

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan komponen yang memiliki pengaruh besar dan signifikan karena menjadi pemeran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga di perusahaan dikarenakan tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri (Jannah, 2022). Menurut Marwansyah (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pendayagunaan organisasi dengan faktor-faktor perencanaan sumber daya manusia yang terdiri dari pengembangan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial, hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Perencanaan serta implementasi fungsi harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif. Perlu perhatian serius bagi perusahaan untuk merencanakan strategi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi misi yang telah direncanakan sebelumnya.

Pandemi *covid-19* terjadi semenjak akhir tahun 2019 dimana awal ditemukannya virus ini adalah di Wuhan, China. Kondisi pandemi *covid-19* yang sedang melanda dunia, tak terkecuali Indonesia, meniscayakan perubahan situasi dan kondisi bisnis mutakhir (Purwanto, *et al.*, 2020). Segala upaya telah dilakukan dalam menekan angka kasus yang terus meningkat, seperti penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Namun setiap upaya yang dilakukan pastinya

memiliki risiko dan dampak. Seperti halnya PSBB yang ternyata tidak hanya memiliki dampak pada sektor kesehatan, melainkan hingga semua sektor salah satunya ekonomi (Nugroho, *et al.*, 2020). Ekonom dari *Center of Reform on Economics*, (Manilet, 2020) menerangkan mengenai penyebab pertumbuhan ekonomi melambat akibat dari berbagai kendala yang salah satunya yaitu pertumbuhan ekonomi kuartal I yang cuma 2% itu salah satunya disebabkan karena melambat pertumbuhan konsumsi rumah tangga dari 5% di kuartal I-2019 menjadi 2% di kuartal I-2020. Indonesia mencatatkan inflasi yang sangat rendah pada bulan Mei 2020 hanya 0,07 persen, salah satu indikasi bahwa daya beli masyarakat sedang sangat jatuh. Turunnya inflasi menunjukkan ada pelemahan dari daya beli rumah tangga. Naiknya harga barang dan jasa tersebut menyebabkan turunnya nilai uang.

Daya beli atau tingkat konsumsi rumah tangga memang memiliki kontribusi besar terhadap pembentukan ekonomi tanah air, kontribusinya sekitar 56%. Pengeluaran konsumsi rumah tangga dalam situasi pandemi *covid-19* hanya tumbuh sekitar 2,84 persen atau nyaris terpangkas separuh bila dibandingkan kuartal pertama tahun lalu yang tercatat tumbuh sebesar 5,02%. Khusus di Bali, dimana pariwisata menjadi motor utama perekonomian masyarakat menyebabkan keadaan ekonomi memburuk. Beberapa industri yang terdampak pun kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) termasuk pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan. Hal tersebut menjadi tantangan besar bagi PT. Federal International Finance untuk bertahan di tengah menurunnya daya beli masyarakat. Temuan peneliti dari hasil wawancara dan dukungan data pencapaian kinerja karyawan, pada PT. Federal International cabang Tabanan dimana sebelum pandemi *covid-19* berlangsung, perusahaan PT. Federal International cabang

Tabanan mampu melampaui target yang dibebankan perusahaan dengan persentase tertinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu sebesar 106%. Wawancara yang dilakukan dengan supervisor divisi marketing SPEKTRA yaitu bapak Dewa Alit Ary Mayun mengatakan dengan adanya wabah pandemi *covid-19* yang mulai intens menyebar di Indonesia, untuk tahun 2020 PT. Federal International Finance terus beroperasi dengan tetap mengacu pada target perusahaan yang sebelumnya sudah ditetapkan sebelumnya yaitu sebesar Rp 6.000.000.000. Dengan melihat situasi perekonomian yang belum kunjung membaik akibat wabah pandemi ini, pimpinan PT. Federal International Finance cabang Tabanan membuat kebijakan menurunkan target yang dibebankan sebanyak Rp. 700.000.000. Berikut adalah pencapaian target perusahaan dari tahun 2018 sampai dengan 2021.

Tabel 1.1
Pencapaian target PT. Federal International Finance cabang Tabanan
periode 2018-2021

TAHUN	TARGET	PENCAPAIAN	
		JUMLAH	%
2018	Rp 6.000.000.000	Rp 6.250.000.000	104%
2019	Rp 6.500.000.000	Rp 6.875.000.000	106%
2020	Rp 6.500.000.000	Rp 4.360.000.000	67%
2021	Rp 5.800.000.000	Rp 3.650.000.000	63%

Sumber :Laporan pencapaian target PT. Federal International Finance cabang Tabanan

Kinerja karyawan PT. Federal International Finance cabang Tabanan yang diperoleh dari data pencapaian target pada 2020 yang menurun sebesar 29% dari tahun 2019 serta tahun 2021 yaitu menurun sebanyak 3% dari tahun sebelumnya.

Faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan terutama pada aspek sumber daya manusia adalah kinerja karyawan yang diharapkan dapat merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek (Asnawi, 2019). Kinerja karyawan merupakan penilaian yang digunakan untuk mengevaluasi hasil pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan selama periode waktu tertentu, serta digunakan untuk mengukur efisiensi kerja secara relatif (Siagian, *et al.*, 2018). Tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi disebut kinerja (Dermawan, 2018).

Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Putra, *et al.*, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Federal International Finance cabang Tabanan, menurunnya pendapatan perusahaan yang terjadi selama dua tahun terakhir menjadi tantangan besar pada karyawan untuk mencapai target perusahaan yang diimbangi dengan segala kendala yang dihadapi. Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh aspek psikologis karyawan itu sendiri. Terkadang sulit bagi karyawan pada untuk optimis akan hasil yang baik dan berhasil dalam mengemban tugas tersebut. Aspek psikologis merupakan aspek penunjang yang menjadikan seseorang berhasil dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik (Yoni Sunaryo, 2017). Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerjanya pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan. *Self efficacy* merupakan rasa yakin dari seseorang agar mampu memberikan motivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan sehingga berhasil dalam melakukan tugas tertentu

(Luthans, 2014).

Self efficacy menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu,berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Penelitian dari Gorap, (2022) mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sebayang dan Sembiring, (2017) juga menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan. Penelitian mengenai *self efficacy* dari Hakiki & Sari (2022) mendapatkan hasil berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Iryanti, (2022) mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari Sutrianah, *et al.*, (2022) mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Rohyani (2022) mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Aisyiyah, *et al.*, (2022) mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* secara signifikan tidak memengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi alasan variabel *self efficacy* dan kinerja karyawan harus diteliti lebih dalam, sehingga relevansi kedua variabel tersebut pada perusahaan PT. Federal International Finance cabang Tabanan dapat dianalisa lebih lanjut.

Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadi karyawan. Dengan pengaruh dari pandemi *covid-19*, karyawan yang masih bertahan harus bekerja lebih militan oleh karena

pengurangan karyawan (PHK) yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan tersebut. Dengan mengemban tugas disertai target kerja yang diberikan perusahaan, karyawan juga merasakan tekanan terutama dikarenakan terlalu fokus dengan pekerjaan sehingga cenderung mengabaikan kehidupan diluar lingkungan kerja. Waktu ketika karyawan dapat beristirahat justru dihabiskan dengan memikirkan pekerjaannya. Berikut dilakukan pra survey terhadap karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan dengan sampel yang digunakan secara acak melibatkan 17 orang mengenai momen yang seharusnya digunakan untuk istirahat dialihkan dengan memikirkan pekerjaannya.

Tabel 1.2
Momen saat Karyawan PT. Federal International
Finance Cabang Tabanan Memikirkan Pekerjaan Diluar
Jam Kerjanya.

No	Momen/Kegiatan	Jumlah Responden	%
1.	Sakit	4	23%
2.	Menjelang tidur	9	53%
3.	Perjalanan pulang	3	18%
4.	Cuti	1	6%
Total		17	100%

Sumber: Data diolah

Dari hasil pra survey, terungkap bahwa karyawan lebih banyak memikirkan pekerjaannya menjelang tidur yaitu sebesar 53% (9 orang responden) serta dalam keadaan sakit, 23% responden menghabiskan waktu yang seharusnya dipergunakan untuk istirahat justru dialihkan untuk memikirkan pekerjaannya. Beberapa karyawan cenderung akan kehilangan waktu berharga mereka yang seharusnya dapat mereka habiskan untuk keluarga atau sekadar beristirahat. Hal inilah yang membuat para karyawan akhirnya kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaannya dan juga dalam kehidupan pribadinya (*work-life balance*). *Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang memiliki keseimbangan dalam hidupnya, baik dalam hal

pekerjaan,kepentingan keluarga, dan kepentingan pribadi lainnya dalam rangka menciptakan kehidupan yang harmonis (Lestari & Rahardianto, 2021). *Work-life balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019). Oleh karena itu, tempat kerja harus menciptakan atau membangun keseimbangan kehidupan kerja sehingga pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran ganda mereka. Hal ini harus disadari oleh perusahaan PT. Federal International Finance cabang Tabanan karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan.

