

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Gibson, *et. al*, (2009) dalam Widyawati,dkk, (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Robbins 2006 dalam Margareta (2019) juga mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mangkunegara (2016) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilai dari perilaku yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dari hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu.

b. Teori Kinerja

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson, (2012) dalam Utami, dkk, (2020) :

- 1) Kemampuan Individual : sebuah bakat, usaha, minat dan factor kepribadian yang dilakukan oleh seseorang
- 2) Usaha yang di Terapkan : Usaha yang telah mereka lakukan sebuah pekerjaannya
- 3) Lingkungan Organisasional : Perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan atau pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen

d. Indikator Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan indikator penelitian menurut Mathis dan Jackson, (2006) dalam Noviawati, (2016) yaitu:

- 1) Kuantitas
Persepi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas
Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3) **Ketetapan Waktu**

Presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4) **Efektivitas**

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5) **Kehadiran**

Tingkat kedatangan atau absensi karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2. Self-Efficacy

a. Pengertian Self-efficacy

Bandura (1997), Efikasi Diri merupakan keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam sebuah pekerjaan tentu karyawan dituntut untuk memberikan hasil terbaiknya salah satu hal yang mendukung ialah rasa kepercayaan diri, bagaimana karyawan akan berkontribusi optimal jika mereka tidak yakin akan kemampuannya sendiri. Menurut Robbins, (2003) dalam Subaidi, (2016) juga berpendapat,

Self-Efficacy merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu,

Dari sekian banyak penjelasan dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi dan juga dapat memutuskan tindakan dalam ,mengatasi masalah tertentu.

b. Teori *Self-efficacy*

Menurut Bandura, (1997) dalam Subaidi, (2016) teori *Self-Efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas sebab diperlukan oleh seorang karyawan 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.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Terdapat 4 (empat) faktor untuk mengukur *Self Efficacy* Lunenberg, (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 iniyaitu 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. Gejala 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.

d. **Indikator *Self-efficacy***

Menurut Bandura, (1997) dalam Subaidi, (2016), dimensi-dimensi *Self-Efficacy* yang digunakan sebagai dasar bagi pengukuran terhadap *Self-Efficacy* individu adalah:

1) *Magnitude*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh seseorang untuk dapat diselesaikan. Jika individu dihadapkan pada masalah atau tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu maka *Self-Efficacy* nya akan jatuh pada tugas-tugas yang mudah, sedang, dan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkatnya tersebut. Dimensi kesulitan memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dicoba atau yang akan dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa berada di luar batas kemampuannya.

2) *Strenght*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan *Self-Efficacy* kuat mengenai kemampuannya cenderung pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan. Sebaliknya individu dengan *Self-Efficacy* lemah cenderung mudah terguncang oleh hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya.

3) *Generality*

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan keluasan bidang tugas yang dilakukan. Dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah/tugas-tugasnya, beberapa individu memiliki keyakinan terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3. *Job Embeddedness (Kelekatan Pekerjaan)*

a. *Pengertian Job Embeddedness*

Sun, (2011) *Job embeddedness* merupakan istilah untuk mewakili alasan-alasan yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi, Felps *et. al*, (2009) dalam Simanjuntak, (2018). *Job Embeddedness* juga bisa diartikan sebagai 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, Menurut Mitchell *et. al*, (2001) teori *Job Embeddedness* adalah menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun di luar pekerjaan (*off-the-job*).

Berdasarkan definisi dan maksud para ahli tentang konsep *job embeddedness*, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* adalah situasi dan kondisi dimana seseorang menjadi melekat/tertanam di dalam pekerjaan dan organisasi mereka, yang berpengaruh pada retensi orang tersebut terhadap perusahaannya.

b. **Teori *Job Embeddedness***

Untuk menjelaskan mengapa orang tidak berganti organisasi bahkan ketika ada kesempatan, Mitchell *et al* (2001), mengungkapkan bahwa konsep Kelekatan Kerja menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun di luar pekerjaan (*off-the-job*).

c. **Faktor Yang Mempengaruhi *Job Embeddedness***

faktor yang mempengaruhi *job embeddedness*, Mitchel *et al*, (2004) diantaranya :

- 1) Sejah 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) Sejah mana karyawan dengan pekerjaan dan komunitas 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.

d. Indikator *Job Embeddedness*

Mitchel, *et al* (2001) dalam Khan, *et al* (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, *et al.*, (2001) dalam (Khan, *et al.*, 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, *et al.*, (2001) dalam (Khan, 2018).

