

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perilaku Keorganisasian

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013). Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses akan terjadi, Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Dalam komponen masukan pada tingkat individu terdapat variabel *Self efficacy* dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Self efficacy* dan disiplin kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai hal yang berkaitan dengan proses yang akan terjadi. Pada tingkat organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan organisasi juga mampu mempengaruhi berbagai variabel yang berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Komponen keluaran merupakan hasil akhir

dari komponen masukan dan proses yang telah dilakukan oleh masing – masing individu yang dimana hasil dari komponen keluaran itu adalah kinerja dari masing – masing individu itu sendiri.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hidayat, (2021) kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Fauziyyah dan Rohyani, (2022) Kinerja juga dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Jufrizen dan Hadi, (2021) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2012 : 9) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai definisi kinerja pegawai, disimpulkan sebagai bentuk hasil usaha dari seseorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan atau yang dibebankan yang mana menjadi tanggung jawab pegawai tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Yulianti Indah dan Puspasari, (2022) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan Karyawan

Kepuasan Karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kepuasan karyawan dicerminkan dari cara bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja. Tentu saja, dia akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugasnya. Sehingga kinerja karyawan meningkat secara optimal

2) Kemampuan Karyawan

Kemampuan individu dapat dipengaruhi oleh kinerja individu itu sendiri. Kemampuan karyawan yang sangat terampil untuk bekerja dan beroperasi meningkatkan semangat kerja. Karyawan akan termotivasi dan berkinerja baik, jika mereka memiliki pengetahuan yang cukup terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang berkualitas adalah sumber motivasi, sumber semangat, sumber tanggung jawab dan sumber disiplin. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus menunjukkan kepemimpinan

yang baik dan semangat kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Motivasi

Keberhasilan manajemen organisasi sangat tergantung pada efektivitas kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajer harus memiliki ketrampilan untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya adalah memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik.

5) Lingkungan kerja

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik dan nonfisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman untuk pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

c. Teori kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (2018) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal jika dia menerima manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan bisa dicapai jika terdapat rasa keadilan yang

dirasakan oleh karyawan. Berbagai indicator dari teori ini adalah manfaat yang dirasakan, pemberian motivasi, keadilan pembagian tugas dan insentif.

d. Elemen Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Prasetiyo et al., (2021) terdapat empat elemen kinerja sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja yang dicapai individual atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan harus dilakuan secara legal, yang berarti bahwa aturan yang ditetapkan harus diikuti ketika melakukan tugas individu atau lembaga.
- 4) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan harus sesuai dengan aturan yang diterima.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) dalam Widyawati, (2018) terdapat enam untuk mengukut kinerja karyawan :

1) Kualitas

Merupakan ukuran baik atau buruknya sesuatu. Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka kualitas berarti ukuran baik buruknya hasil yang dicapai oleh karyawan.

2) Kuantitas

Yaitu semua bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan besaran kerja dan dinyatakan dalam angka atau dapat dihubungkan dengan angka.

3) Ketepatan waktu

Merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4) Efektivitas

Efektivitas diukur dengan berhasil tidaknya upaya memaksimalkan tingkat penerapan sumber daya organisasi misalnya seperti (tenaga karyawan, uang, teknologi)

5) Kemandirian

Yaitu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, untuk melakukan hal – hal atas kehendak mereka sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang lain.

6) Komitmen kerja

Yaitu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, untuk melakukan hal – hal atas kehendak mereka sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan orang lain.



