

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Manthis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Bernadin dan Russel (2011) menyatakan, kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Harsuko (2011) mengatakan, kinerja adalah sejauh mana seseorang telah mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran karyawan sebagai individu atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah di hasilkan atau di emban pegawai, Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat

ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2010) dalam Muis (2018), yaitu :

1.) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu untuk ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

3) Faktor Kejelasan

Penjelasan peran seorang karyawan merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang karyawan atas tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin jelas peran karyawan, maka semakin banyak energi yang dapat dikerahkan untuk kegiatan kearah tujuan.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mangkuprawira (2007) dalam Akbar, dkk. (2016) menjelaskan ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor personal (individual), faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system dan faktor kontekstual.

d. Indikator-Indikator 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 suatu 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 sasarannya 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 untuuk 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. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Thoha, (2012) dalam Sihombing,dkk (2018) Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Robbins (2015:), dalam Gaffar, dkk. (2017) mengatakan bahwa, Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Selanjutnya menurut Sopiah (2010) mengemukakan bahwa: "Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu".

Sementara itu Bashaw & Grant (Almalifah Mahmodha Siti, (2005) dalam Peoni (2014) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan,

pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut (Sopiah, 2008) bahwa karakteristik individu memiliki ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi tentang bagaimana kepuasan seorang individu berbeda dengan individu lainnya itu berbeda. Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, persepsi, status dan pendidikan.

b. Indikator Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Pangabean, 2004). Stoner (1992) dalam Moses, dkk. (2014) dalam Dayat ikhasan Hajati, dkk (2018). menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi, minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Dayat ikhasan Hajati, dkk (2018)., indikator karakteristik individu meliputi :

1) Sikap

Sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

2) Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

3) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

4) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

c. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Menurut Mathis (2004) dalam Aktarina (2019) ada empat karakteristik individu bagaimana orang-orang membuat kebutuhan pilihan karier:

- 1) Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- 2) Jati diri, karir merupakan perpanjangan jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- 3) Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik), dan kebutuhan individual, latihan kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- 4) Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan, pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham (dalam Zhou et al, 2016) dalam Manopo, dkk (2018) mengatakan karakteristik kerja adalah sebuah teori formal yang menggambarkan sejauh mana pentingnya atribut dari pekerjaan dan pengaruh sikap dan tingkah 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, karyawan akan menekuni dengan konsentrasi dan penuh tanggung jawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang sesuai dan memuaskan seperti yang diinginkan perusahaan, serta memiliki etos kerja tinggi dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan. Adapun pendapat lain yang mengemukakan 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. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham dalam Luthan (2011) karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan, Indikatornya

1) Keterampilan

keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2) Prestasi kerja

Prestasi Kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam Deskripsi Pekerjaan/Jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

3) Kualitas kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

4) Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

c. Model karakteristik pekerjaan

Dalam model karakteristik pekerjaan Luthans (2006) dalam Simanjuntak, dkk (2020) terdapat 5 (lima) karakteristik inti yang mempengaruhi *critical psychological states*, yaitu:

- 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* (Jati Diri Tugas). Jati diri 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). 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* yaitu karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.
- 5) 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 atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang

4. Efikasi diri

a. Pengertian Efikasi diri

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. Sedangkan Krintisanti (2015) menyatakan faktor terpenting dalam *self-efficacy* adalah pengalaman masa lalu 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 kemampuan diri yang dimiliki seseorang untuk memanfaatkan peluang untuk mencapai penyelesaian tugas tertentu dengan berkerja secara efektif dalam berbagai macam situasi yang dihadapi.

b. Indikator efikasi diri

Bandura (1997) dalam Hidayat (2016) mengemukakan bahwa Efikasi diri 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.

c. Faktor-faktor Efikasi diri

Terdapat 4 (empat) faktor untuk mengukur *self efficacy* dalam Lunenberg, (2011) dalam hidayat (2016) 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 Efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan Efikasi diri 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 Efikasi diri 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. 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. Hasil Penelitian Terdahulu