4. *Job Characteristics* (Karakteristik Pekerjaan)

a. *Pengertian Job Characteristics*

Menurut 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.

Schuller dan Susan, (1999) dalam Susytmoko, dkk, (2016) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.. Adapun pendapat lain yang megemukakan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik Robbins dan Judge, (2009) dalam (Susytmoko, dkk, 2016).

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 *Job Characteristics*

Hackman dan Oldham (1976) 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 *Job Characteristics*

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

1) *Skill Variety* (Keragaman Ketrampilan 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.

B. Penelitian Terdahulu

Judul, penulis, dan tahun serta variabel yang digunakan dari hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar rujukan pada penelitian ini diantaranya tersaji pada tabel berikut :

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variable Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Sihombing, Dkk, (2018) Jurnal Emba, vol.6, No.4, ISSN 2303-1174	Variabel Independen : a. Karakteristik individu b. Karakteristik pekerjaan c. <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen : a. Kinerja karyawan	a. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan c. Karakteristik pekerjaan, <i>Self Efficacy</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Kristiyanti, (2015), Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vo.16, No.01, ISSN : 1412-629X E-ISSN : 2579-3055	Variabel Independen : (X1) : <i>Emotional Quotient</i> (X2) : <i>Self-Efficacy</i> Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Auditor	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor.

3	Noviawati, (2016) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3. E-ISSN : 2549-192X	Variabel Independen : (X1) : Self-Efficacy Variabel Dependen : (Y) : Kinerja Karyawan Variabel <i>Intervening</i> : (Z) : Motivasi	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Setyabudi, Dkk, (2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.63 No.1. ISSN : 2454-2237	(X1) : Pengembangan Karir (X2) : Self-Efficacy (Y) : Kinerja Pegawai	<i>Self-Efficacy</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat
5	Widyawati dkk, (2018) Forum Manajemen, Volume 16, Nomor 2. ISSN (Cetak) : 085-0616 ISSN (Online) 2599-1299	(X1) : <i>Self Esteem</i> (X2) : Self-Efficacy (X3) : Keterlibatan Kerja (Y) : Kinerja Karyawan	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Berliana, Dkk, (2018) Jurnal Maksipreneur Vol. 7 No. 2. P-ISSN : 2089-550X E-ISSN 2527-6638	(X1) : Self-Efficacy (X2) : Kapabilitas (X3) : Perilaku Kerja Inovatif (Y) : Kinerja	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja
7	Kimberly, Dkk, (2019) Media Mahardhika Vol. 17 No. 2. ISSN : 0854-0861 E-ISSN : 2407-4950	(X1) : <i>Individual Innovation Capability</i> (X2) : <i>Motivasi Intrinsik</i> , (X3) : Self-Efficacy (Y) : Kinerja Individu	<i>Sel-Efficacy</i> berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja individu
8	Nafei (2015) <i>International Journal of Business administration</i> Vol. 6, No. 1	(X1) Job Embeddedness (Y) <i>Organizational Cynicism</i> (Y2) Employee Performance	<i>Job Embeddedness Will Have A Positive and signifikan Impact Employee performance</i>

	ISSN: 1923-4007		
9	Simanjuntak, (2018) KINERJA 15 , 2018 82-99 ISSN (Print) : 1907-3011 ISSN (Online) : 2528-112782	(X1) : Job Embeddedness (X2) : Komitmen Organisasi (X3) : Kepribadian (Y1) : Kepuasan Kerja (Y2) : Kinerja Pegawai	<i>Job Embeddedness</i> memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja
10	Subkhi dkk, (2016) Jurnal Manajemen E-ISSN : 2622-6308 P-ISSN : 2086-8200	(X) : Job Embeddedness (Y) : Kinerja (Z) : Career Barries (Moderasi)	<i>Job Embeddedness</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
11	Pekasa dkk, (2018) Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni Vol. 2, No. 1. P-ISSN : 2579-6348 E-ISSN : 2579-6356	(X) : Job Embeddedness (Y) : Kinerja (Z1) : Keterikatan Kerja (Mediator) (Z2) : Keinginan (Mediator)	<i>Job Embeddedness</i> terhadap kinerja dimediasi secara parsial oleh keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap
12	Susyatmoko dkk, (2016) Marker Jurnal Manajemen, Vol. 2, No.^ P-ISSN : 0216-938X E-ISSN : 2684-8414	(X1) : Karakteristik Individu (X2) : karakteristik Pekerjaan (X3) : Karakteristik Organisasi (Y) : Kinerja Pegawai	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
13	Dharma (2018), Majalah Ilmiah, Vol. 25, No. 1, maret 2018. E-ISSN : 2502-8774 P-ISSN : 1412-5854	(X1) : Lingkungan Kerja (X2) : Karakteristik Pekerjaan (Y1) : Motivasi (Y2) : Kinerja Karyawan	Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Ananda dkk, (2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 58	(X1) : Karakteristik Individu (X2) : Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara parsial

