

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) dalam (Kurniawan & Susanto, 2021) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang telah mengacu serta diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2012), kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam mengerjakan suatu keahlian tertentu. Menurut Robbins (2006) dalam (Priska dkk, 2020) kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode waktu tertentu didalam melakukan tugas berdasarkan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria.

Berdasarkan ketiga pakar diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai atau diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara kualitas maupun kuantitas.

b. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Wexley dan Yukl (1977) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan yang menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila karyawan mendapatkan manfaat (*benefit*)

& terdapat ragsangan (*inducement*) pekerjaannya secara adil & masuk akal (*reasonable*). Teori ini memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal dapat dicapai jika rasa adil yang dirasakan oleh karyawan. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut antara lain manfaat yang berarti karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat merasakan manfaatnya.

Seseorang mendapatkan rangsangan dari berbagai pihak atau berbagai hal seperti memberi dukungan agar karyawan tetap percaya diri akan kemampuannya, memberikan pelatihan ataupun disediakan fasilitas yang memadai sehingga karyawan dapat terpacu untuk melaksanakan tugasnya dan pekerjaan yang dilakukan harus adil & masuk akal, dalam artian bahwa setiap karyawan harus terdapat keadilan apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan karena jika kinerja perusahaan ingin diperbaiki maka kinerja karyawan perlu diperhatikan.

c. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) dalam (Mulyasari, 2018) yaitu :

1) Faktor Individu

Individu yang normal yaitu mereka yang mempunyai sebuah integritas besar antara fungsi psikis dan fisik mereka. Dengan integritas besar,

seseorang akan mempunyai konsentrasi yang baik pada dirinya sendiri. Konsentrasi yang baik ini adalah sumber utama dalam pengelolaan dan pemanfaatan potensi secara maksimal dalam pelaksanaan aktivitas kerja.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor ini menguntungkan bagi karyawan untuk memperoleh prestasi kerja. Faktor ini adalah uraian jabatan yang jelas, wewenang yang memadai, tugas kerja yang menantang, model komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang saling menghargai & dinamis, kesempatan berkarier serta fasilitas kerja yang memadai.

d. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) dalam (Kristiadi dkk, 2019) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang diperoleh dan penyelesaian pekerjaan tersebut terhadap keterampilan dan kemampuan.

2) Kuantitas

Jumlah hasil dinyatakan dengan kondisi seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya digunakan secara maksimal guna meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seorang individu yang pada nantinya dapat melakukan fungsi pekerjaan.

2. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam (Ghufron & Risnawita, 2012) *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas atau tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* merupakan kepercayaan mengenai probabilitas bahwa seseorang dapat melakukan tindakan tertentu dan mencapai hasil tertentu (Widiarni dkk, 2019). Menurut Moorhead dan Griffin (2013) dalam (Khaerana, 2020) mengatakan jika *self efficacy* yaitu sebuah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan ketiga pakar diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* yaitu kepercayaan karyawan dalam mengkoordinasikan keterampilan serta kemampuan untuk mencapai tujuannya.

b. Teori *Self Efficacy*

Teori menurut Bandura (1997), berpendapat jika *self efficacy* pada dasarnya yaitu hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau harapan tentang sejauh mana seorang individu mengukur kapasitasnya untuk melakukan suatu tugas yang diberikan untuk memperoleh suatu tujuan yang diinginkan. *Self efficacy* melibatkan kepercayaan seseorang tentang bagaimana dapat mengelola kemampuan yang mereka miliki, terlepas dari seberapa besar kemampuan tersebut. Karyawan percaya apabila mempunyai *self efficacy* yang tinggi, maka mereka dapat mengerjakan sesuatu yang ada di sekitar mereka. Sementara orang yang mempunyai *self efficacy* rendah, percaya bahwa mereka pada dasarnya merasa tidak bisa melakukan segala sesuatu disekitar mereka.

