

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018) kinerja karyawan di definisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Amir (2015) dalam Langi, dkk (2022) dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tenaga kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Menurut Mangkunegara (2015) dalam Permatasari (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pelaksanaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sebagai perilaku atau kegiatan yang

ditampilkan oleh seseorang dalam mengaplikasikan dengan tenaga kerja di perusahaan, departemen atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang diterapkan dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

b. Teori Kinerja Karyawan

Teori kinerja yang diterapkan adalah teori keseimbangan dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1977), yang berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori ini memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Seperti sebagai berikut :

- 1) Manfaat (*benefit*), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan manfaat.
- 2) rangsangan (*inducement*), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan rangsangan.
- 3) adil dan masuk akal (*reasonable*), seseorang akan bekerja apabila mendapatkan keadilan dan masuk akal.

Teori keseimbangan di atas memperlihatkan apabila ada keseimbangan, manfaat, rangsangan dan keadilan buat karyawan maka kinerja karyawan PT KAI DAOP 5 di Purwokerto akan meningkat.

c. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Susanto dan Veronica (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Individu

Mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi,

2) Psikologi

Mencakup persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi,

3) faktor organisasi

Mencakup sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Arista, dkk (2022) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Dapat dilihat dari kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2. Variabel Komunikasi

a. Definisi komunikasi

Menurut Usman (2019) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun Bahasa nonverbal. Menurut Bangun (2012) dalam Ekayanti dan Suthanaya (2020) mengemukakan bahwa pengertian komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif. Menurut Handoko (2012) dalam Permatasari (2019) komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Menurut Ardana, dkk (2012) dalam Nurhidayat (2022) komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah hal yang sangat penting karena berguna untuk menyampaikan segala sesuatu. Seseorang tidak dapat untuk menghindari dari adanya sebuah komunikasi. Dengan komunikasi lah mereka dapat untuk saling bertukar pikiran dengan orang lain, begitu pula pada dunia kerja, komunikasi menjadi hal yang sangat penting untuk seseorang menjadi lebih aktif dalam bekerja. Karena ketika komunikasi seseorang buruk maka akan mempengaruhi kinerja seseorang dan dapat juga untuk menimbulkan konflik internal pada perusahaan.

b. Faktor-faktor Komunikasi

Menurut Lahey (1989) dalam Susanto & Veronica (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi adalah :

1) Teknik

Faktor yang bersifat kurangnya penguasaan teknis komunikasi. Teknik komunikasi mencakup unsur-unsur yang ada dalam komunikator dikala mengungkapkan pesan menjadi lambang-lambang kejelian dalam memilih saluran, metode penyampaian pesan.

2) Perilaku

Komunikasi yang bersifat: pandangan yang bersifat apriori, prasangka yang didasarkan atas emosi, suasana yang otoriter, ketidakmampuan untuk berubah walaupun salah, sifat yang egosentris.

3) Situasional

Kondisi dan situasi yang menghambat komunikasi misalnya situasi ekonomi, sosial, politik dan keamanan.

4) Waktu

Sering karena keterbatasan waktu orang tidak berkomunikasi atau berkomunikasi secara tergesa-gesa yang tentunya tidak akan bisa memenuhi persyaratan-persyaratan komunikasi.

5) Jarak psikologis/status sosial lingkungan yang tidak mendukung

Jarak psikologis biasanya terjadi akibat adanya perbedaan status, yaitu status sosial maupun status dalam pekerjaan.

c. Indikator komunikasi

Menurut Umam (2012) dalam pratama dkk (2018) indikator komunikasi yaitu :

1) Kejelasan (*clarity*),

Bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.

2) Ketepatan (*accuracy*),

Bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat.

3) Konteks (*contex*),

Bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.

4) Alur (*flow*),

Keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.

5) Budaya (*culture*),

Aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata krama atau etika.

3. Variabel disiplin kerja

a. Definisi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinungan (2009) dalam Mufida, dkk (2021) pengertian disiplin kerja yaitu sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) dalam Susanto (2018) mengemukakan disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan mentaati standar dan peraturan dalam organisasi. Hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin hakikatnya adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan

produktif serta disiplin dalam tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dengan mentaati perintah atau mentaati peraturan di perusahaan.

b. Teori disiplin kerja

Teori yang dipakai adalah Hot Stove Rule dari Gregor (1967) sebagai berikut :

1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu, pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi karyawan.

2) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi akan pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan

pemberian sanksi dapat menyebabkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringanya sanksi dan pengabaian disiplin.

Apabila manajemen perusahaan bisa menerapkan teori diatas disiplin kerja karyawan akan lebih baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan di PT KAI DAOP V Purwokerto.

c. Faktor-faktor Disiplin kerja

Menurut Ajabar (2020) dalam Arista, dkk (2022) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja adalah :

1) Besar kecilnya kompensasi

Balas jasa yang diberikan organisasi sehingga karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku.

2) Keteladanan dari pimpinan

Keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang lainnya.

3) Peraturan yang jelas

Adanya aturan yang jelas sehingga meningkatkan tanggung jawab karyawan

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran maka pimpinan akan mengambil tindakan yang tegas kepada bawahannya yang melanggar.

5) Pengawasan pimpinan

Terdapat pengawasan dari pimpinan sehingga karyawan menjadi terarah dalam melakukan tugas atau pekerjaan.

6) Perhatian pada bawahan

Pemberian semangat dari pimpinan sehingga akan memicu ketertiban pekerja.

7) Kebiasaan pendukung lainnya

Kebiasaan-kebiasaan positif yang dibangun pada lingkungan organisasi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2018) dalam Arista, dkk (2022) memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1) Frekuensi kehadiran

Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran yang dimiliki karyawan maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan seragam yang telah ditentukan.

5) Etika kerja.

Etika kerja diperlukan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

4. Variabel *Self Esteem*

a. Definisi *self esteem*

Menurut Salangka dan Datulong (2015) dalam Hasan dan Khaerana (2020) *Self Esteem* merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dirinya merasa dihargai. Menurut Maulina (2017) dalam Putra dan Wulandari (2021) *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, dimana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu. Menurut Reasoner (2010) dalam Syahreza dan Lasmanda (2020) individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, kesimpulannya bahwa *self esteem* merupakan penilaian diri sendiri untuk mengukur

seberapa besar tingkat kepercayaan diri sendiri dalam melakukan sesuatu yang ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif.

b. Faktor-faktor *self esteem*

Menurut Syahreza dan Lasmanda (2020) Ada 6 faktor yang dapat mendukung untuk membangun *self esteem*, yaitu:

1) *Goal Setting*.

Merencanakan tujuan hidup yang akan dicapai

2) *Risk Taking*.

Berani untuk mengambil resiko karena seseorang tidak akan pernah mengetahui kemampuan diri sendiri jika tidak mau mengambil resiko.

3) *Opening Up*.

Individu harus mampu membuka dirinya untuk menerima masukan dari orang lain agar bisa mengenal lebih dalam diri sendiri.

4) *Wisechoice Making*.

Jika individu mampu membuat keputusan yang baik dan benar, hal itu akan dapat meningkatkan self confidence dan self esteem.

5) *Time Sharing*.

Individu tidak boleh memaksakan diri sendiri dan memberikan tekanan kepada diri sendiri, perubahan tidak akan datang secara langsung.

6) *Healing*.

Penyembuhan fisik maupun mental dengan cara membuat komitmen kepada diri sendiri.

c. Indikator *self esteem*

Menurut Hasan dan Khaerana (2020) indikator *self esteem* adalah :

- 1) Keyakinan pada pencapaian kinerja dan kontribusi positif yang diberikan.

Kemampuan atau penampilan yang sesuai untuk mendapatkan prestasi yang baik dan mencapai hal-hal yang diharapkannya.

- 2) Keyakinan pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja, tanggung jawab mengacu pada sejauh mana anda menjalankan peran dan tugas anda untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

- 3) Keyakinan pada kinerja yang menciptakan keberhasilan dan kesuksesan.

Mempunyai kemampuan dan tekad yang kuat untuk berkontribusi dalam perusahaan. Kepercayaan akan diri sendiri bisa mendorong anda untuk terus mencoba akan keberhasilan dan kesuksesan dalam suatu perusahaan.