3. *Self Efficacy*

a. **Pengertian *Self Efficacy***

Menurut Yannik Ariyati, (2018) *Self Efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya. Aulia Nurani & Alsa, (2021) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) dalam Sihombing et al., (2018) mengatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Abdul Kadir, 2018). Pendapat lain dikemukakan oleh Priska,dkk.,(2020) yang mengemukakan bahwa *Self Efficacy* merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya. *Self Efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang *Self Efficacy* merupakan suatu kepercayaan

seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada.

b. Aspek – aspek *Self Efficacy*

Aspek-aspek *Self Efficacy* menurut Bandura (1997) dalam Ali & Wardoyo, (2021) ada empat yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. *Self Efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi – situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
- 2) Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self Efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik – baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
- 3) Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *Self Efficacy* tinggi akan menetapkan

target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *Self Efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

- 4) Keyakinan seseorang akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

c. **Klasifikasi *Self Efficacy***

Pada dasarnya setiap individu memiliki *Self Efficacy* dalam dirinya masing-masing. Hal yang membedakan adalah seberapa besar tingkat *Self Efficacy* tersebut apakah tergolong tinggi atau rendah. Bandura menyatakan memberikan ciri – ciri pola tingkah laku individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi dan *Self Efficacy* rendah (Ali &

Wardoyo, 2021). Klasifikasi *Self Efficacy* menurut Bandura dalam Ali &

Wardoyo, (2021) adalah :

1) *Self Efficacy* Tinggi

- a) Aktif memilih kesempatan yang terbaik
- b) Mengolah situasi dan menetralkan halangan
- c) Menetapkan tujuan dengan menciptakan standar
- d) Mempersiapkan, merencanakan, dan melaksanakan tindakan
- e) Mencoba dengan keras dan gigih
- f) Secara kreatif memecahkan masalah
- g) Belajar dari pengalaman masa lalu
- h) Memvisualisasikan kesuksesan
- i) Membatasi stress

2) *Self Efficacy* Rendah

- a) Pasif
- b) Menghindari tugas – tugas yang sulit
- c) Mengembangkan aspirasi yang lemah
- d) Memusatkan diri pada kelemahan diri sendiri
- e) Tidak pernah mencoba
- f) Menyerah dan menjadi tidak bersemangat
- g) Menyalahkan masa lalu karena kurangnya kemampuan
- h) Kahwatir, menjadi stress, dan menjadi tidak berdaya
- i) Memikirkan alasan/pembenaran untuk kegagalannya

d. Indikator *Self Efficacy*

Terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur *Self Efficacy* menurut Lunenberg (2011:36) dalam Widyawati, (2018) yaitu:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self Efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self Efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self Efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Tugas yang menantang
- b) Pelatihan
- c) Kepemimpinan yang mendukung

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self Efficacy* nya. *Self Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self Efficacy* Individu tersebut pada

bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self Efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Kesuksesan rekan kerja
 - b) Kesuksesan perusahaan
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, nasihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan – kemampuan yang dimiliki dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Hubungan atasan dengan pegawai
 - b) Peran pemimpin
- 4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam bekerja sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung, berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Dalam indicator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu :

- a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
- b) Keinginan sukses mencapai tujuan

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Rivai dan Sagala (2013) dalam Prasetyo et al., (2021) menyatakan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi serta norma – norma social yang berlaku. Menurut Afandi, (2020) menyatakan, disiplin kerja merupakan penggunaan beberapa bentuk

hukuman atau sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran atau penyimpangan.

Menurut Suhaila et al., (2021), disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintah) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada karyawan dalam organisasi – organisasi tersebut. Bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, Organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektivitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Dari pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran diri seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh organisasi.

b. Teori Disiplin Kerja

Teori yang mendukung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori perilaku keorganisasian yang dikemukakan oleh Robins (2016:6) dimana teori ini menjelaskan perilaku keorganisasian sangat berhubungan dengan situasi – situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, ketidakhadiran (absensi) yang mana berhubungan dengan disiplin kerja.

c. Sasaran Disiplin Kerja

Menurut Sinambela et al., (2021), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan, seperti:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja :
 - a. Untuk para karyawan menanti segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan yang maksimal pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik- baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela et al., (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja itu bermacam – macam, antara lain :

