

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu Bukit (2017). Menurut Bernardin dkk. (2003) dalam Badrianto & Ekhsan (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Suzana, 2017) Kinerja Karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja(output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing berdasarkan moral ataupun etika.

b. Theory Kinerja Karyawan

Teori kinerja Gibson (1987), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu berkaitan dengan

kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang. Variabel psikologis berkaitan dengan persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Variabel organisasi berkaitan dengan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Peneliti akan menguji konsistensi dari teori Gibson pada variabel kinerja karyawan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Lestary & Harmon (2017):

- 1) Faktor lingkungan eksternal meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama.
- 2) Faktor internal meliputi bakat dan sifat, kreativitas, pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman kerja, kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja.
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi meliputi kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan rekan kerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins ada 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas.

Unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas.

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka.

3) Ketepatan waktu.

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

4) Efektivitas.

Jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan.

5) Kemandirian.

Sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya tanpa bantuan orang lain.

6) Komitmen kerja.

Derajat dimana karyawan mempercayakan sepenuhnya, menerima tujuan-tujuan perusahaan serta bersedia untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Enny (2019). Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan Sedarmayanti (2018). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja Pratama (2018).

★ Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup. Sedangkan lingkungan non fisik berupa suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan Sari & Syofyan (2018).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang berada di tempat kerja yang digunakan untuk mendukung

karyawan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan antara atasan, dan hubungan dengan rekan kerja dalam tempat bekerjanya.

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori kondisi lingkungan kerja Elton (1930) produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya dan besaran upah, melainkan oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan human relations dalam organisasi. Teori tersebut menekankan pada pentingnya hubungan sosial yang disebabkan karena hubungan manusiawi atau interaksi, juga pada perhatian terhadap pegawai dan proses kelompok yang terjadi di antara anggota organisasi.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik Menurut Soedarmayanti (2017):

- 1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja, penerangan yang baik yaitu penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan, jika penerangan kurang akan menyebabkan penglihatan kurang jelas yang berakibat pekerjaan akan lambat dan banyak kesalahan.
- 2) Temperatur di tempat kerja, jika temperatur dalam kantor terlalu dingin mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan jika temperatur di kantor terlalu panas akan mengakibatkan cepat lelah pada tubuh dan dalam bekerja cenderung banyak melakukan kesalahan.

- 3) Kelembaban di tempat kerja, kelembaban yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia saat menerima dan melepaskan panas dari tubuhnya.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen di sekitar kantor harus bersih yang bisa berasal dari tanaman di sekitar kantor karena jika oksigen di kantor kotor bisa menyebabkan sesak nafas yang berakibat cepat lelah.
- 5) Kebisingan di tempat kerja, pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang tinggi maka suara bising sebaiknya dihindari agar pekerjaan tetap berjalan secara efektif.
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja, yaitu getaran yang berasal dari alat mekanis yang masuk pada tubuh karyawan dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- 7) Bau di tempat kerja, pencemaran udara secara terus-menerus akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.
- 8) Tata warna di tempat kerja, pengaruh warna membawa dampak besar bagi emosi seseorang jadi harus tepat dalam memilih warna dalam ruang kerja.
- 9) Dekorasi di tempat kerja, mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dalam bekerja.

- 10) Musik di tempat kerja, pada saat di kantor hendaknya mendengarkan musik yang nadanya lembut karena bisa meningkatkan semangat dalam bekerja.
- 11) Keamanan di tempat kerja, biasanya dijaga oleh Satpam.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Yuliantari & Prasasti (2020) : indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan karyawan, hubungan antar sesama karyawan dalam satu instansi.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan, suara-suara yang tidak jelas dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja, peraturan pekerjaan untuk dijalankan sehari-hari.
- 4) Penerangan, penerangan di dalam ruangan yang mendukung untuk bekerja.
- 5) Sirkulasi udara, bagaimana udara di dalam ruangan saat digunakan dalam bekerja.
- 6) Keamanan, keamanan yang diberikan saat bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah keadaan tertib dimana seseorang dalam satu kelompok mematuhi peraturan yang ada, baik secara tertulis atau tidak tertulis Kusumayanti dkk (2020). Disiplin karyawan adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam mematuhi peraturan di tempat

kerjanya Erwansyah dkk (2018). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan, (2018).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang dengan sadar mentaati peraturan yang berlaku di tempat dia bekerja.

b. Teori Disiplin Kerja

Menurut McGregor (1960) teori disiplin kerja yaitu aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membeda-bedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan *indiscipliner*.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja.

