

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia disamping sumber daya lainnya yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya memiliki berbagai macam strategi dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah dibuat dan disepakati. Sumber daya manusia yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan (Sudarma, 2018:77).

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Locke menyadari pentingnya penetapan tujuan dan pencapaian tujuan. Proses yang didapat dari penentuan tujuan (*goal setting*) sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya tujuan yang jelas karyawan dapat termotivasi sehingga kinerja yang dihasilkan terhadap pekerjaan mendapatkan hasil yang memuaskan. Motivasi tersebut didapat karena adanya timbal balik (*feedback*) yang akan didapat oleh karyawan sehingga karyawan akan merasa terdorong untuk mencapai apa yang di sasarkan oleh perusahaan. Bagi sebagian karyawan *goal setting* memiliki sifat tantangan (*challenge*) karena dengan adanya pencapaian sulit sebagian karyawan akan merasa tertantang akan tugas yang di berikan oleh perusahaan sehingga

kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Dengan menggunakan konsep penetapan tujuan maka akan timbul adanya kejelasan tujuan dan komitmen untuk mencapainya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam sebuah organisasi. Penelitian ini mendimensikan *goal setting* pada efikasi diri, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan yang cukup pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan yang mengakibatkan munculnya berbagai macam tuntutan bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Seperti yang terjadi, Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung juga menghadapi situasi yang sama. Salah satu dampak dari globalisasi adalah semakin tingginya tingkat persaingan dalam penyediaan jasa perekonomian yang harus dihadapi Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung. Selain bersaing dengan beberapa koperasi lain yang sudah ada, juga harus bersaing dengan organisasi lain dalam bidang jasa seperti Bank. Oleh karena itu, para pelaku penyelenggara Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung harus dapat menunjukkan kinerja yang baik di dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga eksistensinya dapat dipertahankan.

Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 karyawan, berdasarkan informasi dari HRD (*Human Resource Departement*) Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung menyatakan bahwa ada beberapa alasan yang menjadi masalah saat bekerja diantaranya beberapa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan diri dan karyawan merasa pengalaman sebelumnya tidak dapat

membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri untuk melaksanakan pekerjaan, selain itu, masih terdapat karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu dan kurangnya integritas karyawan.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan**

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan Penyelesaian Tugas	10	30%
2	Tingkat Kehadiran yang menurun	15	50%
3	Kurangnya Kerjasama Antar Karyawan	5	20%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pra Survei dari HRD Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung April-Juli Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa ketidaktepatan penyelesaian tugas menunjukkan jawaban sejumlah 10 orang (30%), hal ini disebabkan karena beberapa karyawan kurang memahami mengenai job desknya. Kemudian tingkat kehadiran karyawan yang menurun menunjukkan jawaban sejumlah 15 orang (50%), hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang datang terlambat dan melakukan cuti pekerjaan. Kemudian kurangnya kerjasama antar karyawan menunjukkan jawaban sejumlah 5 orang (20%), hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab yang diberikan serta komunikasi antar karyawan. Dari ketiga pertanyaan yang telah diajukan didapat pernyataan tingkat kehadiran yang menurun menunjukkan jawaban yang tinggi sehingga ini dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar lebih memperhatikan mengenai absensi karyawan. jika absensi tidak di perhatikan,

tentunya hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, mulai dari beban kerja yang akan terus bertambah dan jangka waktu penyelesaian pekerjaan.

Selain itu, menurut informasi yang di dapat melalui HRD (Human Resource Departement) Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung, diketahui pencapaian target karyawan berdasarkan pinjaman yang diberikan kepada nasabah Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung cenderung fluktuatif. Persentase pencapaian target pada tahun 2018 sebesar 173,54% sedangkan pada tahun 2019 hingga 2021 mengalami penurunan yakni pada tahun 2019 sebesar 79,65%, dan mengalami penurunan lagi pada tahun 2020 menjadi 74,37%. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami peningkatan namun belum mencapai 100% yakni menjadi 84,09%. Hal ini disebabkan adanya beberapa indikasi yang mengakibatkan kinerja pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka di Kabupaten Badung menjadi tidak maksimal. Dari pernyataan diatas perlu adanya pengamatan dan analisis faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan diindikasikan oleh adanya permasalahan berkaitan dengan efikasi diri. Hal ini menyebabkan karyawan kurang obyektif dalam memandang permasalahan, namun menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri adalah benar, sehingga karyawan kurang dapat bekerja sama dengan baik sebagai satu kelompok. Berdasarkan informasi di lapangan, adanya tuntutan pekerjaan yang harus cepat diselesaikan, berdampak pada kurang rasionalnya karyawan dalam menganalisa kejadian sehingga membuat keputusan yang tergesa-gesa untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berakibat pada kurang baiknya hasil pekerjaan, bahkan dapat berakibat pada gagalnya hasil kerja. Menurut (Robbins, 2018:36) semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin

