

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2017). Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki, maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik (Saraswati, 2017). Menurut Ary dan Sriathi (2019) organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Rani dan Mayasari (2015) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat diketahui dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Dalam indikator kinerja kehadiran merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan

kinerja karyawan menurun Mayangsari (2013). Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti *briefing* secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Keterlambatan karyawan juga menyebabkan pelayanan nasabah terganggu dan terkadang seorang pegawai harus merangkap tugas sampai dengan karyawan tersebut datang. Sering terjadi karyawan yang terlambat datang mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari karyawan yang lain sehingga karyawan yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Rangkuman Absensi Karyawan**  
**Koperasi Kuta Mimba Legian Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Absensi (%)
1	-2	-3	-4	(5) = (3x4)	-6	(7) = (5-6)	(8)= (6:5)x100
1	Januari	37	25	925	44	881	4.76
2	Februari	37	25	925	33	892	3.57
3	Maret	37	27	999	92	907	9.21
4	April	37	27	999	150	849	15.02
5	Mei	37	25	925	130	795	14.05
6	Juni	37	27	999	145	854	14.51
7	Juli	37	27	999	117	882	11.71
8	Agustus	37	26	962	89	873	9.25
9	September	37	25	925	90	835	9.73
10	Oktober	37	27	999	70	929	7.01
11	November	37	25	925	97	828	10.49
12	Desember	37	23	851	80	771	9.4
Rata –Rata							9.89

Sumber: Koperasi Kuta Mimba Legian (2021)

**Tabel 1.2**  
**Rata-rata Terlambat dan Pulang Cepat Karyawan**  
**Koperasi Kuta Mimba Legian Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Rata-Rata Terlambat	Rata-Rata Pulang Cepat
1	Januari	37	00:10:27	00:37:20
2	Februari	37	00:15:15	00:25:21
3	Maret	37	00:11:30	00:20:15
4	April (WFH)	37	00:20:00	00:17:20
5	Mei (WFH)	37	00:15:00	00:25:15
6	Juni	37	00:17:40	00:30:00
7	Juli	37	00:17:20	00:35:20
8	Agustus	37	00:14:00	00:15:15
9	September	37	00:15:27	00:20:04
10	Oktober	37	00:18:10	00:15:45
11	November	37	00:16:25	00:20:20
12	Desember	37	00:14:20	00:15:27

Sumber: Koperasi Kuta Mimba Legian (2021)

Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan April 2020 saat diberlakukannya *Work From Home*, koperasi Kuta Mimba Legian membuat aturan untuk bekerja dengan system *shift*. Hasil wawancara peneliti dengan salah satu penanggung jawab koperasi bahwa, pada bulan April memang banyak karyawan yang sakit, dan alasan mereka terlambat karena harus mengurus anak yang sedang sekolah dari rumah. Hal ini dimaklumi pihak koperasi, karena perubahan yang mendadak dan membantu karyawan menyesuaikan kebiasaan yang baru di era pandemic Covid-19 ini. Rata-rata tingkat absensi karyawan koperasi Kuta Mimba Legian sebesar 9,89%. Ini berarti bahwa tingkat absensi tergolong tinggi karena, tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak koperasi Kuta Mimba Legian (Budiasa, 2021).

Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai disiplin kerja pegawai dan hal ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai (Budiasa, 2021). Selain itu, setelah beberapa bulan, tidak ada perubahan yang signifikan dari karyawan, yang ditandai dengan pekerjaan yang selalu tidak selesai tepat waktu, rata-rata keterlambatannya tidak berkurang signifikan dan pulang kantor lebih cepat dari jam yang ditentukan. Covid-19 sering dijadikan alasan membuat penanggungjawab koperasi kesulitan mengontrol karyawan.

Koperasi adalah suatu badan usaha yang berbadan hukum dan berlandaskan berdasarkan atas kekeluargaan dan juga asas demokrasi ekonomi serta terdiri dari beberapa anggota didalamnya. Koperasi merupakan salah satu kegiatan organisasi ekonomi yang bekerja dalam bidang gerakan potensi sumber daya yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Sumber daya ekonomi yang ada dalam koperasi terbatas sehingga lebih mengutamakan kesejahteraan dan kemajuan anggotanya terlebih dahulu. Agar suatu koperasi bisa berjalan lancar, koperasi harus bekerja secara efisien dan mengikuti adanya prinsip dan kaidah ekonomi yang ada.

Koperasi sangat berusaha untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan koperasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pentingnya budaya organisasi, pemahaman budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang mengikat semua individu dalam sebuah organisasi

untuk menentukan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri.

