

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan (Simamora 2010) dalam (Dharma 2018). Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Helfert dalam Indrasari (2017) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus-menerus oleh manajemen. Hal ini juga dikemukakan oleh Kasmir (2018) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Adapun pendapat lain yang mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta

mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Anwar, 2019). Sedangkan menurut Gibson, dkk (2009) kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya, kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan mereka.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan sesuai apa yang dipertanggung jawabkan serta di konfirmasikan sesuai dengan visi yang diemban dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi makan kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2018) yang merumuskan bahwa:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan keterampilan). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang cukup untuk jabatannya dan terampil dalam selesai pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang jika positif terhadap situasi bekerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan agak jika mereka jika negatif terhadap situasi bekerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang maksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan, kerja dan kondisi kerja.

c. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan

Menurut Robbins, (2008) dalam Widyawati (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat 6 (enam) indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruknya/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka

atau dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun berpikir dan bertindak original atau kreatif, pemenuhan inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

2. *Job Embeddedness*

a. *Pengertian Job Embeddedness*

Menurut Felps, dkk. (2009) dalam Simanjutak (2018) *job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka. Sedangkan menurut Kismo (2011) dalam Simanjutak (2018) bahwa pegawai yang memiliki *job embeddeness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta mengapresiasi keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mitchel dkk 2001 dalam Baihaqi 2018) mengungkapkan bahwa *job embeddedness* ini menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi dimana dia bekerja karena akumulasi pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan maupun dari

luar pekerjaannya. *Job embeddedness* didefinisikan sebagai kekuatan gabungan yang menjaga seseorang meninggalkan pekerjaannya, penyematan pekerjaan menautkan karyawan dengan pekerjaan mereka secara lebih dekat dan lebih kuat pengaruh *job embeddedness* mengarah pada kecenderungan untuk tetap didalam organisasi daripada keluar dari organisasi (Khan, dkk. 2018).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan keterkaitan seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang berpengaruh dalam hasil kinerja karyawan tersebut.

b. Dimensi *Job Embeddedness*

Mitchel, dkk. (2001) dalam Khan, dkk. (2018) menjelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) dimensi pada *job embeddedness* yaitu *links*, *fit*, dan *sacrifice*. Ketiga dimensi tersebut dapat menjelaskan *job embeddedness* secara menyeluruh, yaitu:

1) *Link* (Hubungan)

Link menjadi lebih penting karena karyawan lebih relevan organisasi kepada orang lain dan pekerjaan serta jumlah lebih besar dan besarnya tautan yang lebih tinggi menurunkan kemungkinan memilih meninggalkan organisasi yang dapat menyebabkan pemutusan atau reorganisasi tautan tersebut (Mitchel, dkk 2001 dalam Khan dkk 2018)

2) *Fit* (Kesesuaian)

Fit mengacu pada tingkat kesesuaian dengan organisasi dan lingkungan seperti yang dirasakan oleh karyawan. *Fit* terjadi ketika nilai-nilai individu, tujuan dan rencana masa depan karyawan sesuai dengan budaya perusahaan dan pekerjaan mereka yang mengarah pada potensi yang lebih tinggi bagi karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Apalagi karyawan menjadi puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka dan pada akhirnya memiliki pengaruh yang lebih positif tentang perkembangan organisasi (Mitchel, dkk. 2001 dalam Khan, dkk. 2018).

3) *Sacrifice* (Pengorbanan)

Pengorbanan diartikan sebagai biaya peluang materialistik/manfaat psikologis yang timbul saat karyawan meninggalkan organisasi, biaya peluang yang dirujuk dalam konstituen pengorbanan substansi yang jelas seperti gaji yang hangus, peluang promosi, hubungan dengan rekan kerja dan reputasi perusahaan saat ini (Mitchel dkk 2001 dalam Khan 2018).

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Embeddedness*

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *job embeddedness*, Mitchel, dkk, (2004) diantaranya :

1) Sejauh mana orang mempunyai hubungan dengan orang lain.