- 1) Pendisiplinan Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan organisasi.
- 2) Pendisiplinan Korektif adalah suatu upaya pergerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sitompul et al., (2021), mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Pengawasan Melekat (waskat)

- 5) Sanksi Hukuman
- 6) Ketegasan
- 7) Hubungan Kemanusiaan

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Idha, (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan kepada karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Asri dalam Wijaya, (2022) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana di dalamnya para pegawai melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis. Dalam hal ini lingkungan kerja adalah berhubungan dengan lingkungan fisik, sehingga manusia dan keterampilan manusia harus mampu memanfaatkan setiap sasaran yang ada secara optimal. Kondisi lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kondisi yang dimaksudkan adalah situasi kerja, keamanan kerja, kenyamanan, tidak bising, dan terdapat fasilitas kerja. Selain itu, menurut Mardikaningsih, (2022) lingkungan kerja adalah kehidupan

sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, dalam lingkungan tersebut biasanya terdapat sarana dan prasarana untuk menyelesaikan tugas – tugas yang ada serta diharapkan dapat mencapai hasil yang maksimal.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sinambela & Lestari, (2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Penerangan / pencahayaan di tempat kerja
- b) Sirkulasi udara di tempat kerja
- c) Tata warna di tempat kerja
- d) Musik di tempat kerja
- e) Kebersihan ruang kerja
- f) Keamanan di tempat kerja

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur tugas
- b) Desain pekerjaan
- c) Pola kepemimpinan
- d) Pola kerjasama

e) Budaya organisasi

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Setiawan et al., (2022) adalah :

1) Penerangan

Penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pegawai yang berguna untuk mendapatkan keselamatan kerja dan kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya. Penerangan cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya dapat berakibat pada kinerja pegawai, yaitu kinerja pegawai menjadi menurun. Hal ini disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dikerjakan mempunyai kesalahan sehingga menyebabkan ketidak efisienan dalam bekerja dan tujuan.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Tubuh manusia pada dasarnya mempunyai suhu tubuh yang berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan dalam keadaan normal, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Apabila tempat kerja mempunyai temperature yang tinggi dapat menyebabkan ruangan menjadi panas, hal ini akan mengganggu pegawai dalam bekerja. Menurut hasil penelitian, berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena

kemampuan beradaptasi setiap pegawai berbeda, bergantung di daerah yang bagaimana pegawai dapat hidup

3) Kelembapan Tempat Kerja

Kelembapan menunjukkan banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperature udara dan secara bersama – sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak, radiasi panas dari udara tersebut akan memberi dampak pada tubuh seseorang yaitu saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup dalam proses metabolisme. Oksigen yang terpenuhi di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telnga. Kebisingan bunyi tidak dikehendaki mempunyai dampak jangka panjang karena bunyi tersebut bisa mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas kerja meningkat

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis menunjukkan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Bau tidak sedap di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Jika terjadi terus menerus, hal itu dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna Tempat Kerja

Tata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik – baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

9) Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi ada kaitannya dengan tata warna yang baik karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat bisa membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi di lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu adanya keamanan di tempat kerja, baik yang sifatnya fisik maupun nonfisik.

6. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik disebut sebagai kompensasi. Selain itu kompensasi berupa semua imbalan yang dihasilkan oleh seseorang pegawai akan jasa ataupun hasil kerja dalam sebuah instansi atau organisasi berupa uang atau barang, baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Istilah ini berhubungan dengan (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan yang disebut sebagai imbalan (Ningsih et al., 2020). Menurut Azizah, (2020) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasa – jasanya. Sedangkan menurut Endarwita, (2019) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai kontribusi jasa para pegawai terhadap instansi.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi sebagai imbalan atau ganjaran yang diserahkan kepada pegawai sebagai bentuk balasan jasa atas dasar kegiatan bekerja.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis- jenis kompensasi menurut Munir et al., (2022) membagi kompensasi dalam dua jenis sebagai berikut :

