

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perusahaan yang bergerak dibidang lembaga keuangan saat ini semakin berkembang dan bertumbuh. Pertumbuhan lembaga keuangan khususnya perbankan sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam bentuk kredit, tabungan dan deposito ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup. Perbankan dibagi menjadi dua yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR), Bank Umum adalah organisasi yang memberikan jasa yang sifatnya umum yang mempunyai arti memberikan semua jasa perbankan milik, sedangkan Bank Perkreditan rakyat adalah organisasi yang kegiatannya lebih sempit dimana BPR menerima dana dari masyarakat dan menyalurkannya ke masyarakat.

Perbankan telah memegang peran penting bagi rakyat Indonesia serta Negara yang sedang membangun di segala sektor. Dari hal tersebut dapat diketahui dalam pasal 4 UU no. 10 tahun 1998 yang menyatakan bahwa peningkatan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pemerataan serta stabilitas nasional yang menuju peningkatan kesejahteraan bagi rakyat merupakan tujuan dari perbankan Indonesia untuk membantu pelaksanaan dalam pembangunan nasional.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil jika mempunyai tujuan yang jelas dan mencapai tujuannya. setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat didalam

organisasi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Widyawati, dkk. 2018).

Menurut Mubin (2020), Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan penentu yang sangat penting terhadap berjalannya kegiatan didalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan (Utama, 2017). Oleh karena itu, sumber daya Manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut.

Menurut Mutafi (2020), Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses pengembangan dan pemanfaatan potensi fisik dan mental manusia yang dicurahkan untuk mengintegrasikan sumber daya yang diperlukan kedalam suatu ratio atau perbandingan terbaik untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Zulkarnaen, dkk. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian”. Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur tentang hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan,

pemeliharaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun masyarakat (Habibi, 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen tentang tenaga kerja atau karyawan baik di organisasi maupun di perusahaan. Tenaga kerja memang di butuhkan oleh perusahaan sehingga dalam mendapatkan tenaga kerja memerlukan rekrutment, seleksi, penilaian dan kompensasi (Arifin, dkk. 2021).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hermawati, 2019). Seperti yang dikemukakan oleh Ardanti, dkk. (2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. kinerja menjadi landasan sesungguhnya bagi organisasi, karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi (Ary, dkk. 2019). Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Menurut Diputra, et al., (2018:20987) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu : kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kemandirian.

PT. BPR Khrisna Darma Adipala yang berkedudukan di Kabupaten Badung didirikan pada 10 Oktober 1991. PT. BPR Khrisna Darma Adipala sebagai badan usaha yang bergerak dibidang perbankan yang berperan sebagai bank penyalur atau pelaksana bantuan permodalan masyarakat yang disalurkan kepada masyarakat secara perseorangan ataupun kelompok.

PT. BPR Khrisna Darma Adipala memiliki sumber daya manusia yakni mengembangkan sumber daya manusia yang profesional untuk mewujudkan kesejahteraan bersama melalui dharma. SDM tenaga kerja utama yang melakukan kegiatan sebagaimana usaha layaknya usaha keuangan, sehingga disiplin kerja, lingkungan kerja, dan efikasi diri (*self efficacy*) perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala dimana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum maksimal yang dimana dari tahun 2019 sampai 2021 adanya penurunan laba yang signifikan hingga mencapai minus pada pendapatan. Tentunya hal ini dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dan berikut merupakan data laba laporan keuangan PT. BPR Khrisna Darma Adipala dari tahun 2019 sampai 2021:

Tabel 1.1
PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung
Laba Laporan Keuangan Tahun 2019-2021 (Dalam Rupiah)

Tahun Bulan	2019	2020	2021
Januari	75.771.463,02	125.690.685,56	326.787.503,06
Februari	96.183.228,38	92.650.328,66	82.493.567,61
Maret	-704.187.607,81	88.100.138,93	37.687.231,01
April	544.065.822,12	54.578.644,93	-106.754.048,53
Mei	290.076.592,99	-75.895.802,65	56.123.184,90
Juni	106.484.965,16	-28.669.600,74	69.169.473,93
Juli	86.876.630,68	213.453.957,35	-91.250.833,54
Agustus	740.958.224,83	130.644.889,89	-1.370.346.711,75
September	10.876.522,90	47.606.889,14	-41.101.004,57
Oktober	238.953.218,34	-22.648.336,71	214.884.391,42
November	392.540.645,95	363.532.240,22	135.872.378,79
Desember	179.472.059,53	-41.505.410,94	-33.107.259,71
Jumlah	2.058.071.766,10	947.538.623,63	-719.542.127,38