Karyawan yang mencoba menjalin hubungan dengan orang lain di dalam lingkungan pekerjaan dan memiliki hubungan yang erat antar

rekan kerja akan meningkatkan *job embeddedness* di dalam diri karyawan tersebut.

- 2) Sejauh mana karyawan dengan pekerjaan dan komunikasi sesuai dengan aspek di kehidupan mereka.

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan akan lebih nyaman apabila mereka bekerja dengan apa yang mereka inginkan, membuat tingkat *job embeddedness* dalam diri karyawan tersebut meningkat.

- 3) Hubungan yang rusak jika mereka meninggalkan pekerjaan.

Hubungan yang baik dalam perusahaan akan membuat suasana bekerja akan menjadi lebih nyaman. Apabila dalam perusahaan terdapat hubungan yang kurang baik akan sedikit mengganggu suasana bekerja dan menimbulkan tingkat *job embeddedness* dalam diri karyawan menurun.

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut stoner (1986) karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan, suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi karyawan. Sitio., dkk (2015) mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan bentuk karyawan dalam bekerja untuk memotivasi pekerjaannya, hal ini untuk

menumbuhkan semangat kerja tinggi pada karyawan dan lebih produktif karena karakteristik pekerjaan merupakan proses akan membuat suatu pekerjaan tersebut lebih berarti, menantang dan lebih menarik hal ini juga bisa mencegah kebosanan karyawan dari pekerjaan yang monoton sehingga pekerjaan terlihat lebih bervariasi, karyawan yang memiliki sifat positif terhadap karakteristik pekerjaannya akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya dan akan menekuni dengan konsentrasi serta penuh tanggung jawab dan perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan seperti yang diinginkan perusahaan. Adapun pendapat lain yang megemukakan karakteristik kerja adalah penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku (Anwar, 2019).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah salah satu bentuk motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menumbuhkan semangat tinggi dan lebih produktif dalam bekerja sesuai penugasan dan kebutuhan dalam organisasi atau perusahaan.

b. Teori karakteristik pekerjaan

(Hackman dan Oldham, 1976, 1980) menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan tanggapan individu terhadap pekerjaan. Teori menentukan tugas, kondisi di mana individu

diprediksi akan sejahtera dalam pekerjaannya. Ada lima pekerjaan dimensi mendorong tiga keadaan psikologis yang mengarah pada beberapa pribadi yang bermanfaat dan hasil kerja. Teori ini juga memasukkan variabel perbedaan individu sebagai moderator hubungan antara karakteristik dan variabel hasil.

c. Indikator karakteristik pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (1976) terdapat 5 (lima) indikator, yaitu sebagai berikut :

1) *Skill Variety* (Keragaman Keterampilan Atau Variasi Pekerjaan).

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan.

2) *Task Identity* (identitas tugas).

Identitas tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para karyawan yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi salah satu produk dengan upaya karyawan tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah produk secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.

3) *Task Significance* (Signifikansi tugas).

Task Significance yaitu tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain,

seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain diluar perusahaan. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat.

4) *Otonomi*

Otonomi yaitu karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.

5) Umpan Balik

Umpan balik yaitu mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin.

4. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Subaidi (2016) *Self-Efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Adapun pendapat lain yang mengungkapkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan

menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2011). Menurut Luthan (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah kempuan diri yang dimiliki seseorang untuk memanfaatkan peluang untuk mencapai penyelesaian tugas tertentu dengan berkerja secara efektif dalam berbagai macam situasi yang dihadapi.

b. Teori *Self Efficacy*

Menurut Mukhidi (2009) dalam publikasi *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Bandura mengembangkan pandangan human functioning. Bandura menyerasikan peran sentral kognitif, seolah mengalami sendiri (*vicarious*), pengaturan diri dan proses refleksi diri dalam adaptasi dan perubahan manusia, orang dipandang sebagai sosok sistem pengorganisasi diri daripada sebagai organisme reaktif yang dibentuk dan dilindungi oleh kekuatan lingkungan atau didorong oleh implus-implus paling dalam yang tersembunyi.