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019). Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Rivai, 2020). Hasil penelitian dari Saraswati, dkk., (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Sugiono dan Rachmawati (2019) serta Riyantini (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan terhadap budaya organisasi berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka dapat memengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Penelitian yang bertentangan diperoleh oleh Maabuat (2016), Yusuf (2016) dan Maulidiyah (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi yang baik, tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang berbeda diperoleh Pramesta (2021), Damanik (2021) serta Wahyudi dan Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada tidaknya dukungan organisasi, orientasi pada pekerjaan, dan nilai-nilai organisasi dari pemimpin dan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Ada kemungkinan karyawan hanya menjalankan pekerjaannya secara individual tanpa memperhatikan sekitarnya yang menjadikan kinerjanya tidak meningkat ataupun menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy* (Sari dan Candra, 2020). Luthan (2014 :338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Bandura (2014:72-73) juga mendefinisikan *self efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka karyawan dapat mendedikasikan semua pekerjaan dengan baik. Menurut Azizi, dkk., (2021) *self efficacy* merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan. *Self efficacy* para karyawan yang tinggi diperlukan untuk mengatur dan melaksanakan program dan kegiatan. Sehingga

konsep *self efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja. Hasil penelitian dari Azizi, dkk., (2021), Berliana dan Arsanti (2018) serta Widyani, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi sikap *self efficacy* individu dalam menciptakan suatu gagasan ide baru terhadap pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Adianita, dkk., (2017), dan Gultom (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, *self efficacy* yang tinggi, tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, penelitian dari Candra (2020), Gemely (2020) serta Saputri (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa kurangnya rasa percaya diri pada setiap karyawan karena merasa dirinya tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan sehingga rata-rata karyawan akan memilih tidak mengambil resiko kerja dan karyawan merasa kurang berkompeten dalam dirinya sehingga lebih baik menghindari resiko kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Yuliana (2017), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedarmayanti (2018), mendefinisikan

lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), Priyanto (2018) dan Nugrhaningsih (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian dari Tambingon, dkk., (2019), Safira (2020) dan Manikottama (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila pada saat lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja karyawan akan tetap mengalami peningkatan. Hasil yang lain diperoleh Abuk (2020), Hasibuan (2021), dan Nugroho (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, baik dan tidaknya lingkungan kerja perusahaan, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan kerja di Koperasi Kuta Mimba Legian sudah cukup baik, hal ini terlihat pada penataan ruang yang ada disana memudahkan para karyawan menjalani tugas-tugasnya. Dalam hal penerangan, sudah cukup baik karena ruang kerja telah memakai sinar lampu berwarna putih dan menggunakan penyejuk udara (AC) agar karyawan dan nasabah merasa nyaman. Penataan ruangan juga telah diatur sedemikian rupa sehingga dapat mendukung kegiatan pelayanan, dan warna cat ruangan yang sesuai. Namun, kurangnya ketersediaan tempat sampah diruangan, membuat karyawan kesulitan untuk menjangkau tempat sampah saat ingin membuang

sampah, sehingga beberapa karyawan yang sedang sibuk menyelesaikan pekerjaannya memilih untuk menumpuk sampahnya di dekat meja kerjanya. Selain itu juga, beberapa nasabah seringkali membuang sampah di tempat duduknya.

Peran pimpinan dalam menjaga budaya organisasi pada Koperasi Kuta Mimba ini tergolong baik. Ini terbukti dari adanya contoh baik yaitu dengan berdoa sebelum memulai pekerjaan dan melakukan *briefing* untuk kegiatan satu hari kedepan, hal ini selain bertujuan untuk mengarahkan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat terencana dengan baik dan memberikan dukungan kepada semua karyawan baik berupa inisiatif individu maupun pengambilan keputusan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, pimpinan sangat sulit untuk di ajak berdiskusi lebih rinci terkait masalah pekerjaan. Sehingga, terkadang karyawan bingung saat ingin mengambil keputusan dan cenderung menunda untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KUTA MIMBA LEGIAN”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian?

- 2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian di atas adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- 1) Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia (SDM) secara langsung dalam praktek lapangan. Selain itu untuk mengembangkan kemampuan penelitian dalam melakukan sebuah penelitian. Memberikan pengalaman dan ilmu bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi focus penelitian.