- 4) Keyakinan dalam perannya sebagai karyawan dan anggota tim kerja.

Organisasi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi memiliki tenaga kerja lebih produktif. Memiliki rasa bangga terhadap keanggotaan dan peran mereka dalam tim. Sebuah tim harus beroperasi dalam peraturan yang terdefinisi dengan jelas sehingga individu merasa bangga sebagai perannya dengan keberhasilan dalam tim kerja.

- 5) Keyakinan dalam prestasi kinerja yang diakui dalam suatu unit kerja.

Mampu mengikuti aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan yang ada pada perusahaan tempat individu berkembang sehingga menjadi teladan. Individu yang taat pada peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan akan memiliki perasaan berharga hal ini dikarenakan individu telah menunjukkan perilaku dan prestasi yang diharapkan oleh perusahaan sehingga orang lain akan menghargai atas prestasi kinerja yang anda berikan.

5. Variabel *self efficacy*

a. Definisi *self efficacy*

Menurut Robbins (2017) *self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin Tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan

semua sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan.

Menurut Deany, dkk (2016) dalam Putra, dkk (2021) *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya *self efficacy* juga menjadi faktor dari dalam diri karyawan yang membuat karyawan menunjukkan hasil yang baik atau buruk saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Susanto (2018) *Self efficacy* atau efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Menurut Ghufron (2011) dalam Arista, dkk (2022) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai suatu target dalam melakukan tugas atau tindakan.

Berdasarkan pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk menilai kemampuan dirinya sehingga dirinya merasa mencapai tujuannya dan mampu menghadapi suatu masalah dengan situasi yang berbeda dalam melakukan tugas atau tindakan.

b. Faktor-faktor self efficacy

Menurut Bandura (1997) dalam Susanto (2018) mengungkapkan bahwa terdapat 4 faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang, yaitu:

1) Pencapaian prestasi

Prestasi keterpaduan antara kualitas dan kuantitas seseorang. Faktor ini didasarkan oleh pengalaman-pengalaman yang dialami individu secara langsung. Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatkan efikasi dirinya.

2) Pengalaman orang lain

Individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Individu yang pada awalnya memiliki *self efficacy* yang rendah akan sedikit berusaha untuk dapat mencapai keberhasilan seperti yang diperoleh orang lain.

3) Bujukan lisan dan Kondisi emosional.

Individu diarahkan dengan saran, nasehat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.

4) Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan akan kemampuan dirinya.

c. Indikator *self efficacy*

Menurut Elis (2016) dalam Arista, dkk (2022) indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Karyawan yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas.

- 2) Yakin dapat memotivasi diri

Karyawan mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa menyelesaikan tugas.

- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

Karyawan mampu berusaha keras, gigih dan tekun untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

- 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan

Karyawan mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik)