	No. 1. ISSN :2338-9605	(Y) : Kinerja Karyawan (Z) : Motivasi Kerja Karyawan (Mediator)	signifikan terhadap kinerja Karyawan
15	Margareta dkk, (2019) e – Jurnal Riset Manajemen (JRM) Prodi Manajemen ISSN Online :2655-9951 ISSN : 2656-0062	(X1) : Karakteristik Pekerjaan (X2) : Kepuasan Kerja (X3) : Komitmen Organisasi (Y) : Kinerja Karyawan	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Rahman, dkk, (2020) Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020. Vol 9, No. 1. P-ISSN : 2541-1403 E-ISSN : 2541-187X	X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Karakteristik Organisasi Y : Kinerja Pegawai Kontrak	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Karakteristik Pekerjaan pada kinerja
17	Khan, <i>et al.</i> (2018) <i>Journal of Tourism & Hospitality, Volume 7, issue 3, 1000354.</i> ISSN: 2167-0269	(X1) : <i>Job Embeddedness</i> (Y) : <i>Turnover intentions</i> (Y) : <i>Work engagement</i> (Y) : <i>Job Performance</i>	<i>Job embeddedness a significant positive with job performance</i>
18	Liu, (2018) <i>Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 6, 8-23.</i> P-ISSN : 2328-4862 ISSN : 2328-4870	(X) : <i>Job Embeddedness</i> (Y) : <i>Employee's Performance</i>	<i>Job Embeddedness has a positive significant impact on employee performance</i>
19	Nurtjahjono, <i>et al.</i> (2020) <i>Jurnal of Public Administratin Studies. Vol. 5, No. 1 (2020)</i>	(X1) : <i>Job Characteristics</i> (X2) : <i>Job Fit</i> (X3) : <i>Organizarional Commitment</i>	<i>Job Characteristics positive significant onemployee</i>

	ISSN :2548-902X e-ISSN : 2541-6979	(Y1) : <i>Employee Performance</i>	<i>performance</i>
20	Turay, <i>Et al</i> , (2019) <i>Journal of Multicultural and Multireligious Understanding Volume 6, Issue 2 April, Pages: 760-769.</i> ISSN : 2364-5369	(X1) ; <i>Leadership Style</i> (X2) : <i>Self-Efficacy</i> (X3) : <i>Employee Training</i> (Y): <i>Employee Performance</i>	<i>Self-Efficacy have positive and signifikan effect on employee performance</i>
21	Zaki, <i>Et al</i> , (2019) <i>Paradigms</i> E-ISSN : 2410-0854	(X) : <i>Self-Efficacy</i> (Y1) : <i>Relationship of Training</i> (Y2) : <i>Employee Performance</i>	<i>Self-Efficacy positive signifikan affects the performance of employee</i>

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Self-Efficacy*, *Job Embeddedness*, Dan *Job Characteristics* secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap

Menurut Mathis dan Jackson, (2006) dalam Putra, dkk, (2017) mendefinisikan Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Pada pengertian lain dijelaskan Gibson, *et. al*, (2009) dalam Widyawati, dkk, (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah 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 karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing, dkk, (2018) diperoleh hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Self-Efficacy* dan *Job Characteristics* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain seperti Berliana, dkk, (2018), Zaki, *et. al*, (2019) berpendapat bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel *Job Embeddedness* Liu (2018), Sukhi, dkk, (2016) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel *Job Characteristics* juga sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut

H1 : *Self-Efficacy, Job Embeddedness, Dan Job Characteristics* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap.