- 2) Bagi Institusi

Bisa dijadikan bahan referensi bagi perusahaan atau organisasi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Selain itu, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan atau organisasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemikiran dan alternative solusi untuk memecahkan sebuah masalah di dalam perusahaan atau organisasi dan dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Social Cognitive Career Theory* (Teori Karir Kognitif Sosial)

Efikasi diri merupakan variabel personal yang penting untuk memahami pengembangan karir seseorang (Lent et al., 1994) (dalam Cinamon, 2006). Variabel kepribadian ini mencerminkan keyakinan individual akan kemampuannya untuk melakukan/menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Bandura (1988), keyakinan ini membantu seseorang mengetahui kemauan orang lain untuk menunjukkan perilaku spesifik ketika menghadapi konflik dan/atau hambatan. Dalam perspektif kognitif sosial, individu dipandang berkemampuan proaktif dan mengatur diri daripada sebatas mampu berperilaku reaktif dan dikontrol oleh kekuatan biologis atau lingkungan. Selain itu, individu juga dipahami memiliki *self-beliefs* yang memungkinkan mereka berlatih mengukur pengendalian atas pikiran, perasaan, dan tindakan mereka. Bandura (1977) memperlihatkan bahwa individu membuat dan mengembangkan persepsi diri atas kemampuan yang menjadi instrumen pada tujuan yang mereka kejar dan pada kontrol yang mereka latih atas lingkungannya. Kemampuan manusia untuk berpikir dan memberi mereka kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan tindakan mereka. Teori kognitif sosial pada dasarnya merupakan suatu teori agensi manusia, yaitu teori sistem psikologis yang memungkinkan orang untuk memainkan peran aktif dalam proses pengembangan diri mereka sendiri. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan (Indriyani dan Subowo, 2019).

Alasan memilih teori ini, karena dalam teori sosial kognitif Karier terdapat kognitif (*self-efficacy*) yaitu keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Selain itu juga terdapat aspek sosial yang dimaksudkan bahwa harapan klien terhadap keputusan Karier yang diambil sesuai atau didukung oleh lingkungan masyarakat maupun lingkungan keluarga (Khasanah, dkk., 2020).

### **2.1.2 Budaya Organisasi**

#### **1) Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologi karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerjasama. Ketidaknyamanan karyawan berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan. Budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi sehingga memberikan suatu kepuasan dalam melakukan tugas dan kewajiban anggota suatu organisasi (Dijanto, dkk., 2020).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2015:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang

dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah untuk melengkapi para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi (Robbins dan Judge, 2013).

Dari pengertian diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai aturan-aturan di dalam organisasi tersebut.

## **2) Peran Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi. Berikut ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi (Wirawan,2008).

Konsep budaya organisasi telah berkembang, dalam hal ini bukan sekedar jati diri, slogan atau semangat romantisme belaka. Lebih dari itu, budaya organisasi menurut Wibowo (2010) memiliki 3 hal, yaitu:

- a) Alat untuk mencapai tujuan pengembangan usaha.
- b) Pengembangan sumber daya manusia agar semakin berkualitas.
- c) Sebagai andalan daya asing.

### 3) **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Mustika (2018) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

#### a) Pola Komunikasi

Untuk terbentuk suatu hubungan yang baik dalam organisasi, maka salah satunya mutlak dilakukan suatu komunikasi yang baik diantara setiap pegawai. Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi dalam organisasi serta konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat.

#### b) Pengarahan

Untuk mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan diharapkan seluruh pihak dalam organisasi dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pengarahan meliputi: pembimbingan kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan, memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan, serta memberikan penjelasan tentang kebijakan yang ditetapkan di perusahaan.

#### c) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana para manajer/atau pimpinan dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

#### d) Kontrol

Kontrol, yaitu sejumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

e) Sistem Imbalan

Sistem imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (misal kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai dan bukan berdasarkan sikap pilih kasih, senioritas dan sebagainya.

Menurut Atamimi (2021) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a) Inovatif memperhitungkan resiko

Setiap karyawan akan memberikan perhatian terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat memberikan resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

b) Memberi perhatian pada masalah secara detail

Dalam hal ini bagaimana suatu individu atau kelompok memberi perhatian lebih dalam terhadap suatu masalah yang terjadi di dalam suatu organisasi tersebut.

c) Berorientasi terhadap hasil yang dicapai

Suatu organisasi haruslah memiliki orientasi atau target capaian terhadap tujuan organisasi tersebut.

d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

e) Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Bagi sebuah organisasi besar, menjaga stabilitas kerja di dalam organisasi memang sebuah keharusan. Saat suatu organisasi dalam kondisi bermasalah atau ada seorang anggota memiliki status kerja yang tidak jelas maka hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja tim. Pasalnya, saat anggota tim ada yang merasa tertekan maka kerja sama tim yang sudah terbangun pun akan menjadi berantakan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kondisi kerja yang stabil untuk menjaga kerja sama antar anggota tim. Dengan begitu, setiap tugas yang diberikan baik untuk capaian harian ataupun bulanan pun dapat tercapai.