Karyawan yakin dapat menyelesaikan tugas dalam situasi apapun.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti sudah melakukan penelitian tentang variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian akan digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Permatasari (2019) <i>JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)</i> Vol 2, No 3 p-ISSN 2581-2769 e-ISSN 2598-9502	X1: Komunikasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Hasan & Khaerana (2020) <i>Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo</i> Vol 6, No 2 ISSN : 2580-524X	X1: Self Efficacy X2: Self Esteem Y: Kinerja Karyawan	1. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Hidayat dkk (2019) <i>Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis</i> Vol 2, No 1 e-ISSN 2723-0937	X1: Komunikasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Nurhidayat (2022) <i>JURNAL REFLEKSI ILMIAH: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis</i> Vol 5, No 2 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389	X1: Komunikasi X2: Stress Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Silalahi dkk (2021) EQUILIBIRIA Vol 8, No 2 ISSN 2503-1546	X1: Komunikasi X2: Disiplin Kerja X3: Etos Kerja X4: Lingkungan Kerja Fisik Y: Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Susanto & Veronica (2019) <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya</i> Vol 17, No 1 ISSN: 1412-4521	X1: Kepemimpinan X2: Komunikasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Syahreza & Lasmanda (2020) <i>JURNAL STINDO PROFESIONAL</i> Volume 6, Nomor 6 ISSN 2443 – 0536	X1: Self Efficacy X2: Self Esteem Y: Kinerja Karyawan	1. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Self esteem berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8	Murti & Utami (2021) <i>Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia</i> Vol 5, No 2 e-ISSN : 27164977	X1: Motivasi X2: Self Efficacy X3: internal Locus of control Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. internal Locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Kamila dkk (2020) <i>Prosiding Manajemen</i> Vol 6, No 1 ISSN: 2460-6545	X1: Self Efficacy X2: Self Confidence Y: Kinerja Karyawan	1. Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Self confidence berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10	Putra & wulandari (2021) <i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata</i> Vol. 1, No 3 e-ISSN 2774-7085	X1: Self Esteem X2: Self Efficacy Y: Kinerja Karyawan	1. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Susanto (2018) <i>Jurnal Ilmiah FE-UMM Economic Sciences</i> Vol 12, No 2 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X	X1: Self efficacy X2: disiplin kerja X3: pelayanan Y: Kinerja Karyawan	1. Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
12	Pratama dkk (2018) Jurnal Ilmiah SIMANTEK Vol 2, No 4 ISSN 2550-0414	X1: komunikasi X2: Stres kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Mufida dkk (2021) JIAGABI Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis Vol 10, No 2 ISSN 2302 - 7150	X1: disiplin kerja X2: lingkungan kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Nur dkk (2020) <i>Journal of Sustainable Business Hub</i> Vol 1, No 2 ISSN 2722-659X	X1: komunikasi X2: budaya kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Ekayanti & suthanaya (2020) <i>Journal Research Management (JARMA)</i> Vol 2, No 1 e-ISSN 2716-4381	X1: komunikasi X2: disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Ginting dkk (2019) Jurnal Manajemen Vol 5, No 1, p – ISSN 2301-6256 e - ISSN 2615-1928	X1: disiplin kerja X2: komunikasi Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan
17	Fitriano dkk (2020) Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX Vol 3, No 2 p-ISSN 2622 - 5204	X1: gaya kepemimpinan X2: komunikasi X3: disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
18	Andriyanti dkk (2020) Humantech : Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia Vol 2, Spesial Issue 3 E-ISSN 2809-1612 P-ISSN 2809-1620	X1: self esteem X2: self efficacy Y: Kinerja Karyawan	1. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Kinanti dkk (2020) <i>IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business</i> Vol 5, No 2 e-ISSN 2540-9506 p-ISSN 2540-9514	X1: job insecurity X2: <i>Emotional Exhaustion</i> X3: self efficacy Y: Kinerja Karyawan	1. job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Emotional Exhaustion</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
20	Gailea dkk (2018) Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi Vol 6, No 4 ISSN 2303-1174	X1: budaya organisasi X2: kepribadian X3: self esteem Y: Kinerja Karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>kepribadian</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Self esteem berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
21	Langi dkk (2022) Jurnal Widya Manajemen Vol 2, No 1 e-ISSN 2655-9501	X1: self esteem X2: self efficacy X3: lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	1. Self esteem berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Sembiring (2020) Jurnal KRISNA : Kumpulan Riset Akuntansi Vol 13, No 1 ISSN: 2301-8879 E-ISSN: 2599-1809	X1: insentif keuangan X2: komitmen karyawan X3: self efficacy X4: self esteem Y: Kinerja Karyawan	1. Insentif keuangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Self esteem tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan identitas jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
23	Arista dkk (2022) Values Vol 3, No 1 e-ISSN 2721-6810	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Motivasi X3 : Disiplin kerja Y : Kinerja Karyawan	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <i>Disiplin Kerja</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24	Arif dkk (2019) Prosiding UII- ICABE ISBN: 978-623-92254- 1-4	X1 : Kompensansi X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
25	Razak dkk (2018) <i>International Review of Management and Marketing</i> Vol 8, No 6 ISSN: 2146-4405	X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Usman (2019) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun Bahasa nonverbal.

Menurut Bangun (2012) dalam Ekayanti dan Suthanaya (2020) mengemukakan bahwa pengertian komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif. Semakin baik komunikasi yang terjalin antar karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto.