Perusahaan tidak hanya harus merumuskan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan juga harus dapat menyeimbangkan peran dan pekerjaan profesionalnya untuk mencapai keseimbangan kerja yang benar (Bernardus & Wardoyo, 2019). Begitu pula sebaliknya, saat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Aslani, (2015) menegaskan ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negatif pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya mempengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi saat ini diharuskan untuk menciptakan lingkungan yang fleksibel yang akan membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan dan keluarga mereka bersama-sama. Penelitian oleh Asari, (2022) mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Dina, (2018) memberikan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian oleh Mardiani, (2021) mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Arifin & Muharto (2022) mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Tangkeallo, (2018) mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* secara positif memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil berbeda didapatkan oleh Saiffulah, (2020) dimana mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda juga diperoleh dari Ardiansyah & Surjanti (2020) dimana *work-life balance* memiliki hubungan langsung yang lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam menguji variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Temuan peneliti berdasarkan hasil observasi terdapat permasalahan terhadap lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan yaitu perlengkapan seperti mesin fotokopi yang kadang tidak bisa dioperasikan dengan lambatnya penanganan dan *maintenance* terhadap mesin tersebut, serta dengan sempitnya area kantor dengan penataan ruang yang kurang baik seperti penempatan meja kursi serta tempat parkir yang terbatas. Selain itu, dengan posisi kantor tepat di jalan raya yang merupakan jalur nasional DPS-Gilimanuk dimana lalu lalang kendaraan sangat padat menyebabkan kebisingan pada perusahaan tersebut. Fatihudin & Firmansyah, (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, kontrol

kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan menyangkut keadaan fisik, melainkan berhubungan dengan suasana psikologis ditempat kerja. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik dan optimal kinerja karyawan, sebab karyawan merasa bahwa perusahaan telah mampu memberikan lingkungan yang nyaman bagi mereka. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) dengan mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Adha, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Siahaan & Bahri (2019) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Yanuari, (2019) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,71. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, *et al.*, (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Arwin, *et al.*, (2021) mendapatkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta penelitian oleh Adinugroho, *et al.*, (2022) memiliki hasil yang sama dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari perbedaan tersebut dapat dianalisis lebih lanjut mengenai relevansi variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, berdasarkan

pernyataan-pernyataan diatas, maka mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Self efficacy*, *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan ?
2. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan ?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Tabanan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

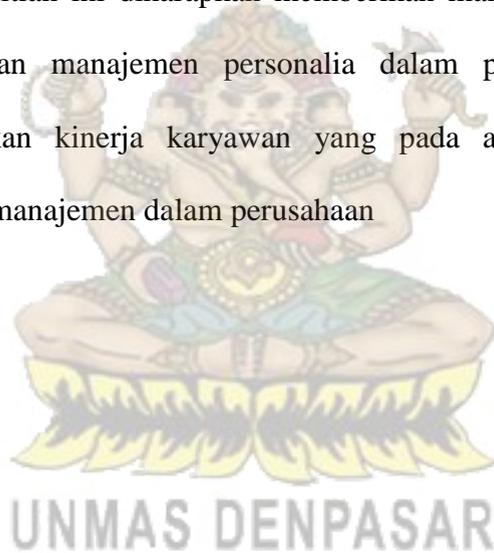
1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini di harapkan dapat membawa hasil yang dapat memberikan kontribusi yang positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak-pihak yang berkaitan, antara lain :

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan kajian bagi para penelitian.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan menjadi bahan pertimbangan manajemen personalia dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berimbas pada efektifnya manajemen dalam perusahaan



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar riset yang perlu ditegakkan agar penelitian memiliki dasar yang kokoh dan bukan sekedar perbuatan coba-coba atau *trial* dan *error* (Sugiyono, 2012). Teori merupakan generalisasi atau kumpulan generalisasi yang dapat digunakan untuk landasan teori (*grand theory*) dimanfaatkan sebagai pemandu agar penelitian sesuai dengankenyataan di lapangan dan dapat menginterpretasikan data ataupun realistik yang diperoleh dari lapangan serta sebagai cerminan menjelaskan fenomena secara sistematis dan universal tentang latar riset serta sebagai bahan pembahasan hasil studi (Nizzamudin, *et al.*, 2021). Kemudian menurut Mardalis, (2003:42) teori diartikan sebagai seperangkat konsep dan definisi yang saling berhubungan yang mencerminkan suatu pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menerangkan hubungan antar variabel, dengan tujuan untuk menerangkan dan meramalkan fenomena. Adanya landasan teoritis ini merupakan ciri bahwa penelitian itu merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data. (Sugiono, 2010:52).