Menurut Surharyanto dan Susilo (2014) indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a) Perilaku Anggota Organisasi

Perilaku merupakan semua kegiatan atau tindakan serta perbuatan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungan di dalam dan diluar organisasi, yang didalamnya terdiri dari disiplin, kerja sama, wewenang dan tanggung jawab.

b) Kreativitas Anggota Organisasi

Kreativitas merupakan dorongan, rasa ingin maju, dan kemauan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi serta lebih mementingkan kemajuan organisasinya agar lebih baik lagi. Kreativitas anggota dalam hal ini terdiri dari satu poin penting sebagai indikator yaitu inisiatif.

c) **Loyalitas Anggota Organisasi**

Loyalitas anggota organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh anggota dalam hal kesetiaan serta menempatkan dirinya sebagai anggota suatu organisasi, antara lain terdiri dari motivasi dan komitmen.

**2.1.3 Self efficacy**

**1) Pengertian Self efficacy**

*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang berpengaruh terhadap kehidupan manusia sehari-hari. Menurut Sebayang dan Sembiring (2017) *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *Self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan mengenai diri sendiri atau disebut dengan *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *Self efficacy* yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Rimper dan Kawet, 2014). Menurut Harjono, Lumanauw, & Lengkong (2015) *self-efficacy* merupakan

keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Sibuea dan Rustono (2015) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang terhadap setiap hal dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh pada proses hasil dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan tersebut pada masa yang akan datang.

## 2) Indikator *Self-efficacy*

Brown (2014) menyatakan indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu level, *strength*, dan *generality*.

### a) Level

Dimensi level ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan *self efficacy* secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tinggi.

### b) *Generality*

Dimensi *generality* ini berhubungan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas yang dikerjakan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi pada aktivitas yang luas atau yang tertentu saja. Maksudnya, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas.

### c) *Strength*

Dimensi strength ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan individu. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya. Sedangkan, orang yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

Maolah (2021) merumuskan beberapa indikator *self efficacy*, yaitu:

- a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu  
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan
- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas  
Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras gigih dan tekun  
Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki
- d) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan  
Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik)

Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas ataupun spesifik

Menurut Taufiqullah (2020) terdapat beberapa dimensi dari efikasi diri, diantaranya:

- a) Sifat tugas yang dihadapi, situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain
- b) Insentif eksternal, insentif berupa hadiah (reward) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
- c) Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
- d) Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Martoyo 2009:219). Sebagian besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu maupun organisasi secara

keseluruhan. Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak.

Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah karyawan, peralatan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

## **2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern :

a) Faktor Intern, meliputi :

(1) Penawaran

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan. Masalah penawaran ini bukan hanya masalah penawaran dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk penawaran kantor, mesin bahkan penawaran seragam yang dipakai.

#### (2) Lingkungan Kerja yang Bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab lain ini mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

#### (3) Penerang yang Cukup

Penerang tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian, selain itu harus memperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

#### (4) Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama di ruang kerja yang tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi

perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

(5) Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa music sama sekali. Sebaliknya bila musik yang didengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipikirkan yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

b) Faktor Ekstern, meliputi :

(1) Jaminan terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

(2) Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

(3) Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lainnya.

### **3) Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2010), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **4) Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2012 :75) indikator lingkungan kerja diukur melalui :

#### **a) Suasana Kerja**

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

#### **b) Hubungan dengan Rekan Kerja**

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dari kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **c) Tersedianya Fasilitas Kerja**

Hal yang dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Sudaryo (2018:51), secara umum menyebutkan beberapa aspek dalam indikator lingkungan kerja yaitu:

a) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

b) Pewarnaan

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

c) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya

diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

d) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada

e) Suara/kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karen adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

f) Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

Susanti, dkk., (2021) menjelaskan bahwa indicator untuk mengukur lingkungan kerja terdiri dari:

- a) Penerangan;
- b) Suhu udara;
- c) Sirkulasi udara;
- d) Ukuran ruang kerja;
- e) Tata letak ruang kerja;
- f) Privasi ruang kerja;
- g) Kebersihan;
- h) Suara bising;
- i) Penggunaan warna;
- j) Peralatan kantor;
- k) Keamanan kerja;
- l) Musik di tempat kerja;
- m) Hubungan sesama rekan kerja;
- n) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tertentu.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015 : 67). Menurut Marthis (2010), kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2012 : 34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Prawirasentono (2010 : 2), kinerja atau Performance adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam perusahaan.