- 1) **Kompensasi finansial langsung**, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, bayaran intensif berupa bonus dan komisi.
- 2) **Kompensasi finansial tak langsung**, yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran selain kewajiban. Perusahaan berhal untuk memberikan atau tidak memberikan kompensasi tambahan ini bagi karyawannya kecuali diperlukan, seperti cuti kehamilan.

c. Asas Kompensasi

Menurut Cahya et al., (2021) ada 2 jenis keadilan dalam pemberian Kompensasi yaitu:

- 1) Keadilan eksternal adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan bayaran sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Keadilan internal adalah ketika ada seorang karyawan yang mendapatkan bayaran menurut nilai relative pekerjaan mereka dalam perusahaan yang sama.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi menurut Kresmawan et al., (2021) adalah sebagai berikut :

- 1) Alokasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai yang berprestasi mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung arti bahwa pegawai tersebut menggunakan tenaga kerjanya dengan seefisien dan seefektif mungkin
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, system kompensasi dapat berkontribusi pada stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

e. Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Tri Ratnasari & Hermawati, (2022) indikator kompensasi karyawan yaitu :

- 1) Gaji

Yaitu pembayaran khusus untuk jasa yang dibayarkan secara rutin atau tetap setiap bulan alaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diberikan oleh pemberi kerja kepada para pegawainya secara penuh

- 2) Insentif

Yaitu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap

3) Bonus

Yaitu pembayaran tambahan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.

4) Asuransi

Merupakan penganggulan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5) Upah

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

6) Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja dan merupakan *indirect compensation*

7) Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara *Self Efficacy*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut Tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis& Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Ni Kadek Pasek dan Ni Nyoman Suryani E- Jurnal Manajemen Vol. 3, No. 4 2022 Hal.186 – 193 ISSN : 2774.3020	Kompensasi (X1) Self Efficacy (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	J.Nurdin Latif E-jurnal Manajemen Vol. 05, No. 1 2022 Hal 585 – 591 DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1795	Lingkungan Kerja (X1) Kinerja (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Brenda U.C. Warongan E-Journal Manajemen Vol. 10, No. 1 2022 Hal 963 – 972 ISSN : 23031174	Lingkungan Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja (Y)	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stress Kerja berpengaruh.
4.	Jose Priska Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol.9 No.1 (2020) ISSN : 2541-1403 EISSN:2541-187x	Self Efficacy (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja (Y1)	1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan

No	Penulis& Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
			terhadap kinerja karyawan.
5.	Fauzan Ali Jurnal ilmu Manajemen Vol.9 No.1 (2021) ISN: 2477-678 DOI: https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379	<i>Self Efficacy (X1)</i> <i>Job satisfaction (X2)</i> <i>Employee Performance (Y1)</i>	1. <i>Self Efficacy have positive and significant effect on employee performance.</i> 4. <i>Job satidfaction have positive and significant effect on employee performance.</i>
6.	N. Widiarni Jurnal Ilmu Manajemen Vol.9 No.1 Pages.69-74 (2019) ISSN :2598-0882 DOI https://doi.org/10.36733/juim.a.v9i1.474	<i>Organizational Culture (X1)</i> <i>Self Efficacy (X2)</i> <i>Employee Performance (Y1)</i>	1. <i>Organizatinal Culture have positive and significant effect on employee performance.</i> 2. <i>Self Efficacy have positive and significant effect on employee performance.</i>
7.	Stevani sebayang e- journal Management Vol.4 No.1 (2017) ISSN : 2355-9357	<i>Self esteem (X1)</i> <i>Self Efficacy (X2)</i> Kinerja karyawan (Y1)	1. <i>Self esteem berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</i> 2. <i>Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</i>
8.	F. Rizqika Jurnal Manajemen Vol 19 No.2 (2019) E ISSN : 2579-4418 P ISSN : 1411-2973	Gaya kepemimpinan transformasional (X1) <i>Self Efficacy (X2)</i> Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y1)	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Penulis& Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
			karyawan.
9.	Yannik arriyati Jurnal Manajemen Vol.5 No.2 (2018) ISSN : 25031546 DOI : https://doi.org/10.33373/jeq.v5i2.1622	Self Efficacy (X1) Pengembangan karir (X2) Keterlibatan karyawan (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Eko parlindungan sihombing Jurnal riset ekonomi,manajemen.dan akuntansi ISSN : 2303-1174	Karakteristik Individu (X1) Karakteristik pekerjaan (X2) Self efficacy (X3) Kinerja karyawan (Y1)	1. Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis& Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
11	Ahmad afandi Jurnal ilmiah magister manajemen Vol.3 No.2 (2020) E ISSN : 2632-2634	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Anggraeni hustia Jurnal ilmu manajemen Vol 10 No 1 (2020) P ISSN : 2089-8177 E ISSN : 2623-2081	Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Pamed abdul sadat E - journal Vol 9 No 1 (2020) P ISSN : 1978-6387 E ISSN : 2623-650X DOI : 10.32832/inovator.v9i1.3014	Work discipline (X1) <i>Work Motivation (X2)</i> Employee performance (Y1)	1. <i>Work discipline have positive and significant effect on employee performance.</i> 3. <i>Motivation have positive and significant effect on employee performance.</i>
14	Indah kusumasari Jurnal majalah ilmiah Vol. 21 No 2 (2022) P ISSN : 0853- 23516 E ISSN : 2620-7451	<i>Work motivation (X1)</i> Work discipline (X2) Employee performance (Y1)	1. <i>Work motivation have positive and significant effect on employee performance.</i> 2. <i>Work discipline have positive and significant effect on</i>

No	Penulis& Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
15	Suhaila Jurnal ilmiah dan bisnis Vol 2 No 2 (2021) ISSN : 153 – 160	Rekrutmen (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y1)	1. Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Agus dwi cahya Jurnal manajemen Vol 8 No 2 (2021) E – ISSN : 2598 – 389 X P – ISSN : 2337 – 8743 DOI : https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1645	Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Ira Julia ningsih Jurnal ilmiah mahasiswa Vol 1 No 1 (2020) E ISSN : 2721-3102	Kompensasi (X1) Disiplin kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y1)	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
18	Deni wahyu eka wijayanto Symposium nasional manajemen bisnis article Vol 1 No 1 (2022) ISSN : 2962-250	Disiplin kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi berpengaruh