c. Indikator *Self Efficacy*

Bandura (1997) dalam Hidayat (2016) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* individu dapat dilihat dari 3 (tiga) dimensi, yaitu:

- 1) Tingkat (*level*). Dimensi ini berkaitan dengan drajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
- 2) Kekuatan (*strength*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.
- 3) Keluasan (*generality*). Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

d. Faktor-fsktor *Self Efficacy*

Terdapat 4 (empat) faktor untuk mengukur *Self Efficacy* (Lunenbergh, 2011) yaitu:

- 1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self Efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self Efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self Efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self Efficacy*nya. *Self Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self Efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self Efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*),

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan

dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*),

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Eko Perlindungan Sihombing, Greis M. Sendow dan Yantje Uhing. Vol.6 No.4	Variabel bebas : a. Karakteristik individu b. Karakteristik	a. Karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	September 2018. ISSN 2303-1174	pekerjaan c. Self Efficacy Variabel terikat : a. Kinerja karyawan	karyawan b. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan c. Self Efficacy tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan d. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, Self Efficacy secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Muhammad Bihaji, Sunaryo dan Widyono. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 60 No. 3 Juli 2018. ISSN	Variabel bebas : a. On the Job Embeddedness Variabel terikat : a. Organization Citizenship (OCB) b. Kinerja Karyawan	on the job embeddedness berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Hellen Vera Simanjuntak. KINERJA 15 (20), 2018. ISSN print : 1907 3011 ISSN Online : 2528-1127	Variabel bebas : a. Job embeddedness b. Komitmen organisasi c. Kepribadian Variabel terikat : a. Kepuasan kerja b. Kinerja	Job embeddedness memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja
4.	Zainal agus subekhi dan Gita danu pranata. Vol 7, 01 maret 2016 ISSN :	Variabel bebas : a.. Job embeddednes Variabel terkait : a. Kinerja karyawan Variabel intervening : a. Career barries	Job embeddedness berpengaruh positif terhadap kinerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
5.	Elvina pekasa dan Rostiana. Vol. 2, No1. April 2018 ISSN (versi cetak) :2579-6348 ISSN (versi elektronik) : 2579-6356	Variabel bebas : a. Job embeddedness Variabel terikat : a. Kinerja Variabel intervening : a. Keterikatan kerja b. Keinginan untuk menetap	Job embeddness berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
6.	Dany galih pamungkas. Vol 4 ,No.3, Edisi khusus SDM 2016. ISSN :	Variabel bebas : a. Budaya organisasi b. Karakteristik kerja Variabel terikat : a. Kinerja b. Stres kerja	Karakteristik pekerjaa berpengaruh secara postifi dan signifikan terhadap kinerja
7.	Alexander sitio, Purnamie Ttisari, dan Diana tobing. Vol. 9, No 2 Juli 2015. ISSN :	Variabel bebas : a. Karakteristik pekerjaan b. Budaya organisasi c. Kualitas interaksi atasan dan bawahan Variabel terkait : a. Kinerja	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Roby dharma. Vol. 25, No. 1, maret 2018. E-ISSN : 2502-8774 P-ISSN : 1412-5854	Variabel bebas : a. Lingkungan kerja b. Karaktersitik pekerjaan c. Motivasi Variabel terikat : a. Kinerja karyawan	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhap kinerja karyawan.
9.	Saiful anwar. Jurnal warta edidi : 62 oktober 2019. ISSN : 1829-7463	Variabel bebas : a. Karakteristik pekerjaan b. Kompetensi karyawan Variabel terikat : a. Kinerja karyawan	Hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa karakteristik kerja dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Sella sevia ananda	Variabel bebas :	Karakteristik