tinggi pula keyakinannya untuk sukses dalam bekerja. Oleh karena itu, ketika individu berada dalam situasi yang sulit dan mengancam, individu yang memiliki efikasi diri rendah akan mengurangi usaha kerja atau memilih untuk menyerah. Sebaliknya, seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Masoko *et al.* (2020), Ginting, dkk. (2021), Darmawan, dkk. (2021), Aslamiyah (2020), dan Desiana (2019) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Yunati, dkk. (2021) dan Andriani (2021) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Selain efikasi diri, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. keadaan lingkungan kerja yang ada di Koperasi kredit Tri Tunggal Tuka ini belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Dari hasil wawancara terhadap 10 karyawan menyatakan bahwa masih ada fasilitas-fasilitas yang belum memadai untuk melakukan pekerjaan sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. berikut hasil data keadaan dari lingkungan kerja pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Dikabupaten Badung pada Tabel 1.2.

**Tabel 1. 2**  
**Data Keadaan Lingkungan Kerja Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka**

No	Uraian	Keterangan
1	Suhu Udara	Kurangnya Ac di beberapa ruangan sehingga membuat udara sedikit pengap
2	Ruang Gerak Yang Diperlukan	Terdapat meja dan kursi karyawan yang berdekatan sehingga mengakibatkan ruang gerak karyawan terbatas
3	Kemampuan Bekerja	Ada beberapa karyawan kurang menguasai pengoperasian computer

Sumber : Hasil Pra Survei dari Karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka  
Di Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kurangnya pengaturan suhu dalam ruangan, terdapat meja yang berdekatan sehingga mengakibatkan ruang gerak karyawan terbatas dan adanya karyawan yang kurang menguasai komputer. Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan menyatakan kurangnya AC di beberapa ruangan yang mengakibatkan suhu atau udara menjadi pengap, masih terdapat beberapa meja dan kursi yang saling berdekatan sehingga kurangnya ruang gerak dan adanya rekan kerja yang kurang menguasai sistem komputer.

Penelitian yang dilakukan Noni, et al. (2021), Malale, et al. (2021), Ferawati (2017), dan Sunarsi, dkk. (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Riana & Agatha. (2016) dan Hartati, dkk. (2020). menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa masalah yang ditemui berkaitan dengan pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi, adalah menyangkut integritas kerja. Integritas kerja karyawan dinilai

masih kurang, hal ini terlihat dari keengganan beberapa orang karyawan bekerja dengan serius ketika tidak ada yang mengawasi. Keadaan seperti ini menyebabkan hasil kerja yang dicapai kurang baik. Budaya organisasi dapat dikatakan kuat atau rendah. Tanpa adanya budaya organisasi yang kuat, karyawan akan cenderung tidak melakukan tugasnya dengan baik karena kurangnya ketegasan terhadap perilaku yang seharusnya dilakukan dalam sebuah organisasi. Sikap – sikap dan nilai – nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun anggota organisasi untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini, dengan kata lain budaya organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2019:33).

Penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk. (2018), Amanda, dkk. (2017), Ainanur & Tirtayasa (2018) dan Tartika, dkk. (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) dan Yusuf (2016) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi dan ketidak konsisten hasil penelitian terdahulu diatas menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Tri Tunggal Tuka Di Kabupaten Badung