Sumber: PT.BPR Darma Khrisna Adipala Badung (2019-2021)

Dari tabel 1.1 pada laporan keuangan PT. BPR Khrisna Darma Adipala, menunjukkan adanya penurunan laba atau pendapatan yang sangat signifikan. Hal ini bisa dijelaskan bahwa pada tahun 2019 pendapatan yang di hasilkan sebesar Rp. 2.058.071.766,10,- kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan pendapatan Rp. 947.538.623,63,- hingga di tahun 2021 pendapatan PT. BPR Khrisna Darma Adipala mengalami penurunan yang signifikan hingga mencapai minus dengan pendapatan

Rp. -719.542.127,38,-. Dari hasil laporan tersebut penurunan pendapatan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala yang menurun. Hal ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab dan keseriusan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam hal ini karyawan dalam melakukan tugas harian perlu untuk menjaga kedisiplinan. Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari uraian ketiga pendapat disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian Illanisa, dkk. (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang mempunyai sikap disiplin yang baik maka hal tersebut tentunya akan bisa meningkatkan kinerja dari para karyawan itu sendiri yang tentunya juga dapat menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas. Penelitian Dheviests, *et al.*, (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hubungan antar pemimpin dan karyawan sangat penting untuk menumbuhkan perilaku-perilaku yang baik dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian Parashakti, *et al.*, (2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati segala peraturan dalam perusahaan dan tidak menghindar dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenangnya. Hasil yang berbeda, didapat dari penelitian Sanjaya, dkk. (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perilaku pemimpin yang kurang baik bisa menjadi contoh buruk bagi karyawannya dikarenakan pemimpin yang masih sering datang ke kantor tidak tepat waktu dan sering keluar kantor pada saat jam kerja sedang berlangsung dan karyawan memiliki kesulitan dalam bekerja sehingga lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai disiplin kerja pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala yang dimana adanya karyawan masih belum taat terhadap aturan waktu yang berlaku pada perusahaan. Adanya beberapa

karyawan yang masih terlambat masuk pada jam kerja, terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat, dan terlambat pada jam pulang kerja. Secara tidak langsung akan berdampak pada pelayanan dan operasional bank tersebut. Dan berikut merupakan data tingkat absensi karyawan PT. BPR Khrisna Darma Adipala tahun 2021:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan
PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase
1	2	3	$4 = (3:2 \times 100\%)$
Januari	40	3	7,5%
Februari	40	4	10%
Maret	40	3	7,5%
April	40	4	10%
Mei	40	5	12,5%
Juni	40	4	10%
Juli	40	4	10%
Agustus	40	3	7,5%
September	40	5	12,5%
Oktober	40	4	10%
November	40	4	10%
Desember	40	6	15%
Rata-Rata			10,21%

Sumber: PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 diatas Presentase rata – rata absensi karyawan tahun 2021 mencapai 10,21% yang tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada diangka 2%, sedangkan angka yang berada diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Dengan demikian sangat perlu perhatian serius dari pihak perusahaan mengenai tingkat absensi karyawannya, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan memerlukan kedisiplinan dari karyawan yang dicerminkan pada tingkat kehadiran karyawan yang sekaligus mencerminkan kinerjanya.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh kepada produktivitas dari pekerjaan seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016), mengungkapkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pembantu dan alat yang ada dilingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, serta sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja pegawai di kantor, Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (reward system).

Nitisemito (2015), Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar para pegawai dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Produktivitas kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kerja buruk. Kondisi yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut Suyanto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

Hasil penelitian dari Siddiqi, *et al.*, (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan memberikan fasilitas yang nyaman kepada karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Hanafi, dkk. (2018) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang sangat nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Temuan serupa juga didapatkan dari hasil penelitian oleh Ferawati (2017), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya suasana kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan di berikan fasilitas yang cukup, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hal senada diungkapkan oleh Al-Omari, *et al.*, (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan memberikan lingkungan kerja yang sangat nyaman dengan perusahaan menyediakan AC di setiap ruangan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil yang berbeda, didapat dari penelitian Prabowo (2018), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana bisa menyebabkan menurunnya kualitas kerja dalam melakukan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, adapun permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala yaitu hubungan karyawan dengan karyawan

lainnya kurang harmonis seperti terjadinya kesalahan saat menginput suatu data keuangan konsumen pada pengoperasian administrasi data dan beberapa karyawan masih mempunyai rasa kurang peduli dan tidak ada kekompakan/kebersamaan dalam tim kerja. Karena untuk mencapai tujuan instansi akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditangani.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun efikasi diri (*self efficacy*) juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mujanah (2020:62) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu sesuai dengan harapan mereka dan penting untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Menurut Baron, dkk. (2015) mengemukakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Ardanti, dkk. (2017) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi.