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020): faktor-faktor disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, karyawan yang menerima kompensasi memadai akan bekerja dengan sebaik-baiknya begitupun sebaliknya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pimpinan dijadikan contoh para bawahannya dalam mentaati peraturan yang ada.

- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, akan lebih baiknya jika suatu peraturan dibuat tertulis.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan maka pimpinan harus menindak tegas.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, seorang pemimpin yang bertanggung jawab akan melakukan pengawasan terhadap bawahannya.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, pimpinan perhatian tidak terhadap kondisi para bawahannya saat melakukan pekerjaan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja, saling menghormati satu sama lain, memberikan pujian kepada karyawan, ijin dengan rekan kerja jika akan meninggalkan tempat kerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) dalam Yantika dkk (2018): indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kehadiran tepat waktu, karyawan datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- 2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 3) Mentaati peraturan, karyawan mentaati peraturan yang berlaku.

- 4) Menjalankan prosedur kerja, karyawan menjalani kegiatan sesuai dengan prosedur yang ada.
- 5) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, kegiatan untuk melatih kedisiplinan dengan menjaga peralatan kantor agar tidak mudah rusak.

4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

a. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan atau seseorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Wardani 2021). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan dalam keluarganya Greenhaus (2003) dalam Laksono & Wardoyo (2019). Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya Schermerhorn (2005) dalam Nurhabiba (2020)

Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam pandangan karyawan merupakan keseimbangan antara kewajiban pekerjaan dengan tanggung jawab pada keluarga, sedangkan dalam sudut pandang perusahaan adalah suatu tantangan karyawan untuk menciptakan kegiatan & budaya yang mendukung di perusahaan, karyawan diharap

dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah suatu titik dimana terjadi keseimbangan pada dua hal yang berbeda yaitu pekerjaan dan kehidupan seorang adalah sama..

b. Teori Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan teori keseimbangan Heider (1958) menyatakan bahwa ketika manusia menghadapi ketidakseimbangan maka akan muncul rasa tegang dan tertekan untuk mengembalikannya kembali menjadi seimbang. Konsep Heider, tingkat kesenangan tidak dapat dijelaskan secara detail, sebuah hubungan dapat terjalin secara positif maupun negatif. Teori Keseimbangan Heider menjelaskan bahwa manusia dianggap selalu menjaga keseimbangan antara kepercayaan yang ada pada dirinya dan evaluasi. Artinya orang akan mencari keseimbangan jika informasi baru yang diterimanya tidak sesuai dengan kepercayaan yang selama inidiyakininya. Teori ini ada tiga elemen yang harus ada agar proses keseimbangan bisa tercapai. Tiga elemen tersebut, yaitu: orang yang merasakan, sikap terhadap suatu objek, dan objek lain yang berhubungan dengan objek pertama.

c. Faktor- Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Saifullah (2020) yaitu :

- 1) Kepribadian seseorang pada saat melakukan suatu pekerjaan baik di kantor ataupun di rumah.

- 2) Psychological Wellbeing atau suatu kesejahteraan psikologis yang dimiliki seseorang.
- 3) Kecerdasan Emosi yang terlihat saat seseorang menyelesaikan suatu permasalahan.
- 4) Jabatan yang dimiliki di kantor
- 5) Teknologi yang dapat digunakan untuk mengefisienkan pekerjaan.
- 6) Dukungan sosial, dan keluarga yang didapatkan.

d. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berikut merupakan aspek-aspek pengukuran yg dikemukakan McDonald & Bradley (2005) dalam Marina dan Rizal (2020) indikator yg dipakai individu yg ingin mengukur keseimbangan kehidupan kerja, yaitu :

1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan keliru satu aspek yg membentuk suatu ekuilibrium atau kesetaraan antara saat yg diberikan buat bekeja atau karir menggunakan saat yg disisihkan dalam diri sendiri & famili.

2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Menciptakan dalam psikologis individu pada menyeimbangkan antara diri sendiri, famili & karir & komitmennya terhadap keputusan yg dipilih terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja. Keterlibatan psikologis ini sangatlah berperan krusial pada membentuk keputusan individu buat menyeimbangkan

kehidupannya, sebagai akibatnya diperlukan nir terjadinya suatu perseteruan & kesalahan pada melaksanakan 3 ekuilibrium tersebut.