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 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|---|---|--|
| 1. | R.hidayat, Anna Cavorinna Journal of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017, hlm.. 337-347 ISSN : 2548-9909 | Variabel bebas: a. Karakteristik individu b. Lingkungan kerja Variabel terikat : a. Kinerja karyawan | 1. karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Ratna Handyani, Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, Volume I No. 2, Juni 2016 ISSN : 2302-8556 | Variabel bebas : a. Karakteristik individu Variabel terikat : a. Kinerja karyawan | 1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Indar Dwi Gaffar, dkk. Jurnal Riset Vol 3, No. 005 (2017).ISSN :2477-0655 | Variabel bebas : a. Karakteristik individu Variabel terikat : a. Kinerja karyawan | 1. Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Destia Aktarina, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 12, No.3, Oktober 2015 : 42 – 54 ISSN :1693-9034 | Variabel bebas : a. Karakteristik individu b. Lingkungan kerja c. Motivasi Variabel terikat : a. Kinerja | 1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan ternyata ada pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan |

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|--|--|--|
| | | <p style="text-align: center;">karyawan</p> | <p>kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi</p> <p>2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa ternyata ada pengaruh signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja,</p> <p>1. Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa ternyata faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja</p> |
| 5. | <p>Dany galih pamungkas. Vol 4 ,No.3, Edisi khusus SDM 2016.</p> <p>ISSN : 2088-0944</p> | <p>Variabel bebas :</p> <p>a. Budaya organisasi</p> <p>b. Karakteristik kerja</p> <p>Variabel terikat :</p> <p>a. Kinerja karyawan</p> <p>b. Stres kerja</p> | <p>a. Budaya organisasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja</p> <p>b. Budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja</p> <p>c. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja</p> <p>d. Karakteristik pekerjaa berpengaruh</p> |

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|---|--|---|
| | | | <p>secara positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. Stres kerja berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> |
| 6. | <p>Eko Perlindungan Sihombing, Greis M. Sendow dan Yantje Uhing. Vol.6 No.4 September 2018.</p> <p>ISSN 2303-1174</p> | <p>Variabel bebas :</p> <p>a. Karakteristik individu</p> <p>b. Karakteristik pekerjaan</p> <p>c. Efikasi diri</p> <p>Variabel terikat :</p> <p>a. Kinerja karyawan</p> | <p>1. Karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>e. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, Efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> |
| 7. | <p>Roby dharma. Vol. 25, No. 1, maret 2018.</p> <p>E-ISSN : 2502-8774</p> <p>P-ISSN : 1412-5854</p> | <p>Variabel bebas :</p> <p>a. Lingkungan kerja</p> <p>b. Karakteristik pekerjaan</p> <p>c. Motivasi</p> <p>Variabel terikat :</p> <p>a. Kinerja karyawan</p> | <p>a. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Terdapat pengaruh</p> |

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|---|--|--|
| | | | <p>yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 8. | <p>Saiful anwar. Jurnal warta edidi : 62 oktober 2019.</p> <p>ISSN : 1829-7463</p> | <p>Variabel bebas :</p> <p>a. Karakteristik pekerjaan</p> <p>b. Kompetensi karyawan</p> <p>Variabel terikat :</p> <p>a. Kinerja karyawan</p> | <p>a. karakteristik kerja dan kompetensi karyawan secara simultan signifikan (nyata) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. karakteristik kerja dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 9. | <p>Sella sevia ananda dan Bambang swasto sunuharyo. Jurnal administrasi bisnis (JAB), Vol. 58 No. 1 mei 2018.</p> <p>ISSN : 2302-6847</p> | <p>Variabel bebas :</p> <p>a. Karakteristik individu</p> <p>b. Karakteristik pekerjaan</p> <p>Variabel terikat :</p> <p>a. Kinerja karyawan</p> <p>Variabel mediasi :</p> <p>a. Motivasi kerja karyawan</p> | <p>a. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.</p> <p>b. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan</p> <p>c. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap</p> |