No	Penulis& Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
			Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Muhammad rozali Jurnal ekonomi Vol.20 No 3 (2018) ISSN : 1411-3953 DOI : https://doi.org/10.37721/je.v20i3.483	<i>Work Motivation</i> (X1) <i>Compentation</i> (X2) <i>Employee Performance</i>	1. <i>Work motivation have positive and significant effect on employee performance.</i> Compentation have positive and significant effect on employee performance.
20	Endarwita E – journal Vol 4 No 2 (2019) P-ISSN : 2337-3997 E-ISSN : 2613-9774 DOI : https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155	Kompensasi (X1) Pengembangan Karir (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	M.fizidan arismunandar Jurnal ilmiah magister manajemen Vol 3 No 2 (2020) E-ISSN : 2623-2634	Kompensasi (X1) Analisis jabatan (X2) Pengembangan karir (X3) Kinerja karyawan (Y)	1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis& Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
22	Sarah idha E – journal Vol 7 No 8 (2018) ISSN : 13104 – 28899	Lingkungan kerja (X1) Kinerja karyawan (Y1)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif fan signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Rahayu mardikaningsih Journal of economics and accounting Vol 2 No 3 (2022) Page 98-101 ISSN : 272 – 8141 X DOI : https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340	Lingkungan kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja karyawan (Y1)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif fan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif fan signifikan terhadap kinerja karyawan
24	M.Munir Journal ekonomi & ekonomi Syariah Vol 5 No 1 (2022) E – ISSN : 2599 – 3410 P – ISSN : 2614 – 3259 DOI : : https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.641	Lingkungan kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif fan signifikan terhadap kinerja karyawan.
25	Akbar Hidayat Jurnal Ilmu manajemen VOL 6 No 2 (2021) P-ISSN: 2541-6030 E-ISSN: 2621-6957	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y1)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan
26	Alfato Yusnar Kharismasyah Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1 April 2022 (ISSN Cetak 1978-6573)	Lingkungan kerja (X1) Etos Kerja (X2)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Penulis& Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
	(ISSN Online 2477-300X)	Disiplin Kerja (X3) Perilaku Kewargaan Organisasi (X4)	karyawan 2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan 3. Disiplin kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Perilaku Kewargaan Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
27	Nailul Muna Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Pengembangan Karir	1. Disiplin Kerja Berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan t signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
28	Mahmudin A. Sabilalo <i>Journal of Management & Business</i> ISSN : 2598-831X ISSN:2598-8301 Vol 3, No 2 (2020): Juny	Lingkungan Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Kinerja (Y1)	1. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran dan pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh antara *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung *Self Efficacy* adalah teori *social cognitive* yang dikemukakan Albert Bandura yang menekankan peran belajar obeservasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Bandura (1997) mengatakan bahwa *Self Efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut penelitian (Ardi, 2017 ; Priska, 2020 ; Ali & Wardoyo 2021 ; Widiarni 2017) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori perilaku keorganisasian yang dikemukakan oleh Robins (2016:6) dimana teori ini menjelaskan perilaku keorganisasian sangat berhubungan dengan situasi – situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, ketidakhadiran (absensi) yang mana berhubungan dengan disiplin kerja. Menurut Afandi & Bahri, (2020) ; Hustia, (2020) ; Sadat et al., (2021) ; Kusumasari, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah teori keseimbangan, Teori yang dikenalkan oleh Fritz Heider (1958) teori keseimbangan menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan prestasi yang optimal jika karyawan menerima manfaat dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Menurut Penelitian Ningsih et al., (2020) ; Fauziah & Rohyani, (2022) ; Idha, (2018) ; Wijaya & Purnomo (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori yang dikenalkan oleh Adams (1963) dengan nama *Equity Theory* yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. (Wijaya & Purnomo, 2022 ; Rozali & Kusnadi, 2020 ; Enderwita, 2019 ; Hidayat 2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh antara *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan

Teori yang mendukung *Self Efficacy* adalah teori *social cognitive* yang dikemukakan Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Bandura (1997) mengatakan bahwa *Self*

Efficacy pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi (Ardi et al., 2017).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Priska, (2020) pada karyawan perusahaan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu menurut penelitian dari Ali & Wardoyo, (2021) pada karyawan marketing PT. Ultra Jaya Milk Industry menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Widiarni et al., (2017) pada karyawan PT. Anugrah Agung Alami Wings menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian dari Sebayang & Sembiring, (2017) pada karyawan PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rizqika & Endratno, (2019) pada karyawan PT. Royal Korindah menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yannik Ariyati, (2018) pada karyawan kantor pengelola SP Plaza Batam juga menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah *Self Efficacy* maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori perilaku keorganisasian yang dikemukakan oleh Robins (2016:6) dimana teori ini menjelaskan perilaku keorganisasian sangat berhubungan dengan situasi – situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, ketidakhadiran (absensi) yang mana berhubungan dengan disiplin kerja. Menurut Suhaila et al., (2021), disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintah) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada karyawan dalam organisasi – organisasi tersebut. Bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci

keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, Organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektivitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Perilaku karyawan yang disiplin dalam bekerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Afandi & Bahri, (2020) pada karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hustia, (2020) pada karyawan perusahaan WFO pada masa pandemi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sadat et al., (2020) pada karyawan PT. Perusahaan Gas Negara kantor Palembang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suhaila et al., (2021) pada karyawan PT. Brataco Medan juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dari Kusumasari, (2022) pada guru SMA Negeri OKU menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Kharismasyah & Aryoko, (2022) pada karyawan PT. BPR BKK Purwokerto (perseroda) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi

disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan begitu sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah teori keseimbangan, Teori yang dikenalkan oleh Fritz Heider (1958) teori keseimbangan menjelaskan bahwa karyawan akan menunjukkan prestasi yang optimal jika karyawan menerima manfaat dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal.