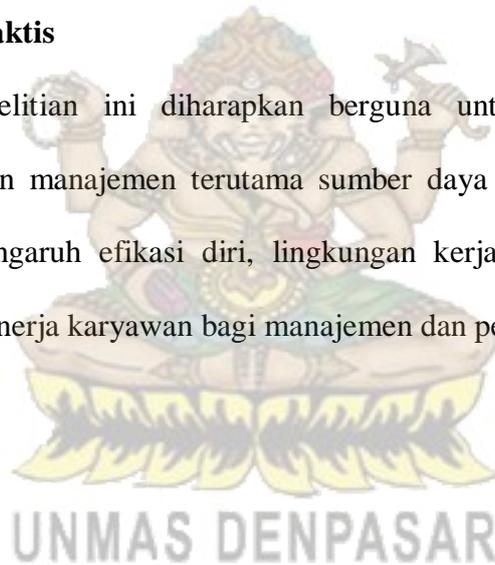
## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama untuk menguatkan *Grand theory* yakni *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan manajemen terutama sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh efikasi diri, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagi manajemen dan penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Grand Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (Kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang.

Efikasi diri merupakan kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuan maupun kompetensi yang dimilikinya. Spieker dan Hins dalam Pratiningsih dan Sahrah (2016) menyatakan bahwa individu yang menetapkan tujuan dalam bekerja akan meningkatkan efikasi diri, sehingga kerjanya akan meningkat. *Goal setting* merupakan acuan yang akan mengarahkan individu dalam bertindak dan bekerja di waktu akan datang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Locke (1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *goal setting* akan lebih tekun, bersemangat, lebih tahan, dan memiliki ambisi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan kinerja yang lebih baik. Dapat dikatakan *goal setting* mengarahkan karyawan mengenai apa yang harus dikerjakan dan upaya apa yang harus dikerahkan untuk menuntaskan pekerjaan tersebut dan

tentu akan mengubah pola pikir seseorang yang tentunya berpengaruh dengan efikasi diri.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Hammad, 2019). Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Sebaik apapun kemampuan seseorang jika lingkungan kerja tidak memadai maka kinerja yang dihasilkan pun tidak akan maksimal, meskipun ia telah menetapkan tujuannya.

Budaya Organisasi menurut Robbins (1991; 572) adalah suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama perihal pola mengenai kepercayaan atau sebuah ritual yang lebih berkembang sejak beberapa lama. Mengacu pada definisi tersebut maka dapat dijelaskan budaya organisasi menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota organisasi mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana para anggota harus berperilaku. Jika rasa kekompakan tersebut terus dipupuk tentunya akan memudahkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam menggunakan *theory of goal setting* ini, kinerja karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel efikasi diri, budaya organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu. Dengan ditetapkannya faktor penentu, maka sebuah tujuan dalam perusahaan diharapkan lebih mudah tercapai.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi, bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut, Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

### **2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut kasmir (2016) bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi.

### 2.2.3 Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002), kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

#### 1) Kuantitas Produksi

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan

kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

#### 2) Kualitas Produksi

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah

output. Misalnya, dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3) Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya, waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan, maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5) Kerjasama Keterlibatan seluruh karyawan

Dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

#### **2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2018), yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, 9 pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

Faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh (Duha, 2018) telah cukup meyakinkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat pula faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Busro, 2020), yaitu kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan afeksi, serta kreativitas individu.

#### **2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Suyadi dalam Sitinjak, dkk. (2021), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- 1) Efektivitas

Efektivitas yaitu apabila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- 2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

### 3) Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

### 4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Budiharjo (2015) terdapat enam indikator yang dapat mewakili kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Hal itu dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut:

#### A. Kualitas kerja

Hasil kerja yang ingin dicapai oleh suatu organisasi melalui karyawan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan

#### B. Kuantitas kerja

Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan

#### C. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan

#### D. Efektivitas

Tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan

#### E. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain

#### F. Komitmen

Keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam perusahaan dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan yang dilakukan seseorang tanpa usur paksaan

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah indikator dari Budiharjo (2015) karena dianggap lebih relevan dalam pengukuran kinerja yang dilakukan karyawan.

### **2.3 Efikasi Diri**

#### **2.3.1 Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri juga mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional dalam membuat keputusan (Mujiadi, 2018).

Self efficacy adalah perasaan kita bahwa kita efektif dalam dunia. Dalam pekerjaan, orang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk memecahkan masalah, muncul sebagai pemimpin. Mereka secara tidak sengaja memperlihatkan kekurangan mereka dan teman mereka mendengar, dan belajar untuk mencari nasehat dari yang lainnya (Reivich & Shatte, 2017).