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	dan Bambang swasto sunuharyo. Jurnal administrasi bisnis (JAB), Vol. 58 No. 1 mei 2018. ISSN	a. Karakteristik individu b. Karakteristik pekerjaan Variabel terikat : a. Kinerja karyawan Variabel mediasi : a. Motivasi kerja karyawan	pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Mardik astutik dan seger priantono. Vol. 17 No. 1, Mei 2020, 81-97	Variabel bebas : a. Karakteristik pekerjaan Variabel terikat : a. Kinerja karyawan b. Kepuasan kerja Variabel mediasi : a. Budaya kerja	Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	I gede hendra narottama dan Ida bagus ketut surya. Vol. 4 , No.12, 2015: 4302-4334 ISSN: 2302-8912	Variabel bebas: a. Karakteristik pekerjaan b. Kompensasi finansial Variabel terikat: a. Kepuasan kerja b. Kinerja karyawan	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Dwi sugmawati dan Tri wulida afrianty. Vol. 61 No. 4 agustus 2018. ISSN:	Variabel bebas: a. <i>Self Efficacy</i> Variabel terikat: a. In role performance karyawan Variabel intervening: a. Mitivasi kerja	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan in <i>role performance</i> karyawan
14.	Desi permatasari dan Yeki candra. Vol. 1, Issue 3, januari 2020. E-ISSN: 2686-5238 P-ISSN: 2686-4916	Variabel bebas: a. Pengembangan karir b. <i>Self Efficacy</i> c. Motivasi kerja Variabel terikat: a. Kinerja karyawan	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
15.	Herman hidayat dan Ivan aries setiawan. Vol VIII No. 2/november/2016 ISSN:	Variabel bebas: a. Self esteem b. Self Efficacy Variabel terikat: a. Kinerja Karyawan	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Laila hubbil fadilah dan Netty laura.S. Vol. 6 No.1, januari-juni 2018. ISSN (online) : 2502-3632 ISSN (paper) : 2536-0304	Variabel bebas: a. Self Efficacy b. Emporwerment Variabel terikat: a. Kinerja karyawan Variabel intervening: a. Budaya organisasi	<i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Ida bagus widya kirana dan H. Bambang suprasto. Vol.27.3 juni 2019 : 1839-1866. ISSN: 2302-8556	Variabel bebas: a. independen auditor b. pemahaman <i>good governance</i> c. Self Efficacy variabel terikat: a. Kinerja	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.
18.	Helmizuldi. Vol. III, No. 1, Januari 2015 ISSN:	Variabel bebas: a. Self Efficacy b. pengambilan keputusan variabel terikat: a. kinerja	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
19.	Ratnawati, Mariyudi dan Teuku zukarnaen (2018)	Variabel bebas: a. Self Efficacy b. Locus of control Variabel trikat: a. Kinerja Variabel intervening: a. Kepuasan kerja	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
20.	Sapta rini widyawati dan Ni ketut karwini. Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018.	Variabel bebas: a. Self esteem b. Self Efficacy c. Keterlibatan kerja Variabel terikat: a. Kinerja karyawan	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Johanim johari dan	Variabel bebas:	<i>Job characteristics</i>

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	<i>Khulida kirana yahya. International jurnal of busines and management. Vol. 4, No. 3 march 2009.</i>	a. <i>Linking organizational structure</i> b. Job characteristics Variabel terikat: a. Job performance	<i>have substantial influence on task performance and OCB.</i>
22.	<i>Massod khan, Sidra aziz, Bilal afsar dan Ayesha latif. Volume 7, issue 3, 1000354. ISSN: 2167-0269</i>	Variabel bebas: a. Job embeddedness Variabel terikat: b. <i>Turnover intentions</i> c. <i>Work engagement</i> d. Job performance	<i>Job embeddedness a significant positive with job performance</i>
23.	Hajati, dkk. 2018 jurnal bisnis dan pembangunan, edisi januari-juni 2018. Vol 7, no 1, ISSN 2541-187X.	Variabel bebas : a. Karakteristik individu b. Karakteristik pekerjaan c. Karakteristik organisasi Variabel terikat; a. Kinerja	a. tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja b. terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh *Job embeddness* terhadap kinerja karyawan

Menurut Felps dkk (2009) dalam Simanjutak (2018) *job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar

pekerjaan dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka.