## 2) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015: 67) adalah sebagai berikut:

### a) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

### b) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

### c) Kerjasama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

### d) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

### e) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Nurdin, dkk., (2020) menerangkan indicator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- c) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, kertelambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d) Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Menurut Marsusanti (2021), terdapat beberapa indikator dalam kinerja adalah:

- a) Konsisten: fokus akan suatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah
- b) Tepat: menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara benar.
- c) Menantang: mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan.
- d) Dapat diukur: dapat di nilai hasil kerja yang dikerjakan.
- e) Dapat dicapai: pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik.
- f) Disepakati: disetujui pemberi kerja dan penerima pekerjaan.
- g) Dihubungkan dengan waktu: mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai deadline yang ditentukan.
- h) Berorientasikan kerja kelompok: mampu bekerjasama secara berkelompok dalam mengerjakan suatu tugas

### 3) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2015) yaitu :

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

- b) Berani mengambil resiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi kegiatan kerja yang dilakukannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **4) Unsur-unsur Kinerja Karyawan**

Unsur kinerja oleh Hasibuan (2012:95) adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, dan tanggung jawab. Menurut Vroom (dalam As'ad, 2004 : 48), kinerja mengandung tiga unsur, yaitu :

- a) Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode, ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.
- b) Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan.
- c) Unsur metode, dalam arti seseorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut Wibowo, (2010 : 363), nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemandirian, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atas perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2015 :133).

### **2.2.2 Hubungan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan**

*Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan individu sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka mendapatkan hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja

individu seperti yang dinyatakan oleh Saugus (2016), yaitu *self-efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dapat membantunya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Hal tersebut terjadi karena individu akan memiliki keinginan untuk lebih maju dan lebih sukses dalam mencapai tujuannya akan meningkatkan kinerjanya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan cenderung mudah menyerah. Sementara itu, orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras dan mencurahkan seluruh usaha dan perhatiannya untuk mengatasi tantangan atau pun mencapai tujuan yang ada.

### **2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Nitisemito (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Sedangkan Sedarmayanti (2011:12) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman sehingga adanya semangat karyawan untuk bekerja ini berarti terciptanya kinerja yang baik dari karyawan. Manusia sebagai karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik

untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011:28).

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

#### **2.3.1 Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian dari Saraswati (2020) yang berjudul *employee's Performance at PT. Mitra Tri Sakti* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Sugiono dan Rachmawati (2019) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan dua penelitian sebelumnya, penelitian dari Riyantini (2021) yang berjudul pengaruh keahlian pengguna, kesesuaian tugas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bertentangan dengan penelitian diperoleh oleh Maabuat (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada DISPENDA Sulut UPTD Tondano) yang menyatakan bahwa

budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano. Didukung oleh penelitian dari Yusuf (2016) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer VII/Wirabuana di Sulawesi yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Mulidiyah (2020) dalam penelitiannya yang berjudul peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia menunjukkan hal serupa yaitu budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang berbeda diperoleh Pramesta (2021) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kepemimpinan. Sejalan dengan penelitian dari Damanik (2021) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Wiranta Bahana Raya) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Wahyudi dan Tupti (2019) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Azizi, dkk., (2021) didalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar *self efficacy* yang dimiliki karyawan saat bekerja, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik. Hal ini juga didukung oleh Berliana dan Arsanti (2018) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh *self-efficacy*, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan dua penelitian sebelumnya Widyani, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang berbeda ditemukan oleh Adianita, dkk., (2017) dalam penelitiannya yang berjudul kompetensi karyawan, *emotional quotient* dan *self efficacy* pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan pada indomobil grup di Ssurabaya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Gultom (2015) yang berjudul pengaruh pengetahuan, pengalaman spesifik, dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor dengan kompleksitas tugas sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat penelitian lain yang tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian dari Sari dan Candra (2020) yang berjudul pengaruh pengembangan karir, *self efficacy*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gemely (2020) yang berjudul pengaruh burnout dan *self efficacy* terhadap kinerja dosen pascasarjana UIN Alauddin Makassar serta penelitian dari Saputri (2021) yang berjudul pengaruh kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja map fashion tunjungan plaza Surabaya menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian dari Priyanto (2018) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi NTB menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi NTB. Dua penelitian sebelumnya didukung oleh Nugrhaningsih (2017) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun bertentangan dengan penelitian dari Tambingon, dkk., (2019) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh Safira (2020) yang berjudul

pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Manikottama (2019) yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi juga menyatakan hal yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang berbeda diperoleh Abuk (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Putera Dasrim menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hasibuan (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam juga menyatakan hal serupa bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian dari Nugroho (2021) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di DISDUKCAPIL Sleman Yogyakarta menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.