Dalam kondisi yang sulit, seseorang dengan *self efficacy* yang rendah sering kali menyerah. Sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan kesulitan yang ada. *Self efficacy* adalah salah satu aspek yang berpengaruh dari pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling mempengaruhi kehidupan sehari-hari. *Self efficacy* juga mempengaruhi seseorang dalam

memutuskan langkah yang akan dilakukan dalam mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan terhadap kesulitan yang akan dihadapi.

c. Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Faktor-faktor *self efficacy* menurut Greenberg dan Baron (2007) dalam (Nurfajar dkk, 2018) yaitu :

1) Pengalaman langsung

Pengalaman langsung merupakan hasil dari pengalaman dalam melakukan suatu tugas di masa lalu.

2) Pengalaman tidak langsung

Pengalaman tidak langsung merupakan hasil penelitian dari pengalaman orang lain dalam melakukan tugas yang sama ketika seseorang melakukan sesuatu dan bagaimana orang tersebut menerjemahkan pengalaman tersebut ke dalam suatu tugas.

d. Indikator-Indikator *Self Efficacy*

Adapun indikator *self efficacy* menurut Lunenberg (2011) dalam (Sebayang & Sembiring, 2017) adalah :

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* seseorang meningkat, sedangkan kegagalan yang terjadi berulang kali menjadikan *self efficacy* menurun. Pengalaman individu orang lain (*Vicarious Exerience*)

2) Pengamatan pribadi terhadap keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam bidang yang sama. Seseorang meyakinkan dirinya sendiri dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka dia juga mampu melakukannya dengan sukses.

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal seseorang diarahkan dengan bimbingan, nasihat, dan sara untuk memperkuat keyakinan akan keahlian yang dimilikinya yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian seseorang atas keahliannya untuk melakukan pekerjaan sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologisnya. Keadaan emosional dan kondisi fisiologis yang dirasakan seseorang memberikan isyarat bahwa akan terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, sehingga situasi yang menekan cenderung menjadi tanda bagi seseorang bahwa situasi yang dihadapi berada di luar kendalinya.

3. Pengalaman Kerja Karyawan

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Foster (2015) dalam (Irfanudin, 2021) merupakan tolak ukur dan durasi lama kerja serta masa kerja yang dialami oleh karyawan, dan pemahaman atas tugas, hak-hak dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Simatupang (2019)

pengalaman kerja merupakan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira (2009) dalam (Situmeang, 2017), bahwa pengalaman kerja adalah akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan, serta kombinasi dari kekuatan dan kelemahan dalam bekerja.

Berdasarkan ketiga pakar diatas disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan sebelumnya.

b. Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam (Leatemia, 2018), mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, meliputi pendidikan, kursus, pelatihan dan pekerjaan. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di masa lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk memprediksi tanggung jawab dan otoritas seseorang.
- 4) Kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.

- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek teknik pekerjaan.

c. Indikator-Indikator Pengalaman Kerja

Adapun indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001) dalam (Situmeang, 2021) adalah :

- 1) Lama Waktu

Lama kerja yang dilakukan karyawan untuk dapat memahami tugas yang sudah dilaksanakan dengan baik.

- 2) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan mengacu pada konsep, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang diminta karyawan. Pengetahuan ini mencakup keahlian dalam memahami serta menerapkan informasi untuk tanggung jawab tugasnya. Sedangkan keterampilan mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan dalam melakukan ataupun menyelesaikan suatu tugas.

- 3) Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan karyawan dalam menerapkan aspek teknis peralatan dan teknik kerja.

4. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan (Siagian, 2014) dalam (Kinarsih dkk, 2021). Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1982) dalam (Kristiadi dkk, 2019), yaitu segala kondisi yang berbentuk fisik disekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan ketiga pakar diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala situasi yang ada di tempat kerja yang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberlangsungan kinerja karyawan.

b. Teori Lingkungan Kerja Fisik

Teori kondisi lingkungan kerja (*work environment conditional theory*) yang dikemukakan oleh Vincent (2015) bahwa kondisi lingkungan kerja adalah penentu hasil kerja. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, hubungan kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat dari orang yang bekerja

pada kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja mencakup semua kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk melakukan kerja secara maksimal dan meningkatkan kinerja mereka.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa faktor-faktor dari lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Pencahaya membantu individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman dan lancar. Sehingga perlu memperhatikan cahaya namun tidak menyilaukan.

2) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap individu memiliki suhu yang berbeda. Tubuh manusia berusaha mempertahankan suhu agar tetap normal, karena sistem tubuh yang sempurna dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban dipengaruhi oleh suhu udara, dan hubungan antara temperatur udara, kelembaban kecepatan udara dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia ketika menerima/melepaskan panas dari tubuh.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidupnya. Udara di lingkungan kerja dikatakan kotor apabila kadar oksigen berkurang & mengandung gas yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan di telinga, karena dalam jangka panjang suara tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja. Karena dalam bekerja membutuhkan konsentrasi, sehingga suara yang mengganggu perlu dihindari supaya tugas bisa dikerjakan lebih efisien.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang disebabkan oleh suatu alat mekanis di tempat kerja, beberapa diantaranya mempengaruhi tubuh individu yang dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau tidak sedap dapat mengganggu konsentrasi ketika mengerjakan tugas karena menghirup bau tidak sedap terus menerus dapat mengganggu indera penciuman. Bau tidak sedap ini dianggap sebagai pencemaran.

8) Tata Warna di tempat kerja

Warna di tempat kerja dapat mempengaruhi perasaan seseorang, sehingga penataan warna di tempat kerja perlu diperhatikan. Sifat dan

pengaruh warna terkadang dapat menimbulkan perasaan senang, sedih dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi dikaitkan dengan tata warna yang baik, jadi dekorasi tidak hanya berkaitan dengan dekorasi ruang, tetapi juga penataan tata letak, tata warna, perlengkapan dan sejenisnya untuk bekerja

10) Musik di Tempat kerja

Musik dengan nada yang menenangkan sesuai suasana hati, waktu dan tempat dapat membangunkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Keselamatan di tempat kerja penting untuk menjaga agar kondisi tempat kerja tetap aman, sehingga keselamatan di tempat kerja harus diperhatikan.

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2002) dalam (Kristiadi dkk, 2019) mengatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Suhu

Suhu merupakan variabel yang didalamnya ada perbedaan individual yang besar. Oleh karena itu agar produktivitas maksimal, penting bagi pekerja untuk menyelesaikan tugasnya di lingkungan yang suhunya

diatur sedemikian rupa agar tetap berada diantara rentang kerja yang dapat diterima oleh setiap karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan yang terus-terusan akan diprediksikan secara umum tidak mengurangi prestasi kerja, sebaliknya efek dari kebisingan yang tidak terduga dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

3) Penerangan

Bekerja di ruangan gelap dan remang-remang dapat melukai mata. penerangan yang tepat dapat menunjang aktivitas kerja karyawan. intensitas cahaya yang sesuai juga tergantung pada usia karyawan.