Menurut Gufon (2016) Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Jadi, kita dapat menyimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki setiap individu mengenai bakat dan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Ormrod (2008), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri adalah:

1. Keberhasilan dan kegagalan dari pembelajaran sebelumnya.
2. Pesan yang disampaikan dari orang lain.
3. Melihat kesuksesan dan kegagalan dari orang lain.
4. Melihat kesuksesan dan kegagalan dari sekelompok orang yang lebih banyak.

Menurut Ghufron (2016:75), efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1. Pengalaman keberhasilan (Mastery experience)

Pengalaman keberhasilan berdampak besar terhadap efikasi diri seseorang. Hal ini terjadi karena sebuah pengalaman merupakan peristiwa secara nyata yang dirasakan oleh seorang individu, baik pengalaman yang bentuknya keberhasilan atau justru sebuah kegagalan. Dengandemikian, hasil dari pengalaman keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri seseorang. Sebaliknya, pengalaman kegagalan justru akan menurunkan efikasi dirinya. Keberhasilan seseorang berdampak pada berkembangnya efikasi diri seseorang, dengan berkembangnya efikasi diri, maka dapat mengurangi dampak yang tidak baik dari kegagalan-kegagalan yang ada. Kegagalan-kegagalan juga dapat dicegah dengan usaha-usaha yang sifatnya bisa meningkatkan motivasi seseorang untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi kedepannya dengan usaha yang kuat berdasarkan pengalaman yang telah dilalui.

2. Pengalaman orang lain (Vicarious experience)

Pengalaman berkenaan dengan keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sama dalam mengerjakan tugas dapat menaikkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Sebaliknya, pengalaman akan kegagalan seseorang akan berdampak negatif terhadap menurunnya penilaian seseorang terhadap kemampuannya

dan hal ini juga berpengaruh terhadap usaha yang dilakukan seseorang.

### 3. Persuasi Verbal

Dalam hal ini, individu diarahkan dengan nasihat, saran, serta bimbingan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keyakinan seseorang akan kemampuan-kemampuan dimilikinya, sehingga bisa membantu dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Seseorang yang sudah diyakinkan secara verbal cenderung ada usaha yang lebih besar dalam mencapai sebuah keberhasilan.

### 4. Kondisi fisiologis

Seseorang akan mendasarkan informasi akan kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan informasi kerja individu.

Jadi, mengenai apa yang telah dipaparkan bahwa yang merujuk pada pendapat Ormrod (2008) bahwa sesuatu yang mempengaruhi efikasi diri adalah keberhasilan dan kegagalan pembelajaran sebelumnya, pesan dari orang lain, kesuksesan dan kegagalan orang lain, kesuksesan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar. Kedua, menurut Bandura (2016), faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisiologis.

#### 2.3.3 Fungsi Efikasi Diri

Menurut (Putra. 2013), fungsi dari efikasi diri mempunyai dampak-dampak, diantaranya:

1) Perilaku memilih

Dalam kehidupan keseharian seseorang pasti akan bertemu dengan situasi mengambil keputusan, keputusan ini bisa berupa pemilihan tindakan dan lingkungan sosial yang ditentukan dari penilai keyakinan individu. Individu cenderung menghindari tugas dan situasi yang dianggap melampaui batas kemampuannya, sebaliknya, mereka akan menyelesaikan pekerjaan yang dianggap mereka tidak sulit untuk diselesaikan. Efikasi diri yang tinggi bisa memacu keterlibatan aktif dalam suatu tugas atau kegiatan yang kemudian meningkatnya kompetensi seseorang. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat terhambat berkembang potensi yang ada dalam dirinya.

2) Usaha yang dilakukan dan daya tahan

Penilaian terhadap efikasi juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dan seberapa lama ia akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin besar pula usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan tersebut. Sementaraitu, orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah sama sekali.

### 3) Pola berfikir dan reaksi emosi

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga mempengaruhi pola berfikir dan reaksi emosionalnya selama interaksi aktual dan terantisipasi dengan lingkungan. Individu yang menilai dirinya memiliki efikasi diri yang rendah, merasa tidak mampu dalam mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan, hanya akan terpaku pada kekurangannya sendiri dan berfikir kesulitan yang mungkin timbul lebih berat dari kenyataan. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang lebih besar perhatiannya lebih fokus dan lebih giat dalam berusaha demi menghadapi permasalahan kedepannya, sehingga ketika dihadapkan dengan situasi yang genting ada usaha yang lebih keras lagi dalam penyelesaiannya.