2.2 *Planned Behavior Theory*

Planned behavior theory adalah peningkatan dari *reasoned action theory*. Teori *planned behavior* awalnya dinamai *Theory of Reasoned Action (TRA)*, dikembangkan Tahun 1967, selanjutnya teori tersebut terus direvisi dan diperluas oleh Icek Ajzen dan Martin Fishbein. Mulai tahun 1980 teori tersebut

digunakan untuk mempelajari perilaku manusia dan untuk mengembangkan intervensi-intervensi yang lebih mengena. Pada Tahun 1988, hal lain ditambahkan pada model *reasoned action* yang sudah ada tersebut dan kemudian dinamai *Theory of Planned Behavior* (TPB) untuk mengatasi kekurangan yang ditemukan oleh Ajzen dan Fishbein melalui penelitian-penelitian mereka dengan menggunakan teori tindakan beralasan (TRA) mengasumsikan perilaku ditentukan oleh keinginan individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tertentu atau sebaliknya. Keinginan ditentukan oleh dua variabel independen termasuk sikap dan norma subyektif.

Teori Ajzen dan Fishbein tentang sikap terhadap perilaku mengacu pada derajat mana seseorang memiliki penilaian evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku dalam sebuah pertanyaan (Ajzen & Fishbein, 1991). TPB menyampaikan bahwa perilaku yang ditampilkan oleh individu timbul karena adanya intensi/niat untuk berperilaku. Sedangkan munculnya niat berperilaku ditentukan oleh tiga faktor yaitu :

1. *Behaviour beliefs*, yaitu keyakinan individu akan hasil dari suatu perilaku (*beliefs strength*) dan evaluasi atas hasil tersebut (*outcome evaluation*).
2. *Normatif beliefs*, yaitu keyakinan tentang harapan normatif orang lain dan motivasi untuk harapan tersebut (*motivation to comply*)
3. *Control beliefs*, yaitu keyakinan tentang keberadaan hal-hal yang mendukung dan menghambat perilaku tersebut (*perceived power*). Hambatan yang mungkin ditampilkan dapat berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan.

2.3 *Self efficacy*

2.3.1 Pengertian *Self efficacy*

Menurut Lunenburg, (2011:10) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang di harapkan. Efikasi diri (*self-efficacy*) pertama kali dikemukakan oleh Bandura (1977) dari teori kognitif sosial. *Self efficacy* menurut Bandura dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan psikologis dan emosional. Menurut Ary & Sriathi (2019), *self efficacy* memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik adalah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. *Self efficacy* merupakan faktor personal yang dapat menyebabkan perubahan perilaku dari individu.

Adanya *self efficacy* yang tinggi akan membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya *self efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh Agung & Ratnawili (2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Self efficacy* menentukan jenis perilaku pengatasan (*coping skill*), usaha-usaha yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, dalam keadaan individu untuk menghadapi hambatan- hambatan yang

tidak diinginkan. Selain menentukan tingkah laku individu, *selfefficacy* juga mempengaruhi pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional individu dalam menghadapi suatu tugas.

Oleh karena itu, *self efficacy* yang tinggi akan mempertingkat keterlibatan aktif dari individu terhadap tingkah laku-tingkah laku yang dapat meningkatkan kemampuan. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. *Self efficacy* rendah akan membawa individu pada kegiatan-kegiatan yang menghambat terjadinya perubahan-perubahan yang mengarah pada kondisi yang lebih baik. Dengan kata lain, individu yang mempunyai *self efficacy* rendah akan merasa takut dan cenderung menghindari situasi yang menurut individu melebihi kemampuannya. Sebaliknya individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi cenderung tidak mengalami kecemasan dan tidak berperilaku menghindar (Bandura, 1977). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan dan rasa percaya akan diri sendiri (optimis) untuk mengerjakan atau mencapai sesuatu dengan segala usaha untuk mencapai hal tersebut.