4) Mutu Udara

Mutu udara yaitu fakta yang tidak dapat diabaikan ketika menghirup udara yang sudah tercemar dan berdampak buruk bagi kesehatan seseorang. Udara yang tercemar ini dapat membahayakan kesehatan karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh *self efficacy*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Husain (2018). Jurnal Dirupsi Bisnis, Vol 1. No 3. P-ISSN 2621-797X	Variabel Independen: Pengalaman Kerja (X) Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)	Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Priska dkk (2020). Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol 9. No 1. ISSN 2541-1403 E-ISSN 2541-187X	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Self Efficacy(X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Situmeang (2017). AJIE (<i>Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship</i>). Vol 1. No 2. E-ISSN 2477- 0574 P-ISSN 2477- 3824	Variabel Independen: Pengawasan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Kristiadi dkk, (2019). Jurnal Ilmiah dan Pembangunan. Vol 8. No 2. E-ISSN 2541-187X	Variabel Independen: Kepemimpinan Transformasional (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
5.	Diawati dkk (2019). <i>Journal Of Management and Bussines (JOMB)</i> . Vol 1. No 1. P-ISSN 2656 – 8918 E-ISSN 2684 – 8317	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1) Self Efficacy (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Taaweran dkk, (2016). Jurnal EMBA. Vol 4. No 4. Hal 1078-1087. ISSN 2303-1174.	Variabel Independen : Pengalaman Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Pramaswara, dan Priatna (2021). Jurnal Perkusi. Vol 1. No 3. E-ISSN 2776-1568.	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Sihombing dkk (2018). Jurnal EMBA. Vol 6. No 4. E-ISSN 2303-1174	Variabel Independen: Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) Self Efficacy (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Simatupang dkk (2019). Jurnal Manajemen. Vol 5. No 1. ISSN 2502 – 4434.	Variabel Independen: Pengalaman Kerja (X1) Kerja Sama Tim (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
10.	Pangestuti (2020). Jurnal Manajemen. Vol 10. No 2. Hal 79-85. P-ISSN 2088-7698, E-ISSN 2541-4344.	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja non Fisik (X2) Stres kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11.	Khaerana (2020). Jurnal Ecoment Global. Vol 5. No 1. P-ISSN 2540-816X E-ISSN 2685-6204	Variabel Independen : <i>Self Efficacy (X1)</i> Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
12.	Astriyani dkk (2021). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol 9. No 1. ISSN 2339-0689 E-ISSN 2406-8616	Variabel Independen Tingkat Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Noorainy, (2017). <i>Journal of Management Review.</i> Vol 1. No 2. P-ISSN 2580-4138 E-ISSN 2579-812X.	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14.	Nurfajar dkk (2018). Jurnal Pengembangan Wiraswasta. Vol 20. No 01. P-ISSN 1411-710X E-ISSN 2620-388X	Variabel Independen : <i>Employee Engagement.</i> (X1) Efikasi Diri (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <i>Employee Engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
15.	Sigarlaki dkk, (2019). Jurnal EMBA. Vol 7. No 7. ISSN : 2303 –1174.	Variabel Independen: Tingkat Pendidikan. (X1) Pengalaman Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja karyawan (Y)	1. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
16.	Widianingrum & Djastuti (2016). <i>Diponegoro Journal of Management.</i> Vol 5. No 4. ISSN 2337-3792	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Stres Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
17.	Widiarni, Martini dan Verawati, (2019). Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 9. No 1. P- ISSN 2337-9804 E-ISSN 2549-8843	Variabel Independen: Budaya Organisasi (X1) Self Efficacy(X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
18.	Ratulangi & Soegoto (2016). Jurnal EMBA. Vol 4. No 4. ISSN 2303-1174.	Variabel Independen: Self Efficacy(X1) Kompetensi (X2) Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
19.	Dheviests & Riyanto , (2020) <i>International Journal of Science and Research Technology</i> ISSN 2456-2165	Variabel Independen : Disiplin kerja (X1) Self Efficacy(X2) Lingkungan kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
20.	Rosmi & Syamsir, (2020). <i>International Journal of Research And Analytical Review. Vol 7. No 1.</i> P-ISSN 2349-5138 E-ISSN 2348-1269.	Variabel Independen: Integritas (X1) Pengalaman Kerja. (X2) Variabel Dependen: Y : Kinerja Karyawan.	1. Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijelaskan diatas, terdapat dua variabel yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau yang mempengaruhi yaitu variabel *self efficacy*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan variabel dependen atau yang dipengaruhi yaitu, variabel kinerja karyawan.