2. **Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan tetap**

Menurut Bandura (1997), *Self-Efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati, dkk, (2018), Turay, *et. al*, (2019), Kristiyanti LMS, (2015), Berliana, dkk, (2018), Dan Zaki, *et. al*, (2019) Bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja.

H2 : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap.

3. **Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap kinerja karyawan tetap**

Mitchell *et. al*, (2001), mengungkapkan bahwa konsep *Job Embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta perusahaan di mana dia bekerja. Perusahaan hendaknya mampu menciptakan suasana yang kondusif, serta menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian Khan, dkk, (2018), Liu (2018), Sukhi, dkk, (2016), Pekasa, dkk, (2018) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa Kelekatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap.

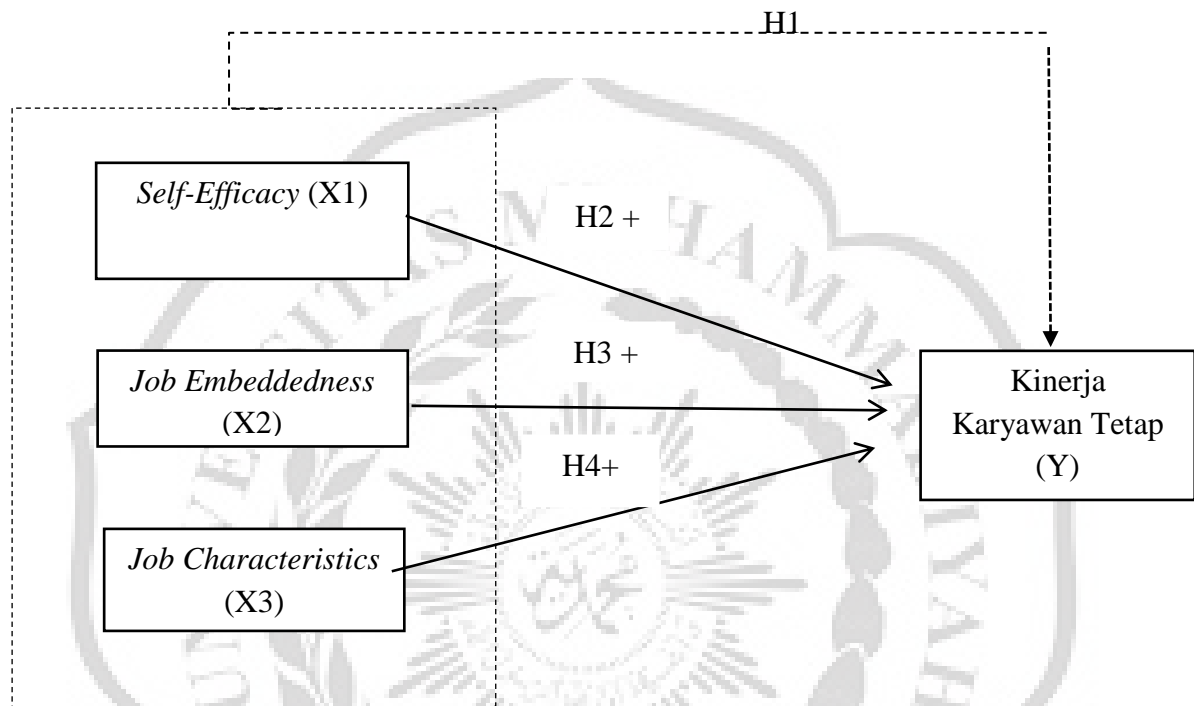
4. **Pengaruh *Job Characteristics* terhadap kinerja karyawan tetap**

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan Robbins dan Judge 2009 (Dalam Susyatmoko, dkk 2016).

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Susyatmoko, dkk, (2016), Ananda, dkk, (2018), Nelliana, dkk, (2019) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap.

H4 : *Job Characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap.

Peneliti mencoba untuk menguji pengaruh *Self-Efficacy*, *Job Embeddedness*, dan *Job Characteristics* terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut:



Gambar: 2.1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Berpengaruh secara simultan
- > : Berpengaruh secara parsial

D. Hipotesis

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

- H1 : *Self Efficacy, Job Embeddedness dan Job Characteristics* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap
- H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap
- H3 : *Job Embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap
- H4 : *Job Characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap