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk & membentuk strata kepuasan individu pada keseimbangannya terhadap diri sendiri, famili, & karir. Sehingga bisa tercipta kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu pada menyeimbangkan kehidupan kerja & kehidupan pribadinya.

5. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Karyawan selayaknya memiliki keyakinan diri tentang kemampuan, keahlian dan potensi diri mereka sesuaikan dengan pekerjaan mereka Agustini (2020). Oleh karena itu pihak perusahaan harus dapat menggali potensi diri karyawan sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Efikasi Diri adalah keyakinan individu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan mengelolanya untuk mencapai suatu tujuan Ali & Wardoyo (2021). Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang seberapa besar kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu tugas. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hail yang positif Bandura (1997) dalam Meriaa dan Tamzil (2021). Efikasi diri mencerminkan sumber daya pribadi yang kritis yang merangsang

keterlibatan karyawan dalam peningkatan kinerja Clereq (2018) dalam Muzakki (2019).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah penilaian seseorang kepada dirinya sendiri dan tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai hasil.

b. Teori Efikasi Diri

Teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg (1959), teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri serta pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi yaitu motivators.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yang dikemukakan oleh Agustini (2019) :

1) Jenis Kelamin

Terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat membanggakan dirinya, perempuan sering kali meremehkan kemampuan mereka. Hal ini berasal dari pandangan orang tua terhadap anaknya.

2) Usia

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar sesuai yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya.

3) Tingkat Pendidikan

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal, individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki efikasi diri yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal.

4) Pengalaman

Efikasi diri terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. Efikasi diri terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerja tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka

semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu,

d. Indikator Efikasi Diri

Terdapat 4 indikator untuk mengukur Efikasi Diri menurut Lunenburg (2011) dalam penelitian Widyawati dan Karwini (2018), yaitu :

- 1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*):
 - a) Tugas yang menantang, tugas yang memberikan tanggung jawab tinggi.
 - b) Pelatihan, proses Pendidikan yang terorganisir.
 - c) Kepemimpinan yang mendukung, Pemimpin mendukung karyawan untuk menjadi lebih baik.
- 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*) :
 - a) Kesuksesan rekan kerja, Keberhasilan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.
 - b) Kesuksesan perusahaan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*) :
 - a) Hubungan atasan dengan karyawan, terjadinya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan.
 - b) Peran pemimpin, cara seorang pemimpin berkomunikasi dan bersikap.

4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*) :

- a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan, seberapa besar keyakinan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- b) Keinginan sukses mencapai tujuan, seberapa besar keinginan karyawan untuk mencapai kesuksesan.

B. Penelitain Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Harahap, (2020) Jurnal ilmiah magister manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135 ISSN 2623-2634 (online) https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO	Variabel bebas : Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Pratama & Wismar'ain, (2018) Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 – Oktober 2018 ISSN 2623-0690 https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/download/2686/1467	Variabel bebas : Pelatihan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.	<p>Lusiana & Firdaus, (2018)</p> <p>Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora Volume 4 Nomor 1, April 2018</p> <p>ISSN: 2476 – 9576</p> <p>https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSHw/1463</p>	<p>Variabel bebas : Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Disiplin kerja dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
4.	<p>Wangi <i>et.al.</i> (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 7, No. 1 (2020) Maret, Hal. 40-50</p> <p>e-ISSN: 2621-1971 p-ISSN: 2088-7086</p> <p>https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/407</p>	<p>Variabel bebas : Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja Fisik (X3)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
5.	<p>Kusumayanti <i>et.al.</i> (2020)</p> <p>Jurnal Be ing, Volume 7 No. 2 Tahun 2020</p> <p>P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499</p> <p>https://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445</p>	<p>Variabel bebas : Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Gaya Kepemimpinan (X4)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p> <p>Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
6.	<p>Yuliantari & Prasasti, (2020)</p> <p>Jurnal Sekretaris dan manajemen</p>	<p>Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

	<p>Volume 4 No. 1 Maret 2020</p> <p>P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791</p> <p>https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta</p>		
7.	<p>Purba <i>et.al.</i> (2019)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 841 – 850</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
8.	<p>Ahmad <i>et.al.</i> (2019)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
9.	<p>Yantika <i>et.al.</i> (2018)</p> <p>Jurnal manajemen dan bisnis indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 174-188</p> <p>p-ISSN :2443-2830</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Lingkungan Kerja (X1) Etos Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Disiplin kerja</p>

	e- ISSN: 2460-9471 https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760		berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Erwansyah <i>et.al.</i> (2018) Jurnal bisnis dan pembangunan Vol 7, No. 1 Edisi Januari- Juni 2018 ISSN 2541-187X https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/viewFile/4742/4132	Variabel bebas : Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
11.	Octaviani <i>et.al.</i> (2021) Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol. 9, No. 1, (2021) Juni 2021 e-ISSN 2622-1756 ISSN 2502 – 3055 https://www.ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/456	Variabel bebas : Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12.	Sari & Syofyan, (2018) Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Vol. 3. No. 1. Februari 2018	Variabel bebas : Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

	<p>p-ISSN 2339-0506 e-ISSN 2599-137X</p> <p>https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/508</p>		<p>pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
13.	<p>Nurlaela & Kamis, (2019)</p> <p>Jurnal manajemen sinergi Vol. 7, No. 1, 2019: 1-20</p> <p>ISSN: 2534-855X & e-ISSN: 2714559X</p> <p>https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS</p>	<p>Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
14.	<p>Iptian et.al. (2020)</p> <p><i>International jaournal of multicultural</i> Volume 7, Issue 8 Pages: 145-152</p> <p>ISSN 2364-5369</p> <p>https://ijmmu.com</p>	<p>Variabel bebas : Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
15.	<p>Azzahra et.al. (2019)</p> <p><i>Review Of Integrative Business and Economics Research</i> Vol. 8, Supplementary Issue 1</p> <p>ISSN: 2304-1013</p>	<p>Variabel bebas : Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

	(Online); 2304-1269 (CDROM); 2414-6722 (Print) https://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/3498053/6/riber_8-s1_11_s18-025_136-144.pdf		
16.	Lengkong , (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 281 – 290 ISSN 2303-1174 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22361	Variabel bebas : Ketrampilan kerja (X1) Pengalaman (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Ketrampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ketrampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
17.	Husain, (2018) Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (1 – 15) ISSN 2621 – 797X https://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650	Variabel bebas : Disiplin kerja (X1) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
18.	Sillalahi & Wilson, (2020) Jurnal Manajemen Maranatha Volume 19, Nomor 2 ISSN 1411-9293 e-ISSN 2579-4094 https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm	Variabel bebas : Disiplin kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
19.	Adha et.al. (2019)	Variabel bebas :	1. Motivasi kerja tidak

	<p>Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 HAL: 47-62</p> <p>p-ISSN:2459-9921 E- ISSN:2528-0570</p> <p>https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109</p>	<p>Motivasi kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
20.	<p>Pradipta & Suhermin, (2020)</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 9, Nomor 7</p> <p>e-ISSN: 2461-0593</p> <p>https://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3114</p>	<p>Variabel bebas : Lingkungan kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Disiplin kerja (X3)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
21.	<p>Harianto & Saputra, (2020)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 672-683</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28037</p>	<p>Variabel bebas : Pengawasan kerja (X1) Disiplin kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan <p>Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
22.	<p>Belti & Onsardi, (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen Modal Insani dan bisnis volume 1, Nomor 2</p> <p>e-ISSN 2723-424X</p> <p>https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/</p>	<p>Variabel bebas : Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan <p>Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh</p>

			terhadap kinerja karyawan
23.	<p>Ekhsan, (2019)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019</p> <p>ISSN 1978-2586 EISSN 25974823</p> <p>https://www.researchgate.net/profile/Muhamad-Ekhsan/publication/337672759_Pengaruh_Motivasi_dan_Disiplin_Kerja_terdapat_Kinerja_Karyawan/links/5de4b45d299bf10bc3376c33/Pengaruh-Motivasi-dan-Disiplin-Kerja-terhadap-Kinerja-Karyawan.pdf</p>	<p>Variabel bebas : Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
24.	<p>Minggu <i>et.al.</i> (2019)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 1071 – 1080</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229</p>	<p>Variabel bebas : Lingkungan kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Komitmen organisasi (X3)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
25.	<p>Tamba <i>et.al.</i> (2018)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1 Tahun 2018</p> <p>ISSN : 2338 – 9605</p>	<p>Variabel bebas : Disiplin kerja (X1) Loyalitas (X2)</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja dan</p>