1. Pengaruh *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Self efficacy di setiap pelaksanaan aktivitas kehidupan, setiap orang pasti mempunyai *self efficacy*. Menurut Robert dan Baron (2003) dalam Priska dkk (2020) *self efficacy* merupakan kepercayaan karyawan terhadap kemampuannya atau kompetisinya atas kinerja dari tugas yang diberikan, mencapai suatu tujuan atau mengatasi sebuah hambatan. Menurut Nitisemito (2020) dalam Simatupang (2019), pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja fisik di perusahaan. Perusahaan

dengan lingkungan kerja fisik yang baik akan memungkinkan seseorang menjadi nyaman ketika mengerjakan tugasnya(Kristiadi, 2019).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaerana (2019), Situmeang (2017), Kristiadi (2018) diperoleh dari pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa *self efficacy*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja fisik karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moohead & Griffin (2013) dalam (Khaerana, 2020) bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi percaya jika dirinya bisa bekerja dengan baik pada setiap tugas tertentu, sebaliknya karyawan dengan *self efficacy* rendah merasa ragu terhadap kemampuannya ketika mengerjakan tugas yang spesifik. Teori yang digunakan yaitu teori kognitif yang dikemukakan oleh Bandura (1997).

Oleh karena itu *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020), Priska dkk (2020), Widiarni dkk (2019), dan Diawati dkk (2019) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Leatemia (2018), pengalaman kerja yang banyak dapat menunjang pekerjaan karyawan, hal ini akan menunjang pada kinerja seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja (Irfanudin, 2021). Maka dari itu pengalaman kerja yang sudah cukup dapat memudahkan seseorang ketika menyelesaikan pekerjaannya.

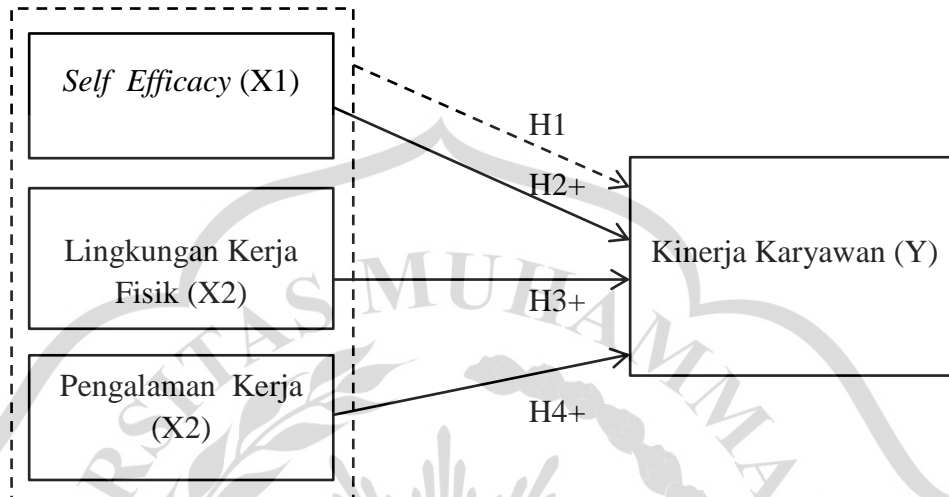
Pendapat ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Situmeang. (2017), Simatupang, dkk (2019), Astriyani, dkk(2021), dan Taaweran, dkk (2016) jika pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kinasih dkk (2021), semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan perusahaan kinerja karyawan juga akan semakin baik. Lingkungan kerja yang baik akan membentuk suatu *cultur* yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi optimalnya perusahaan. Oleh Teori kondisi lingkungan kerja (*work environment conditional theory*) yang dikemukakan oleh Vincent (2015).

Hal ini sesuai dengan penelitian Kristiadi (2018), Pramaswara & Priatna (2021), Pangestuti (2020), Noorainy (2017) dan Kinasih (2021)

yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Garis :

- > Hubungan secara parsial
- - - - -> Hubungan secara simultan

D. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : *Self efficacy*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.