Berdasarkan pengertian-pengertian efikasi diri di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah kepercayaan individu atas kemampuannya dalam menjalani tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu.

Efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Turay, *et al.*, (2019) *self efficay* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepercayaan diri karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Widyawati, dkk. (2018) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya artinya melibatkan potensi motivasi dengan *self efficacy* terhadap perilaku kerja yang berkontribusi pada organisasi sangat berkaitan dalam meningkatkan dukungan yang tinggi kemampuan menyelesaikan tugas dan pemahaman tentang harapan karyawan. Penelitian Ary, dkk. (2019) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan mendorong dan memotivasi karyawan akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

Penelitian Mujanah (2020) *self efficacy*, kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan, artinya meningkatkan *self efficacy* dengan memberikan pelatihan, fasilitas berdiskusi dan menyediakan pekerjaan utama. Untuk karyawan yang mempunyai pengalaman baik dalam kesuksesan maupun kegagalan, karena pengalaman kesuksesan karyawan akan mengajarkan karyawan untuk percaya mereka dapat mencapai target dan kesuksesan, jika mereka mencoba dan mengembangkan sikap realistis menghadapi setiap kegagalan. Hasil

yang berbeda, terdapat pada penelitian Andriyani, dkk. (2017) bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika karyawan yang tidak mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas tertentu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, adapun permasalahan efikasi diri yang dirasakan oleh karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala yaitu kurangnya kemantapan keyakinan karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya, yang mengakibatkan merasa tidak yakin atas kemampuan sendiri saat menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh PT. BPR Khrisna Darma Adipala. Sehingga tidak tercapainya sasaran kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan.

Sehubungan dengan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang sudah diuraikan dengan lengkap diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali”.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali ?
3. Apakah Efikasi diri (*self Efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Pokok Permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala Badung, Bali.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Efikasi diri (*self Efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Khrisna Darma Adipala. Badung, Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan maka kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dan mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan efikasi diri (*self efficacy*) terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik atau tema sentral dari suatu penelitian.

Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi adalah *grand theory* (teori induk) yang digunakan pada penelitian ini. Robbins (2018) dan Luthan (2018) menjelaskan manusia adalah salah satu faktor penting dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Dalam seluruh pekerjaan, anggotalah yang menentukan keberhasilannya, sehingga berbagai upaya meningkatkan kinerja organisasi harus dimulai dari perbaikan kinerja anggota. Kinerja dapat dinilai dan dioptimalkan melalui perilaku organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja.

Agar tujuan organisasi tercapai, maka perlu dilakukan usaha-usaha tertentu untuk mengelola organisasi. Mengelola organisasi ini sudah pasti tidak dapat terlepas dari aspek -aspek manajerial yang berkaitan erat dengan aktivitas organisasi, salah satunya sangat terkait dengan *transglobal leadership*, *quality of work life*, keterlibatan pekerjaan, serta kinerja karyawan.

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2) Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2015:750), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

- a) Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b) Disiplin Progresif Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.
- c) Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

3) Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini

dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Prapitayani (2019) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin kerja antara lain:

- a) Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan Ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Rahayu (2017), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.
- b) Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan SDM sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
- c) Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi supaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
- d) Kesejahteraan adalah tingkat kesejahteraan yang dipakai yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya sehingga pemberian kesejahteraan mampu

menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi serta meningkatkan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.

- e) Penegakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan penegakan disiplin, dengan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin dalam perusahaan.

5) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Cahyadi (2016) indikator pada disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), mengungkapkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pembantu dan alat yang ada dilingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, serta sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, Lingkungan kerja pegawai di kantor. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*).

Nitisemito (2015), Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar para pegawai dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Produktivitas kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kerja buruk. Kondisi yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah perusahaan harus memelihara lingkungan fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut Suyanto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar

pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2015):

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2015).

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:27-28) menyatakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

b) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

c) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

d) Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

e) Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

f) Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

g) Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4) Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simamora, 2016:39)

a) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

5) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai tentang suara mengganggu yang berada dalam ruang, kebisingan dapat mempengaruhi aktifitasnya pegawai saat melakukan tugas-tugas tersebut.

b) Suasana bekerja

Suasana bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan nyaman para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

c) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembangkannya.