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|---|--|---|
| | | | kinerja karyawan d. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan e. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 10. | Mardik astutik dan seger priantono. Vol. 17 No. 1, Mei 2020, 81-97 ISSN : 0126-1754 | Variabel bebas : a. Karakteristik pekerjaan Variabel terikat : a. Kinerja karyawan b. Kepuasan kerja Vaeriable mediasi : a. Budaya kerja | a. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Karaktersitik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja c. Karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai variabel moderator berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karakteristik pekerjaan dengan budaya kerja sebagai moderator berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 11. | 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. Kinerja karyawan | a. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja b. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan |

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|--|--|--|
| | | | kerja c. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan d. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 12. | 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. Efikasi diri c. Motivasi kerja Variabel terikat: a. Kinerja karyawan | a. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan d. Pengembangan karir, Efikasi diri, motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. |
| 13. | Herman hidayat dan Ivan aries setiawan. Vol VIII No. 2/november/2016 ISSN:237-3792 | Variabel bebas: a. Self esteem b. Efikasi diri Variabel terikat: Kinerja Karyawan | a. Self esteem dan Efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|---|---|---|
| | | | <p>b. Self estem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 14. | <p>Laila hubbil fadilah dan Netty laura.S. Vol. 6 No.1, januari-juni 2018. ISSN (online) : 2502-3632 ISSN (paper) : 2536-0304</p> | <p>Variabel bebas: a. Efikasi diri b. <i>Emporwerment</i></p> <p>Variabel terikat: a. Kinerja karyawan</p> <p>Variabel intervening: Budaya organisasi</p> | <p>a. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. <i>Empowerment</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Budaya organisasi memperlemah pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja karyawan</p> <p>e. Budaya organisasi memperkuat <i>empowerment</i> terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 15. | <p>Ida bagus widya kirana dan H. Bambang suprasto. Vol.27.3 juni 2019 : 1839-</p> | <p>Variabel bebas: a. independen auditor b. pemahaman <i>good</i></p> | <p>a. independen auditor berpengaruh</p> |

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|--|---|--|
| | 1866. ISSN: 2302-8556 | <i>governance</i> c. Efikasi diri variabel terikat: a. Kinerja karyawan | positif terhadap kinerja b. pemahaman good governance berpengaruh positif terhadap kinerja c. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja. |
| 16. | Helmizuldi. Vol. III, No. 1, Januari 2015 ISSN: 2407-4063 | Variabel bebas: a. Efikasi diri b. pengambilan keputusan variabel terikat: a. Kinerja | a. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja b. Pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| 17. | Sapta rini widyawati dan Ni ketut karwini. Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018. ISSN :2599-1299. | Variabel bebas: a. Self esteem b. Efikasi diri c. Keterlibatan kerja Variabel terikat: a. Kinerja karyawan | a. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 18. | Johanim johari dan Khulida kirana yahya. | Variabel bebas: a. Linking | a. The employe job performance improves |

| No. | Penulis, Tahun & Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|--|---|---|
| | <p><i>International jurnal of busines and management. Vol. 4, No. 3 march 2009. ISSN :2089-6271</i></p> | <p><i>organizational structure</i> b. Job characteristics Variabel terikat: Job performance</p> | <p><i>organizational competitive advantage to promote responsiveness in enchaning overall organizational performance has stimulated interest in identifying the antecedents to promote high perfomance employes</i></p> <p><i>b.Job characteristics have substantial influence on task performance and OCB.</i></p> |
| 19. | <p><i>Massod khan, Sidra aziz, Bilal afsar dan Ayesha latif. Volume 7, issue 3, 1000354. ISSN: 2167-0269</i></p> | <p>Variabel bebas: a. Job embeddedness Variabel terikat: b. Turnover intentions c. Work engagement Job performance</p> | <p>a. Job embeddeness influence significant negative related to turnover intentions</p> <p>b. Job embeddedness had a significant positive relationship with work engagement</p> <p>c. Job embeddedness a significant positive with job performance Job embeddedness a significant predictor of intent to turnover.</p> |

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh antara Karakteristik individu dengan Kinerja Karyawan

Thoha, (2012) Dalam Sihombing, dkk. (2018) Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Menurut Robbins (2015), dalam Gaffar, dkk. (2017) mengatakan bahwa “ Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi”. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Sihombing (2017) Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan sedangkan ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, R.hidayat (2017) , Handayani (2016), Gaffar, dkk. (2017),Aktarina (2015) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara Karakteristik pekerjaan dengan Kinerja Karyawan

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 banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. 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, karyawan akan menekuni dengan konsentrasi dan penuh tanggung jawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang sesuai dan memuaskan seperti yang diinginkan perusahaan, serta memiliki etos kerja tinggi dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam 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).