Hal ini dibuktikan oleh Baihaqi dkk (2018) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Subekhi dan Pranata (2016) bahwa *Job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian penelitian Pekasa dan Rostiana (2018) juga membuktikan bahwa *Job embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan Khan dkk (2018) yang menunjukkan hasil bahwa *Job embeddedness a significant positive with job performance*

b. Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

karakteristik kerja adalah penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku (Anwar, 2019)

Hal ini dibuktikan oleh Dany Galih Pamungkas (2016) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain juga membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan oleh (Sito, dkk 2015). Penelitian lain juga membuktikan hasil pengujian secara parsial

menunjukkan bahwa karakteristik kerja dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Anwar, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ananda (2018) juga membuktikan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Astutik (2020) membuktikan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian Narottama (2015) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sihombing (2018) Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian dari hajati, dkk (2018) terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

c. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Self Efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg 2011) dalam Widyawati (2018).

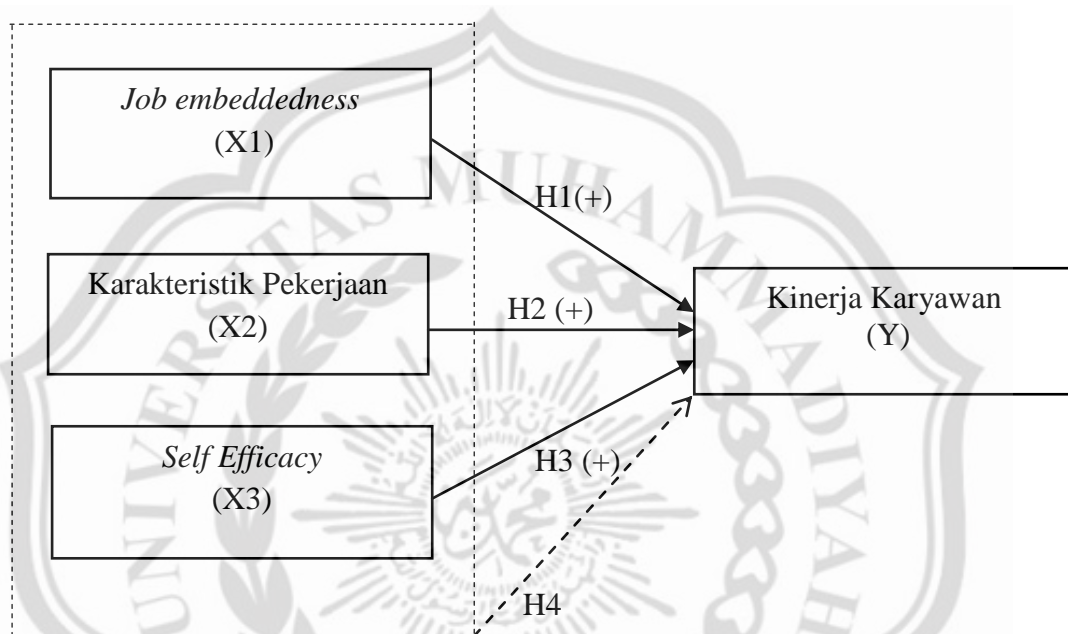
Hal ini dibuktikan oleh Ratnawati , Dkk (2018) dari hasil penelitian nya membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain juga membuktikan bahwa *Self Efficacy* positif dan signifikan terhadap kinerja, Helmizuldi

(2015). Sedangkan menurut Kirana dkk (2019) *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sugamawati (2018) dengan hasil *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan in *role performance* karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Permatasari dan Candra (2020) membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hidayat dan Setiawan (2016) membuktikan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Kirana dan Suprasto (2019) *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain juga membuktikan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (widyawati dan karwini, (2018). Penelitian Khan (2018) membuktikan *Job embeddedness a significant positive with job performance*.

d. Pengaruh *Job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Menurut Gibson, dkk (2009) kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya, kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan mereka

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sihombing, dkk (2018) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————> : Hubungan secara parsial

- - - - -> : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian yang relevan dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : *Job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan
- H4 : *Job embeddedness*, karakteristik pekerjaan, *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