. Menurut Mardikaningsih & Sinambela, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk melakukan tugas serta kewajiban yang diberatkan kepadanya, seperti kebersihan serta kerapian. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam melakukan aktivitas pekerjaan (Idha, 2018). Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2009:21) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al., (2020) pada karyawan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan . Penelitian Fauziyyah & Rohyani, (2022) pada karyawan PT

Semestanustra Distrindo Kebumen menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti Wijaya & Purnomo, (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas PMD Kabupaten Nganjuk. Peneliti Idha, (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Besar Kerajinan dan Batik (BBKB) Yogyakarta. Peneliti Mardikaningsih & Sinambela, (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan di Surabaya

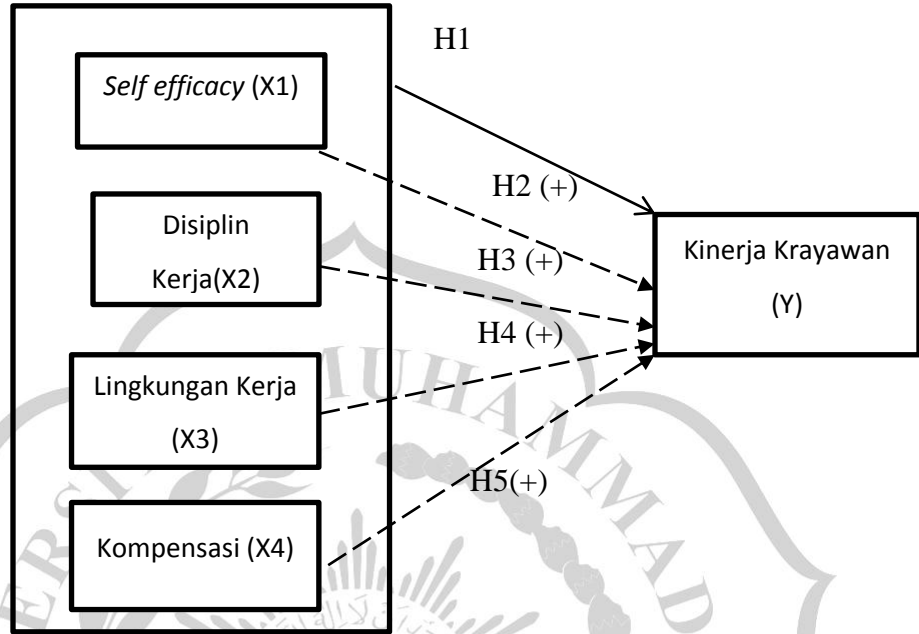
5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung Kompensasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori yang dikenalkan oleh Adams (1963) dengan nama *Equity Theory* yang menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Menurut Sari et al., (2020) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi layanan mereka terhadap organisasi. Apabila dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara serta menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi,

dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut penelitian Wijaya & Purnomo, (2022) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinas PMD Kabupaten Nganjuk, dalam penelitian Rozali & Kusnadi, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Takeda Indonesia, kemudian dalam penelitian Endarwita & Herlina, (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Pasamam, dalam penelitian Munir et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan di Sidoarjo . Selanjutnya, pada penelitian Hidayat, (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan

Pengaruh secara simultan —————>

Pengaruh secara Parsial - - - - ->

D. Hipotesis

H1 *Self Efficacy*, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 *Self Efficacy* secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 Disiplin kerja secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 Lingkungan kerja secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 Kompensasi secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