#### 2.3.4 Aspek-Aspek Efikasi Diri

Efikasi diri pada setiap individu tentunya akan berbeda satu sama lain. Bandura dalam Ghufron (2010:88) menyatakan bahwa aspek-aspek tersebut diantaranya:

##### 1) Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan masing-masing tingkat. Dimensi ini

memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

## 2) Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan seorang individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang baik mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi *level*, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

## 3) Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasakan yakin terhadap kemampuan dirinya, entah sebatas pada sesuatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi efikasi diri adalah dimensi tingkat (*level*) yang berhubungan dengan tingkat derajat kesulitan tugas yang dihadapi, dimensi kekuatan (*strength*) yang kaitannya dengan kekuatan yang dimiliki seseorang dalam menuntaskan

pekerjaannya, dan dimensi generalisasi (generality) yang berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya secara meluas.

### 2.3.5 Indikator Efikasi Diri

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri yaitu:

1. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri,
2. karyawan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan,
3. karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri,
4. karyawan mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan,
5. karyawan merasa memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari rekan kerja,
6. Karyawan merasa pengalaman sebelumnya dapat membantu karyawan memiliki rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan.

Indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu level, strength, dan generality, dengan melihat ke-tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu Brown, dkk. (dalam Yunianti Elis, 2016) :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan

2. Yakin dapat memotivasi diri sendiri

Untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa dirinya mampu bekerja dengan keras, gigih, dan tekun

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki

4. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

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

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

Pada penelitian ini menggunakan indiaktor yang bersumber pada Brown, dkk. (dalam Yuniarti Elis, 2016) karena dianggap lebih relevan dalam mengetahui tingkat efikasi diri pada karyawan.

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Danang (2016:8) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto 2017).

Menurut (Simanjuntak, 2018:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2018:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam Chonstantia (2015) mengungkapkan bahwa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu hubungan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, siklus udara, serta keamanan, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

##### 1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

##### 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja.

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3) Peraturan Kerja.

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4) Penerangan.

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5) Siklus Udara

Untuk memberikan kenyamanan selama bekerja, udara di tempat kerja harus mempunyai sirkulasi yang baik. Apabila udara di tempat bekerja tidak bersirkulasi secara optimal maka akan mempercepat proses kelelahan dan mengganggu kinerja.

6) Keamanan.

Lingkungan yang tidak aman sering juga dipicu oleh adanya kelalaian pengawas maupun manager dalam mengawasi. Kondisi ini harus diperhatikan karena untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman.

### 2.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat digambarkan dengan kondisi sarana prasarana, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, maupun kebisingan. Kondisi yang ditemui di lapangan adalah kebisingan yang ditimbulkan oleh peserta didik yang dapat berpeluang mengakibatkan penurunan kinerja Guru sehingga sulit untuk menemukan titik konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja antara atasan kepada bawahan yang cenderung kaku dan kurang memahami kondisi emosional yang dirasakan oleh masing-masing individu yang ada di dalam lingkungan kerja.

#### 2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, kegunaan yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah di atur. Kinerjanya akan dipantau oleh individu dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Suska (2017:19).

#### 2.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

##### a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

##### b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya

kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2016:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Pencahayaannya adalah salah satu tolak ukur untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman yang berkaitan erat dengan produktivitas manusia, pencahayaan yang lebih terang pada ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

2. Temperatur

Temperatur atau suhu udara adalah keadaan udara pada waktu dan tempat tertentu seperti ruang kerja atau lingkungan sekitar tempat bekerja.

### 3. Kelembapan

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara yang biasa dihitung menggunakan persentase. Kelembapan ini berhubungan dengan temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara akan mempengaruhi tubuh manusia pada saat melepas dan menerima panas dari tubuhnya.

### 4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara adalah peredaran udara atau pertukaran udara yang terjadi pada suatu ruangan tempat kerja.