2.1.4 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

1) Pengertian Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Menurut Haddad, dkk. (2016:879) menyatakan bahwa *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu. Menurut Mujanah (2020:62) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu sesuai dengan harapan mereka dan penting untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Baron, dkk. (2015) mengemukakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Ardanti, dkk. (2017) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah kepercayaan individu atas kemampuannya dalam menjalani tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tertentu.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri menurut Nurfajar, dkk. (2018:41) ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu:

a) Pengalaman Langsung

Sebagai hasil dari pengalaman mengerjakan suatu tugas di masa lalu (sudah melakukan tugas yang sama dimasa lalu).

b) Pengalaman Tidak Langsung

Sebagai hasil observasi pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama pada waktu individu mengerjakan sesuatu dan bagaimana individu tersebut menerjemahkan pengalamannya tersebut dalam mengerjakan suatu tugas.

3) Efek-Efek Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Menurut Sari (2015) *self efficacy* akan menimbulkan efek sebagai berikut:

- a) *Self efficacy* berefek pada tujuan individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah maka akan memiliki tujuan yang lemah pula pada dirinya. Seseorang tidak hanya belajar dari pengalaman tetapi juga belajar pada hasil level kinerja yang dihasilkan berdasar kepercayaan pada dirinya sendiri.
- b) *Self efficacy* berefek pada keberhasilan seseorang dalam mengarahkan dirinya pada pekerjaan. *Self efficacy* yang tinggi akan memancing dirinya untuk bekerja keras pada saat mendapatkan tantangan baru.
- c) *Self efficacy* berefek pada kegigihan seseorang pada saat mendapatkan tugas yang sulit. *Self efficacy* yang tinggi membuat seseorang menjadi lebih percaya diri akan tugasnya.

4) Sumber Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Self efficacy pribadi itu didapatkan, dikembangkan, atau diturunkan melalui satu atau dari kombinasi empat sumber, yang mana pada setiap sumber, informasi tentang diri dan lingkungan diproses secara kognitif dan bersama-sama rekoleksi terhadap pengalaman-pengalaman sebelumnya, dan mengubah *self efficacy*. Adapun sumber *self efficacy* menurut Jess dan Gregory (2012:416-418) yaitu:

- a) Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*)

Sumber paling berpengaruh bagi *self efficacy* adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*), yaitu performa-performa yang sudah dilakukan dimasa lalu. Biasanya, kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektasi-ekspektasi terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan. Sedangkan kegagalan, cenderung merendahnya. Pernyataan ini mempunyai enam konsekuensi praktis.

Pertama, kesuksesan kinerja akan membangkitkan *self efficacy* dalam menghadapi kesulitan tugas. Kedua, tugas individu yang dikerjakan dengan sukses, lebih membangkitkan *self efficacy* dibandingkan dengan kesuksesan tugas yang dikerjakan secara berkelompok. Ketiga, kegagalan tampaknya lebih banyak menurunkan *self efficacy*, terutama jika kita sadar sudah mengupayakan yang terbaik. Keempat, kegagalan dibawah kondisi emosi yang tinggi atau tingkatan stres tinggi, *self efficacy*nya tidak selemah dari pada kegagalan dibawah kondisi-kondisi maksimal. Kelima, kegagalan dalam memperoleh pengalaman-pengalaman tentang penguasaan lebih merusak *self efficacy* dari pada kegagalan sebuah memperolehnya. Keenam, kegagalan pekerjaan memiliki efek

yang kecil saja bagi *self efficacy*, khususnya bagi mereka yang memiliki ekspektasi kesuksesan tinggi.

b) Pemodelan sosial (*social modeling*)

Sumber kedua *self efficacy* adalah pemodelan sosial, yaitu pengalaman-pengalaman tak terduga (*vicarious experience*) yang disediakan orang lain. *Self efficacy* meningkat ketika manusia mengamati pencapaian orang lain yang setara kompetensinya, tetapi menurun ketika melihat kegagalan seorang rekan. Apabila orang lain tidak setara dengan kita, pemodelan sosial hanya memberikan efek kecil saja bagi *self efficacy*. Secara umum, efek-efek pemodelan sosial dalam meningkatkan *self efficacy* tidak sekuat performa sosial. Sebaliknya, pemodelan sosial, dapat memiliki efek kuat berkaitan dengan ketidakpercayaan diri.