Hal ini dibuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menurut, Pamungkas (2016), Anwar (2019), Ananda (2018), Astutik (2020), Narrotama (2015) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun ada juga penelitian yang berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Roby dharma (2018) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

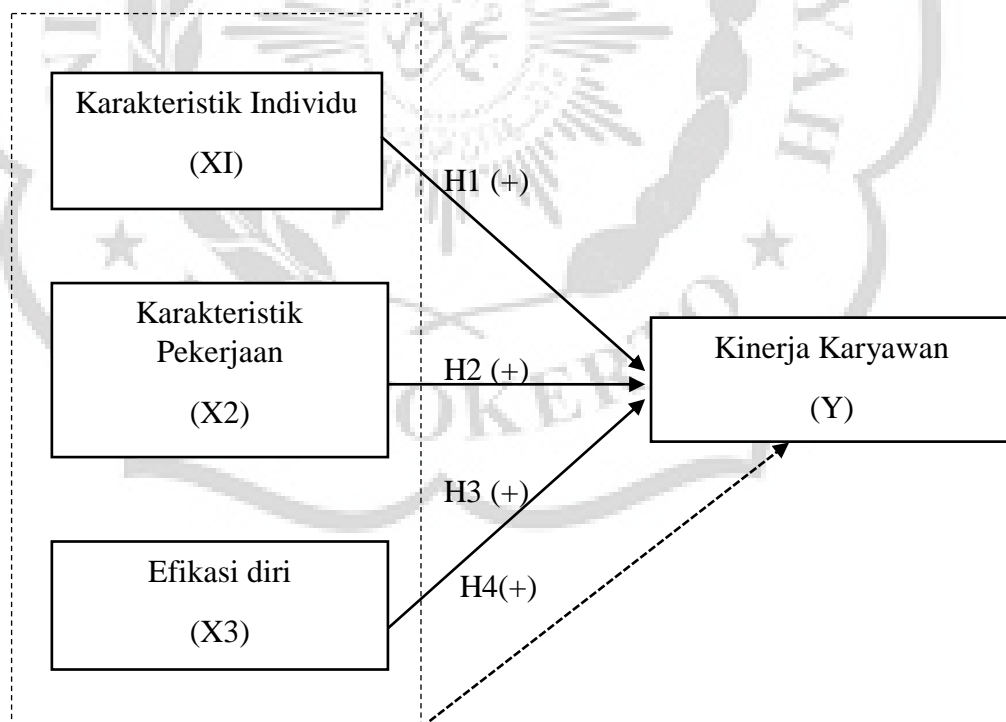
3. Pengaruh antara *Efikasi diri* terhadap kinerja karyawan

Menurut Bandura (1997) dalam Subaidi, (2016) efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Adapun pendapat lain yang mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapiya 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 efikasi diri mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Hasil Hal ini dibuktikan oleh Ratnawati , Dkk (2018) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Kirana dkk (2019) efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun Peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadilah dan Laura 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Sugamawati (2018) dengan hasil efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan in *role performance* karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Permatasari dan Candra (2020) membuktikan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Kirana dan Suprasto (2019) Efikasi diri berpengaruh positif

terhadap kinerja. Penelitian lain juga membuktikan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (widyawati dan karwini, (2018). Penelitian Khan (2018) membuktikan Kelekatan pekerjaan berpengaruh positif signifikan dengan prestasi kerja (Sihombing, dkk 2018) membuktikan efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Hubungan secara parsial. \longrightarrow

Hubungan secara simultan. ----->

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



E. Hipotesis

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

- H1: Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