2.3.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi *self efficacy*

Menurut Bandura, *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama yaitu :

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan pengalaman-pengalaman sukses yang dialami individu sebelumnya. Menurut Bandura (1977), pengalaman

keberhasilan sebelumnya dianggap sebagai sumber yang paling berpengaruh terhadap semakin besarnya *self efficacy* seseorang.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding akan meningkatkan *self efficacy*. Sumber yang kedua ini berhubungan dengan model sosial. Melihat orang yang sama dengan dirinya berhasil melakukan sesuatu dengan usaha yang gigih maka dapat meningkatkan keyakinan dari orang yang mengamatinya bahwa mereka bisa dan memiliki kemampuan yang sama seperti yang dimiliki role modelnya.

3. Persuasi verbal

Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi, nasihat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Bentuk nyata persuasi sosial adalah umpan balik yang disampaikan secara verbal, membangkitkan semangat, pujian, komentar terhadap pencapaian suatu prestasi yang tentunya dapat membantu menciptakan lingkungan sosial yang mendukung.

4. Keadaan fisiologis dan emosional

Situasi-situasi psikologis dimana individu harus menilai kemampuan, kekuatan dan ketentraman terhadap kegagalan atau keberhasilan individu masing-masing. Seseorang juga bergantung pada kondisi fisiologis dan emosional dalam menilai kemampuan mereka. Mereka mengintrepetasireaksi stres dan rasa tegang sebagai tanda-tanda performa yang buruk. *Mood* atau suasana hati juga berpengaruh pada

penilaian seseorang akan *self efficacy* yang dimiliki.

2.3.3 Aspek-aspek *Self efficacy*

Menurut Bandura (1977) , terdapat tiga dimensi *self efficacy*, yaitu :

1. *Level/ Magtitude*

Berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini seseorang dapat mencapainya, dimana individu akan memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitannya. Individu yang memiliki *level/ magtitude self efficacy* yang tinggi, akan melihat dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sementara itu individu yang memiliki *level/magtitude* yang rendah akan memandang dirinya hanya mampu untuk menyelesaikan tugas yang mudah atau sederhana.

2. *Strength*

Berkaitan dengan sampai sejauh mana individu dapat berhasil dan bertahan mengatasi hambatan yang dihadapi saat menyelesaikan suatu tugas. Mereka yang memiliki *strength self efficacy* yang tinggi akan terus bertahan dalam mengatasi masalah dan hambatan. Sebaliknya mereka yang rendah *strenght self efficacy*-nya akan mudah frustrasi dalam menghadapi hambatan/ kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

3. *Generality*

Berkaitan dengan seberapa individu percaya bahwa mereka hanya mampu menghasilkan beberapa perilaku tertentu dalam keadaan tertentu saja, sementara itu ada individu yang mampu beradaptasi pada berbagai kondisi.

Sedangkan menurut Corsini (1994) terdapat beberapa pembagian dimensi *self efficacy* yang diantaranya sebagai berikut

1. Kognitif

Memiliki arti bahwas *self efficacy* terbentuk dari kemampuan seorang individu dalam memikirkan metode dan cara apa yang akan mereka gunakan serta menyusun tindakan yang akan mereka ambil untuk mencapai tujuan serta goals yang mereka harapkan.

2. Motivasi

Kemampuan seorang individu dalam membentuk suatu tekad dan ambisi yang akan digunakan sebagai motivasi untuk dirinya sendiri. Motivasi ini akan sangat berguna untuk memudahkan seorang individu dalam mengambil tindakan dan keputusan untuk mencapai hasil dan tujuan yang mereka harapkan.

3. Afeksi

Kemampuan seorang individu dalam mengatur dan mengatasi emosi apabila mereka mengalami suatu lonjakan emosi yang tak terduga. Hal ini dilakukan untuk mempermudah mereka dalam mencapai hasil dan tujuan yang mereka harapkan.

4. Seleksi

Kemampuan seorang individu dalam menyaring segala tingkah laku dan lingkungan sekitar yang benar dan tepat untuk memudahkan mereka dalam mencapai hasil dan tujuan yang mereka harapkan.

Rice (1999) mengatakan bahwa *self efficacy* seseorang dapat dibedakan atas dasar beberapa dimensi yang memiliki manfaat penting terhadap prestasi.

Dimensi-dimensi tersebut antara lain :

1. Tingkat kesulitan tugas

Hal ini berdampak pada pemilihan perilaku yang akan dicoba atau dikehendaki berdasarkan pengharapan efikasi pada tingkat kesulitantugas (*level of difficulty*). Individu akan mencoba perilaku yang dirasakan mampu untuk dilakukan. Sebaliknya ia akan menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya.

2. Perilaku

Hal ini berkaitan dengan seberapa luas bidang perilaku yang diyakini untuk berhasil dicapai oleh individu. Beberapa pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus, sedangkan beberapa pengharapan mungkin menyebar pada berbagai bidang perilaku.

3. Kemantapan keyakinan.

Hal ini berkaitan dengan keteguhan hati terhadap keyakinan individu bahwa ia akan berhasil dalam menghadapi suatu permasalahan. Dimensi ini seringkali harus menghadapi rasa frustrasi, luka dan berbagai rintangan lainnya dalam mencapai suatu hasil tertentu.

Apabila seorang karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi maka tingkat keraguan akan rendah. Karena karyawan beranggapan bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas yang mereka yakini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya karyawan yang memiliki keahlian dan keyakinan *self efficacy* terhadap dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan dalam mengatasi segala situasi yang muncul dihadapi bertujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik (Ghufron & Risnawati, 2010).

2.3.4 Indikator *Self efficacy*

Menurut Widiyanto. E, (2006) terdapat beberapa indikator *self efficacy* yang

yaitu sebagai berikut.

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu serta menetapkan tugas maupun target yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri.

Individu yakin untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Yakin dapat menumbuhkan motivasi pada dirinya sendiri.

Individu dapat menumbuhkan dan membangkitkan semangat dan motivasi dalam memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

4. Yakin untuk mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya dan kemampuan yang dimiliki individu.

5. Yakin dapat bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

6. Yakin dapat menyelesaikan tugas dengan *range* yang luas atau sempit.

Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat diselesaikan meskipun dalam cakupan luas ataupun spesifik.

2.3 *Work-Life Balance*

2.4.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Berk dan Gundogmus (2018) mendefinisikan *work-life balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi. Menurut Mendis dan Weerakkody (2017), *work-life balance* merupakan pola kerja yang memungkinkan karyawan menggabungkan antara tanggung jawab karyawan di tempat kerja dengan tanggung jawab karyawan yang lain seperti merawat anak atau saudara yang sudah lanjut usia. Hafid, (2017) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. *Work-life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalitas.

Terciptanya *work-life balance* menjadikan seseorang nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat. Pencapaian *work-life balance* terlihat dari terhindarnya karyawan dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. Apabila karyawan mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobi, dan budaya) maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya, sedangkan apabila

karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya. Hasil penelitian Dina, (2018), *work-life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan memberikan pengaruh besar kepada kinerja seorang karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Poluan, (2018) bahwa *work-life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat berada di tempat kerja. Sehingga hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana seseorang atau karyawan dapat menyeimbangkan antara aspek pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadinya sehingga dari kedua aspek tersebut mendapatkan hasil (*output*) yang maksimal dan memuaskan.

4. Aspek *work-life balance*

Menurut Fisher (2009), aspek-aspek *work-life balance* adalah sebagai berikut:

a) Waktu.

Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.

Perilaku.

Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.

b) Ketegangan.

Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.

c) Energi.

Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir.

5. Dimensi Work-life Balance

Menurut Fisher, (2009) terdapat empat dimensi *work-life balance* yaitu:

a) *Work Interference With Personal Life* (WIPL).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b) *Personal Life Interference With Work* (PLIW).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d) *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL).

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan

kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Schabracq *et al.*, (2003) terdapat beberapa hal yang menjadi faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Kepribadian.

Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki secure attachment dan memiliki kehidupan yang lebih baik cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment* sehingga akan cenderung memiliki *work-life balance* dengan mudah.

2. Karakteristik Keluarga.

Konflik dalam keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.

3. Karakteristik Pekerjaan.

Karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap.

Dalam hal ini sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam

dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

Indikator *Work-Life Balance*

Adapun indikator *work-life balance* menurut Hudson (2005) yaitu sebagai berikut.

1. Time balance (Keseimbangan waktu)

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan).

Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan infrastruktur umum yang ada dan berdampak pada produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Haslindah *et al.*, 2021). Priarso *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang memiliki suasana yang kondusif dan nyaman membuat semua karyawan dapat berkomunikasi dengan baik di antara mereka sendiri dan dapat bekerja bersama. Situasi seperti ini membuat karyawan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan dan memiliki dampak yang baik dalam hal kinerja karyawan. Pawirosumarto, *et al.*, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil mereka, maka dapat dinyatakan bahwa adanya korelasi positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Fatihudin & Firmansyah (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari penelitian Siagian *et al.*, (2018) penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja yang lebih baik akan cenderung meningkatkan nilai kinerja karyawan menjadi lebih baik. Namun terdapat beberapa permasalahan yang terdapat pada kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut adalah kondisi lingkungan kerja non fisik berupa keharmonisan hubungan kerja. Keharmonisan hubungan kerja dalam suatu

perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya kinerja yang lebih baik. Karena keharmonisan hubungan kerja akan mendukung dan meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang lebih baik pada suatu perusahaan sehingga pencapaian kinerja yang lebih baik dapat diperoleh. Secara garis besar Handayani, (2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik (*non - physical warking environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan. Sedangkan Triastuti & Sulaiman, (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja.

Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan (*unwanted sound*) sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur

lingkungan yang cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala fasilitas dan peralatan untuk menunjang pekerjaan serta kondisi dan interaksi di dalamnya yang dapat memengaruhi daripada produktivitas suatu karyawan.

2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Jerry *et al.*, 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja.

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan, seperti komputer, meja, kursi,dll.

2. Pelayanan Kepada Karyawan.

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja.

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal.

Hubungan persona ladalah segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan berkaitan dengan relasi antar sesama karyawan dari satu karyawan dengan

karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja

Secara *etimologi*, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam menentukan kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi/organisasi. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kinerja karyawan. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja seorang karyawan memiliki peran penting terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Arda, (2017) kinerja adalah sebuah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan ialah bagaimana kontribusikaryawan terhadap perusahaan, baik dalam absensi ditempat kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja masa kerja dan sikap dalam lingkungan perusahaan(Candra, 2017).

Bagaskara & Rahardja (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang krusial bagi masa depan perusahaan. Maka dari itu sebuah kewajiban untuk perusahaan guna menciptakan karyawan yang

sanggup menciptakan kinerja yang optimal untuk tercapai tujuan perusahaan. Menurut Priyantono (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode waktu yang ditentukan. Dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil (*output*) kerja dari suatu karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan yang dapat memengaruhi produktivitas suatu perusahaan.

2.6.2 Aspek-aspek penilaian kinerja

Aspek-aspek penilaian kinerja yang diterapkan menurut Soeprihanto, (2001), yaitu:

5. Pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan merupakan kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan.

6. *Inisiatif*

Inisiatif artinya semangat dan motivasi yang mendorong peningkatan hasil kerja dan kualitas kerja.

7. Kerja sama

Kerja sama artinya keharmonisan kerja dengan karyawan lain baik karyawan selevel atau bawahan serta kemampuan komunikasi secara lisan ataupun tulisan.

8. Kehadiran

Kehadiran, artinya kerajinan yang berhubungan dengan absensi, tepat waktu, kedatangan dan kepulangan serta izin-izin kerja.

9. Disiplin

Disiplin artinya kepatuhan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan perusahaan atau manajemen.

10. Kejujuran

Kejujuran artinya keikhlasan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan.

2.6.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin, (2006) Kinerja karyawan memiliki enam indikator yaitu :

2.6.3.1 Kualitas

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

2.6.3.2 Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.

2.6.3.3 Ketepatan Waktu

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

2.6.3.4 Efektivitas

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

2.6.3.5 Kemandirian

Individu dapat mengerjakan tugas yang diemban dengan inisiatif dan mandiri

2.6.3.6 Komitmen kerja

Individu (karyawan) mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari *grand theory* yang sebelumnya dipaparkan yaitu *planned behavior theory*, terdapat beberapa hubungan dengan variabel *self efficacy*, *work-life balance* serta lingkungan kerja. Asumsi utama dari teori perilaku yang direncanakan adalah individu rasional dalam mempertimbangkan tindakan mereka dan implikasi dari tindakan mereka (pengambilan keputusan). Rasionalitas pengambilan keputusan mengasumsikan bahwa keputusan tersebut dibuat di bawah ketidakpastian. Pembuatan keputusan rasional menyiratkan bahwa diharapkan adanya hasil yang optimal atau unit pengambilan keputusan menyadari semua dampak dan konsekuensi. Teori *planned behavior* menyampaikan bahwa perilaku timbul karena adanya intensi/niat dengan yaitu keyakinan individu akan hasil dari suatu perilaku (*beliefs strength*) dan evaluasi atas hasil tersebut. Dimana dengan faktor *belief strength* maka *self efficacy* individu akan menentukan jenis perilaku pengatasan (*coping skill*), usaha-usaha yang akan dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas, dalam keadaan individu untuk menghadapi hambatan- hambatan yang tidak diinginkan. *Control beliefs*, yaitu keyakinan tentang keberadaan hal-hal yang mendukung dan menghambat perilaku dapat berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan dimana dengan *variable work- life balance* serta lingkungan kerja menjadi factor

untuk mendukung atau mempengaruhi individu dalam mencapai kinerjanya.

2.7 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan analisis pengaruh dari *self efficacy*, *work-life balance* serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dikumpulkan dari berbagai sumber sebagai berikut.

1. Penelitian oleh Fauziyyah & Rohyani (2022) mengenai *self efficacy* yaitu dengan judul ” Pengaruh *Self efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.” Perbedaan dalam penelitian ini menggunakan lingkungan kerja non fisik dan work disiplin sebagai variabel X_2 dan X_3 serta tempat penelitian yang dilakukan pada PT. Sementara Distrindo Depo Kebumen dengan hasil penelitian bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian dari Andriyanti, *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di salah satu bank syariah di Bandung dengan menggunakan variable *self efficacy* dan kinerja karyawan. Perbedaanya adalah terletak pada variable X_1 yang digunakan yaitu *Self Esteem* dan subyek penelitian ditujukan kepada karyawan bank Syariah di Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya.” Adapun dalam penelitian ini menggunakan hanya satu variabel bebas yaitu *work-life balance* serta tempat penelitian yang berbeda (PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya). Penelitian ini menunjukkan hasil *work-life balance* tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. *Work-life balance* memiliki dampak positif berpengaruh pada komitmen. Sedangkan komitmen memiliki hubungan dengan kinerja. Variabel komitmen dapat memediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian oleh Rene & Wahyuni (2018) dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta” dilakukan pada 190 karyawan dimana terdapat perbedaan terletak pada subjek penelitian yaitu karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja.
5. Penelitian dari Wahyuni & Budiono (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT. Pegadaian Blitar.” Penelitian ini sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Populasi yang digunakan adalah 31 orang karyawan dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian oleh Nwanzud, (2020) dengan judul “Pengaruh Psikologis *Ownership* dan *Creative Self-Efficacy* terhadap Kinerja Kreatif Karyawan” dari *Delta State University*, Abraka, Nigeria. Penelitian ini menggunakan variabel *self efficacy* dengan perbedaanya yang terletak pada variabel bebas *psikologis ownership*. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross- sectional* dan kuantitatif. Hipotesis yang diuji mendapatkan hasil Psikologis *Ownership* dan *Creative Self-Efficacy* secara independen mempengaruhi Kinerja Kreatif Karyawan.
7. Penelitian oleh Lukiyana dan Hukom (2022) dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai *Variabel Moderating*.” Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu menggunakan *variable moderating* dalam penelitian yang dilakukan. Hasil dari penelitian ini adalah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian oleh Mahendra, *et al.*, (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo Medan.” Terdapat kesamaan pada variabel lingkungan kerja dengan perbedaan yang terletak pada variabel budaya organisasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan. Secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan.

9. Penelitian oleh Aliyah & Kurniawati (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja.” Dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja serta perbedaanya terletak pada tempat penelitian dimana penelitian ini dilakukan pada PT. New Asia International di Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pekerja, diambil dengan menggunakan strategi *purposive sampling* dengan rumus *Slovin*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. New Asia International di Sidoarjo dibuktikan dengan uji-t yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja karyawan.
10. Penelitian dari Soelistya, *et al.*, (2022) yang berjudul “Peran Mediasi Lingkungan Kerja Antara *Work-life balance* dan Pengawasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” Penelitian ini menggunakan *work-life balance* sebagai variabel bebasnya serta lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh yang tidak signifikan *work life balance* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) serta terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

11. Penelitian selanjutnya yaitu oleh Lukmiati, *et al.*, (2020) yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif serta meneliti *work-life balance* sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian oleh Nabawi, (2019) menggunakan variable bebas yaitu lingkungan kerja dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika & Aqsa (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan *Self efficacy* pada Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Palopo.” Penelitian ini menggunakan variable *self efficacy* serta kinerja karyawan sebagai variable terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan pengaruh pengembangan karir sebagai X_1 serta motivasi sebagai X_2 . Hasil penelitian sebagian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi dan efikasi diri juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Palopo.

14. Penelitian oleh Puspitasari & Darwin (2021) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Melalui *Work Engagement*.” Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel tingkat kesejahteraan sebagai variabel bebas lainnya (X2) serta menggunakan *work engagement* sebagai variabel *intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian Octarina & Ardana (2022) dengan judul “Peran stress kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Como Shambhala Estate*.” Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu terletak pada penggunaan variable Z (stress kerja). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