	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21124		loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
26.	Tanjung (2020) Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306	Variabel bebas : Penilaian diri (X1) Efikasi Diri (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Penilaian Diri kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Efikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
27.	Aslamiyah (2020) Jurnal Ilmiah Magister Psikologi ISSN 2550_1305	Variabel bebas : Efikasi (X1) Motivasi (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Efikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
28.	Susanto (2018) Jurnal Manajemen Vol. 12 (2018) No. 2 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X	Variabel bebas : Efikasi (X1) Disiplin (X2) Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	1. Efikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
29.	Fadhila Saifullah (2020) BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam P-ISSN: 2442-3718, E-ISSN: 2477-5533 Volume 8, Nomor 1, Juni 2020	Variabel Bebas : 1. Flexible Working Arrangement 2. Keseimbangan Kehidupan Kerja Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Flexible Working Arrange berpengaruh positif terhadap kinerja
30.	Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan (2021) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Variabel Bebas : 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

31.	Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto (2021) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Variabel Bebas : 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kompensasi Variabel Terikat : 1. Kinerja	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja
32.	Ryan Renea dan Sari Wahyuni (2017) Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS) ISSN: 1412-4521 Vol.15 No.4 2017	Variabel Bebas : 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja 4. Motivasi Kerja Variabel Terikat : 1. Kinerja Karyawan	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja 4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
33.	Nurlita Dina (2018) JURNAL INDONESIA MEMBANGUN. ISSN : 1412-6907. Vol. 17, No. 2. Mei - Agustus 2018	Variabel Bebas : 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja Variabel Terikat : 2. Kinerja Karyawan	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
34.	Wa Ode Nurhasanah, La Ode Kalimin, Dedy Takdir Syaifuddin (2019) IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 21, Issue 5. Ser. II (May. 2019), PP 01-07	Variabel Bebas : 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja Variabel Terikat ; 1. Kinerja Karyawan	1. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

35.	<p>Fauzan Ali, Dewie Tri Wijayati Wardoyo</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 No. 1 Tahun 2021. ISSN:</p>	<p>Variabel Independen: Efikasi Diri (X1)</p> <p>Variabel Intervening: Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>2. Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Efikasi Diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>5. Kepuasan kerja memediasi Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan</p>
36.	<p>Dionisius Pius Aboyaman Takndare, Ima Kristina Yulita</p> <p>International Conference on Technology, Education and Sciences InCoTES, InCoTES 2019. ISSN: 978-602-6258 14-4</p>	<p>Variabel Independen: Locus of Control (X1)</p> <p>Self Efficacy (X2)</p> <p>Self-Esteem (X3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Locus of Control berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>2. Self Efficacy Berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>3. Self Esteem Berpengaruh terhadap kinerja</p>
37.	<p>Sardjana dkk. 2018 International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding ISSN 2364-5369 Volume 5, Issue 6</p>	<p>Variabel Independen: Remuneration (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivation (X3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Remuneration berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>2. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>3. Motivation Berpengaruh terhadap kinerja</p>

C. Kerangka Pemikiran

Peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi pendekatan dalam memecahkan masalah penelitian ini. Dengan strategi dan pendekatan inilah nantinya diharapkan peneliti dapat mengerti jawaban dari masalah penelitian ini, yaitu tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Manunggal Perkasa Cilacap. Secara sistematis hubungan antara variable-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Efikasi Diri Terhadap Kinerja.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu (Bukit, 2017). Menurut Bernardin dkk. (2003) dalam Badrianto & Ekhsan (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Suzana, 2017) Kinerja Karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja, keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri akan meningkatkan kinerja.

Teori kinerja Gibson (1987), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan

variabel psikologis. Variabel individu berkaitan dengan kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang. Variabel psikologis berkaitan dengan persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Variabel organisasi berkaitan dengan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Berdasarkan penelitian Lusiana (2018); Badrianto & Ekhsan (2021); Zebua (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Efikasi Diri berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya Enny (2019). Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan Sedarmayanti (2018). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja Pratama (2018).

Elton (1930) produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya dan besaran upah, melainkan oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan human relations dalam organisasi. Teori tersebut menekankan pada pentingnya hubungan sosial yang disebabkan karena hubungan manusiawi atau interaksi, juga pada perhatian terhadap pegawai dan proses kelompok yang terjadi di antara anggota organisasi. Semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sengkey et al. (2018); Ahmad et al. (2019); Wangi et al (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja adalah keadaan tertib dimana seseorang dalam satu kelompok mematuhi peraturan yang ada, baik secara tertulis atau tidak tertulis Kusumayanti dkk (2020). Disiplin karyawan adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam mematuhi peraturan di tempat kerjanya Erwansyah dkk (2018).

Menurut McGregor (1960) teori disiplin kerja yaitu aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner. Dalam hal ini peneliti akan menguji konsistensi aturan tungku panas pada variabel disiplin kerja. Semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja.

Jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yantika et al. (2018); Husain (2019); Azhar dkk.(2020); Farisi dkk. (2020); Jufrizen (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan atau seseorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Wardani 2021). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan dalam keluarganya

Greenhaus (2003) dalam Laksono & Wardoyo (2019). Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya Schermerhorn (2005) dalam Nurhabiba (2020)

Berdasarkan teori keseimbangan Heider (1958) menyatakan bahwa ketika manusia menghadapi ketidakseimbangan maka akan muncul rasa tegang dan tertekan untuk mengembalikannya kembali menjadi seimbang. Dalam konsep Heider, tingkat kesenangan tidak dapat dijelaskan secara detail, sebuah hubungan dapat terjalin secara positif maupun negatif. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian Mardiani (2021); Pangeri (2020); Wolor dkk. (2020); Badrianto & Ekhsan (2021); Setyanti & Fagastia (2022) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Efikasi Diri (X4) Terhadap Kinerja (Y)

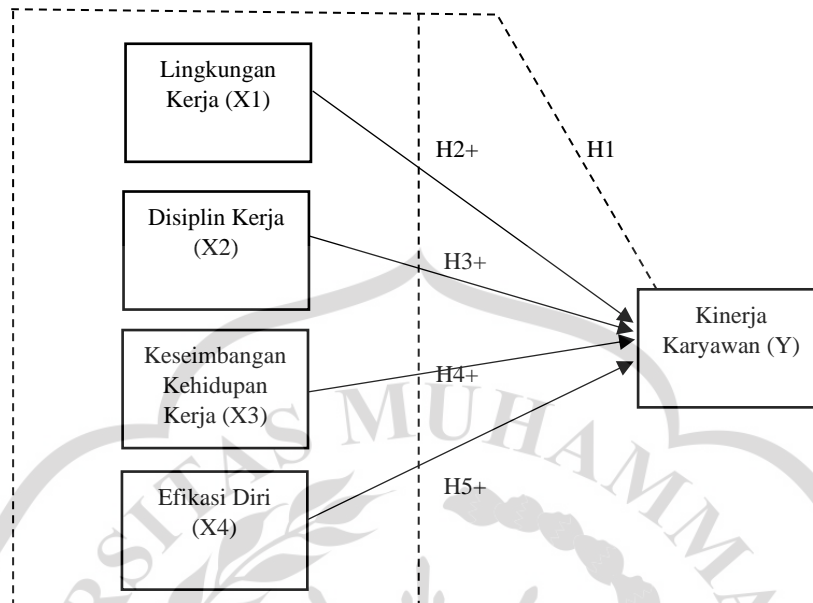
Karyawan selayaknya memiliki keyakinan diri tentang kemampuan, keahlian dan potensi diri mereka sesuaikan dengan pekerjaan mereka Agustini (2020). Oleh karena itu pihak perusahaan harus dapat menggali potensi diri karyawan sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Efikasi Diri adalah keyakinan individu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan mengelolanya untuk mencapai suatu tujuan Ali & Wardoyo (2021). Efikasi diri

merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang seberapa besar kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu tugas. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hal yang positif Bandura (1997) dalam Meriaa dan Tamzil (2021)

Berdasarkan teori dua factor Herzberg (1959), teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Semakin baik efikasi diri akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian Ary dkk (2019); Zebua (2020); Wicaksono & Lutfi (2022); Aprilia dkk. (2020); Abd. Rosid & SANugrahini Irawati (2022); Masoko dkk. (2022); Siregar (2021) Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Gambar Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan garis :

- > Pengaruh parsial
-> Pengaruh simultan

E. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H₁ : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₄ : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₅ : Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.