### 5. Getaran mekanisme

Getaran mekanisme adalah getaran yang timbul oleh alat mekanis yang getarannya ini sampai ketubuh karyawan dan dapat mengganggu konsentrasi karyawan pada saat bekerja.

### 6. Bau tidak sedap

Bau-bau ditempat kerja disebut dengan pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat merusak indra penciuman karyawan.

### 7. Tata warna

Warna adalah bagian dari lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan demikian pengaturan warna yang cerah dan lembut pada ruang kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## 8. Dekorasi

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

## 9. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif.

## 10. Keamanan

Guna menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga dari Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Sedarmayanti (2016 : 46) karena dianggap lebih relevan dalam membahas lingkungan kerja.

## **2.5 Budaya Organisasi**

### **2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Torang (2014:106) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Sementara itu menurut Effendy (2017:8) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.” Pendapat lain dari Sopiah (2018:128) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”.

Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi guna menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

### 2.5.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Menurut pendapat lain, Stephen P. Robbins (2017:33) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu :

1. *Innovation and risk taking*

*Innovation and risk taking* menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2. *Attention to detail*

*Attention to detail* menjelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. *Outcome orientation*

*Outcome orientation* menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4. *People orientation*

*People orientation* menjelaskan di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5. *Team orientation*

*Team orientation* menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.

#### 6. *Aggressiveness*

*Aggressiveness* menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.

#### 7. *Stability*

*Stability* menjelaskan di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

### 2.5.3 Tipe Budaya Organisasi

Luasnya pengertian budaya organisasi membuka peluang timbulnya berbagai pandangan tentang tipe-tipe budaya organisasi. Tipe yang dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Pendapat dari Wibowo (2018:19) ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut :

#### 1. *The monoculture*

*Monoculture* merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

#### 2. *The superordinate culture*

*The superordinate culture* merupakan tipe ideal budaya organisasi. Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.

### 3. *The divisive culture*

*The divisive culture* bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub-kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.

### 4. *The disjunctive culture*

*The disjunctive culture* ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

## 2.5.4 **Komponen Budaya Organisasi**

Dalam budaya organisasi terdapat juga komponen budaya. Namun peneliti hanya akan mengambil komponen budaya organisasi yang dikemukakan oleh seorang ahli. Pendapat Wibowo (2018:42) terdapat tiga komponen utama dalam budaya organisasi. Model-model tersebut adalah :

### 1. *Observable Artifacts*

*Observable artifacts* adalah manifestasi dari budaya organisasi yang dengan mudah dapat dilihat atau dibicarakan pekerja. *Observable artifacts* memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana mereka harus bertindak sepanjang hari kerja.

### 2. *Espoused Values*

*Espoused values* adalah keyakinan, filosofi, dan norma yang secara eksplisit dinyatakan oleh organisasi. *Espoused values* dapat mempunyai rentang dari dokumen yang dipublikasikan,

seperti pada pernyataan verbal yang dibuat untuk pekerja oleh eksekutif dan manajer.

### *3. Basic Understanding Assumptions*

*Basic Understanding Assumptions* adalah keyakinan dan filosofi yang diberikan dan tertanam mendalam dimana pekerja sekedar bertindak daripada mempertanyakan validitas perilaku mereka dalam situasi tertentu.

#### **2.5.5 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
  - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
  - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
  - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
  - a. Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan
  - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
  - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
  - b. Keakuratan hasil kerja

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014, p.171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Pada penelitian ini indikator budaya organisasi menggunakan Robbins dalam Sudarmanto (2014) karena lebih relevan dan detail teori yang disajikan untuk dilakukan penelitian

## 2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Guna menguji pelaksanaan penelitian ini, perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang cukup relevan di pergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### A. Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Desiana (2019) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya)”. Teknik pengambilan sampel menggunakan 52 sample jenuhdan kuesioner. Hasil penelitian membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi (2018) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari (Exprees Group)”. Metode penelitian yang dilakukan adalah teknik kuesioner dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahawati & Sulistyani (2021) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang.”. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel penelitian terdiri dari semua karyawan yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan

Keuangan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sesuai hasil analisis data, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Java Heritage Hotel Purwokerto”. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang berjumlah 126 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis parsial menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2021) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, sehingga semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan divisi marketing.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunati, Husadha, & Futriwati (2021) dengan judul ‘Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor’. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP), dengan jumlah sampel 80 auditor. Kuesioner disebarikan secara langsung menggunakan hardcopy kepada pekerja auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP). Hasil

penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor; Hasil uji-t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,263 > 0,05$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2021) dengan judul “Analisis Emotional Intelligence, Efikasi Diri dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada PT Angkasa Pura I (Persero)”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Operasi Non Awak PT Angkasa Pura I, dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan serta tujuan yang ingin dicapai dari penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Hasil analisis diperoleh bahwa efikasi diri tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja.

## **B. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah responden adalah 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta”. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistic

dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irwan & Irfan (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t (uji ketepatan parameter pendugaan. hasil analisis secara keseluruhan yaitu ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”. Populasi yang digunakan yakni

seluruh PNS yang ada di MAN 2 Model Medan sebanyak 68 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Setelah dilakukan penyebaran angket, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan diteruskan dengan menguji R square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Safira & Rozak (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah”. Pengambilan sample menggunakan teknik purposive sampling sehingga didapatkan sample sebanyak 113 responden. Hasil penelitian ini adalah: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati, Ratnasari, & Susanti (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka Batam”. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### **C. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Jesya (2018) dengan judul “Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan yang berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Amanda, Budiwibowo, & Amah (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 102 karyawan dengan menggunakan teknik random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang. Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi guna peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tartika, Utami, & Mukzam (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang)”. Jenis penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 70 orang karyawan di Toyota Auto2000 Sukun – Malang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana yang diolah menggunakan program SPSS for Windows ver 20.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Auto2000 Sukun – Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Sebulu II yang terdiri dari 52 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)”. Lokasi penelitian dilakukan di Dispenda Sulut UPTD Tondano pada para karyawan. Waktu penelitian adalah 1 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer VII / Wirabuana Di Sulawesi”. Menggunakan 131 sampel guru yang sudah memiliki minimal satu tahun layanan sebagai guru militer per Desember 2014, Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk menganalisis data ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.



**Tabel 2.1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		ED	LK	BO	KK	
1	Desiana (2019) “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya)”	✓			✓	efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Mukrodi (2018) “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari “.	✓			✓	Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan.
3	Mahawati & Sulistyani (2021) “Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang”	✓			✓	efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.
4	Darmawan, dkk. (2021) “Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Java Heritage Hotel Purwokerto”	✓			✓	efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		ED	LK	BO	KK	
5	Aslamiyah, Lahmuiddin & Effendy (2020) “Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak di Kecamatan Medan Area”	✓			✓	efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6	Yunati, Husadha, & Futriwati (2021) “Pengaruh Efikasi Diri, Komitmen Profesional, Pengalaman Kerja, dan Situasi Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor”	✓			✓	Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
7	Indriani (2021) “Analisis Emotional Intelligence, Efikasi Diri dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada PT Angkasa Pura I (Persero)”.	✓			✓	efikasi diri tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja.
8.	Ferawati (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”		✓		✓	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		ED	LK	BO	KK	
9	Sunarsi, dkk. (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta”.		✓		✓	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Irwan & Irfan (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.		✓		✓	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar.
11	Sihaloho & Siregar (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”.		✓		✓	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Lubis (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”.		✓		✓	Lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		ED	LK	BO	KK	
13	Safira & Rozak (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah”		✓	✓	✓	Hasil penelitian ini adalah:  (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai  (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
14	Hartati, Ratnasari, & Susanti (2020) “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka Batam”.		✓		✓	Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial
15	Muis, Jufrizen & Fahmi (2018) “Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.
16	Amanda, Budiwibowo, & Amah (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”			✓	✓	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun .

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		ED	LK	BO	KK	
17	Ainanur & Tirtayasa (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV”			✓	✓	budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.
18	Tartika, Utami, & Mukzam (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang)”.			✓	✓	budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Auto2000 Sukun – Malang.
19	Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II”.		✓	✓	✓	budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
20	Maabuat (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)”			✓	✓	budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		ED	LK	BO	KK	
21	Yusuf (2016) “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer VII / Wirabuana Di Sulawesi”			✓	✓	budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Keterangan :

ED: Efikasi Diri

LK: Lingkungan Kerja

BO: Budaya Organisasi

KK: Kinerja Karyawan