Hal ini didukung oleh penelitian Permatasari (2019), Nurhidayat (2022), Pratama dkk (2018), Nur dkk (2020), Ekayanti&Suthanaya (2020), Ginting dkk (2019), Fitriano dkk (2020). dalam penelitian mereka menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinungan (2009) dalam Mufida, dkk (2021) pengertian disiplin kerja yaitu sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Apabila karyawan dalam bekerja bisa disiplin sesuai dengan standar operasional pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat di PT KAI DAOP 5 Purwokerto.

Berdasarkan teori Hot Stove Rule dari Gregor tahun (1967) hasil tersebut dapat diartikan dalam bekerja bisa disiplin sesuai dengan standar operasional pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika

kondisi ini tidak terpenuhi, maka tingkat kedisiplinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruhnya semakin baik karyawan dalam bekerja tanpa melanggal disiplin kerja yang sudah ditetapkan Perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto

Hal ini didukung oleh penelitian Permatasari (2019), Silalahi dkk (2021), Ekayanti&Suthanaya (2020), Ginting dkk (2020), Fitriano dkk (2020), Arista dkk (2022). dalam penelitian mereka menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan

Menurut Coopersmith (2014) *Self Esteem* merupakan bagian dari kepribadian seseorang dan sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. *Self Esteem* merupakan penilaian subjektif individu mengenai kelayakan dirinya yang dinyatakan dalam sikap individu bahwa dirinya mampu, penting, sukses dan berharga. Menurut Maulina (2017) dalam Sasongko (2019) *Self Esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri, dimana hal ini ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan sesuatu. Semakin baik *self esteem* yang dimiliki oleh semua karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT KAI DAOP 5 Purwokerto.

Berdasarkan teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1997) Pengaruhnya dapat diartikan semakin baik *self esteem*

yang dimiliki oleh semua karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT KAI DAOP 5 di Purwokerto.

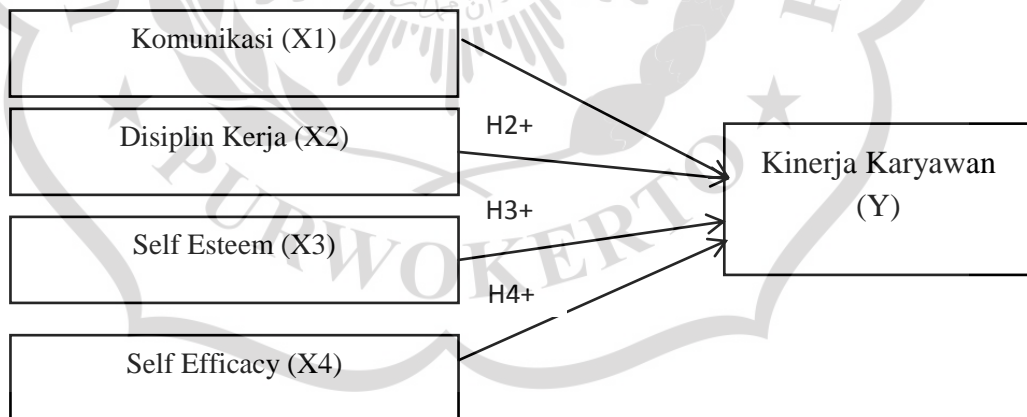
Hal ini dikuatkan dengan penelitian Hasan&Khaerana (2020), Putra&Wulandari (2021), Andriyanti dkk (2020), Kinanti dkk (2020), Langi dkk (2022), menegaskan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins (2017) *self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin Tinggi efikasi diri, semakin anda percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan semua sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan. Menurut Deany, dkk (2016) dalam Putra, dkk (2021) *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya *self efficacy* juga menjadi faktor dari dalam diri karyawan yang membuat karyawan menunjukkan hasil yang baik atau buruk saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT KAI DAOP 5 Purwokerto.

Berdasarkan teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1997) dapat diartikan semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruhnya bahwa Semakin Tinggi *self efficacy* yang terjadi di lingkungan karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto akan meningkatkan kinerja karyawannya. Pengaruhnya dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan semua sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian Hasan&Khaerana (2020), Putra&Wulandari (2021), Andriyanti dkk (2020), Kinanti dkk (2020), Langi dkk (2022), menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

- H1:** Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2:** Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3:** *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4:** *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