c) Persuasi sosial (*social persuasion*)

Self efficacy dapat dikuatkan atau dilemahkan dengan persuasi sosial. Efek dari sumber ini agak terbatas namun, dalam kondisi yang tepat, persuasi orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan *self efficacy*. Kondisi pertama adalah seseorang harus percaya terhadap sang pembicara, penolakan atau kritik dari sumber yang dipercaya ini memiliki efek yang lebih kuat pada *self efficacy* dari pada sumber yang tidak dipercaya. Meningkatkan *self efficacy* lewat persuasi sosial akan efektif

hanya jika aktifitas yang diperkuat tercantum dalam daftar perilaku yang diulang-ulang.

d) Kondisi fisik dan emosi (*physical and emotional state*)

Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai tanda ketidakmampuan karena dapat melemahkan performansi kerja individu.

5) Indikator-Indikator Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Menurut Mujanah (2020:59-60), ada tiga aspek yang digunakan sebagai dasar pengukur terhadap *self efficacy*, yaitu:

a) *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)

Menunjukkan kepada tingkat kesulitan yang di yakini oleh individu untuk dapat di selesaikan. Individu akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukan. Sebaliknya ia akan menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya.

b) *Strength* (Kemantapan Keyakinan)

Suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam meraih performa tertentu. Hal ini berkaitan dengan keteguhan hati terhadap keyakinan individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan.

c) *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Menunjukkan apakah keyakinan akan berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktifitas dan situasi. Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Menurut Soetrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Pendapat diatas juga didukung oleh Sedarmayanti (2017:260), yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan

secara standar yang telah ditentukan). Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Lydia, dkk. (2018:136-137) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses dalam menilai kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya penelitian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi secara khusus kaitannya dengan kebijakan SDM seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan penelitian. Pelatihan kinerja juga dapat menjadi landasan utama penilaian sejauh mana kegiatan manajemen SDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi dan pelatihan yang dilakukan dengan baik.

Arti penting penilaian kinerja menurut Hariandja (2016) sebagai berikut :

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.
- b) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
- c) Keputusan untuk penempatan yaitu dapat dilaksanakannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.

4) Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai (2015:324), berpendapat bahwa aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan 3 (tiga), yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan kemampuan melakukan negosiasi.

5) Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Diputra, et al., (2018:20987) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian-Penelitian Terdahulu

1. Susanto (2019), dengan judul Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 125 karyawan, dan sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima point skala *likert* sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Illanisa, dkk (2019), dengan judul Penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 74 orang karyawan dari semua bagian. Teknik dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode Regresi Linier Sederhana dan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Dheviests, *et al.*, (2020), dengan judul Penelitian "*The Influence Of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk*". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 203 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 134 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Parashakti, *et al.*, (2020), dengan judul Penelitian "*The Effect Of Discipline And Motivation On Employee Performance In PT Samsung Elektronik Indonesia*". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 92 orang. Teknik dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Sanjaya (2020), dengan judul Penelitian "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC SURABAYA jemursari". Populasi dalam Penelitian ini sebanyak 56 orang. Teknik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Siddiqi, *et al.*, (2018), dengan judul Penelitian "*Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of*

Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Teknik dalam penelitian ini menggunakan kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala *likert* 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

7. Hanafi, dkk. (2018), dengan judul Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ATB”. Populasi dalam Penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik dalam Penelitian ini menggunakan Analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8. Ferawati (2017), dengan judul Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada, Surabaya”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
9. Al-Omari, *et al.*, (2017), dengan judul Penelitian “*The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company in Jordan*”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 85 orang. Teknik dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap kinerja karyawan

10. Prabowo (2018), dengan judul Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Malang”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 orang. Teknik dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi, SPSS versi 20. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
11. Turay, *et al.*, (2019) dengan judul Penelitian “*The Effect Of Leadership Style, Self-Efficacy And Employee Training On Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority*”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 360 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 186 responden. Teknik dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
12. Widyawati, dkk. (2018), dengan judul Penelitian “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Teknik dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji T dengan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Ary, dkk. (2019), dengan judul Penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang karyawan.

Teknik dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

14. Mujanah (2020), dengan judul Penelitian “*The Effect Of Self-Efficacy, Competence, And Emotional Quotient On Employee Performance Performance Through Career Development As An Intervening Variable On Companies*”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 karyawan. Teknik dalam penelitian ini menggunakan *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
15. Andriyani, dkk (2017), dengan judul Penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya)”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Teknik dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural *partial least square* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan