan betah ketika berada di ruangan, sehingga karyawan akan merasa senang dan bersemangat saat mengerjakan pekerjaan. Tetapi jika lingkungan kerja kurang mendukung maka karyawan akan merasa tidak nyaman berada di ruang kerja dan akan menimbulkan perasaan malas dan tidak bersemangat untuk bekerja.

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja

Saat melaksanakan pekerjaan, karyawan akan menghasilkan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan selama periode tertentu dilihat dengan target, dan cara kerja karyawan.

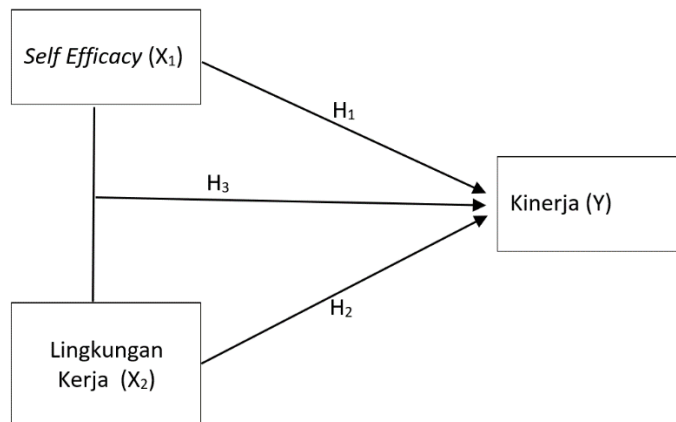
Hal ini sejalan dengan penelitian Dary Farras (2018), hasil penelitian pada uji t menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memiliki hasil uji koefisien determinasi yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy* dan lingkungan kerja sebesar 67.2%.

Self efficacy merupakan keyakinan pada individu atas kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan. karyawan yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan, dan sebaliknya jika rendah karyawan sulit untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja dengan suasana kerja yang mempengaruhi pelaksanaan kerja, pada lingkungan kerja juga membuat karyawan merasa nyaman jika tempat kerja di kantor lengkap dan baik.

Dapat disimpulkan *self efficacy* dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya *self efficacy* karyawan akan merasa dirinya mampu dalam menjalankan pekerjaan, dan jika lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir, maka kerangka berpikir dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

H₁ : Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Menurut Marpaung, N. N. (2021) hipotesis merupakan prediksi terhadap kemungkinan dari hasil penelitian yang akan diuji kebenarannya terhadap permasalahan pada rumusan masalah. Jika data sudah mendukung pernyataan maka hipotesis dapat diterima. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir, jawaban sementara atas pernyataan dikemukakan pada perumusan permasalahan.

Pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis penelitian ini adalah:

- a. H_1 : Terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- b. H_2 : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. H_3 : Terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.