

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Adamy (2016) mendefinisikan kinerja pegawai merupakan satu kegiatan yang dilaksanakan pegawai atas pengaruh dari keahlian, dorongan, pendukung yang didapatkan, ada tidaknya tugas untuk dikerjakan oleh pegawai serta relasi pegawai terhadap perusahaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) dalam Khoridatul dkk., (2022) kinerja pegawai merupakan hasil kerja karyawan berupa kualitas serta nilai sudah diperoleh pegawai selama melaksanakan pekerjaan dan amanah yang telah dibebankan kepadanya. Suatu kinerja juga dapat diberikan sebuah penilaian dari organisasi agar dapat memperoleh informasi yang akurat nilai tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi serta penilaian kerja yang akurat bagi masing-masing pegawai.

b. Teori Kinerja Pegawai

Teori yang digunakan adalah teori keseimbangan dari Wexley dan Yukl (1997) yang menyatakan bahwasanya individu mampu memperlihatkan pencapaian maksimal jika seseorang tersebut memperoleh faedah (*benefit*) serta terdapatnya dorongan (*inducement*) pada pekerjaan dengan cara seimbang serta dapat diterima pikiran

(*reasonable*). Teori ini menunjukkan cara kerja maksimal mampu diraih apabila memiliki perasaan adil yang didapatkan oleh pegawainya. Kemudian dari indikator yang mengakibatkan rasa keadilan tersebut yaitu manfaat yang berarti bahwa pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat merasakan manfaatnya sehingga akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak berupa pemberian pelatihan, sehingga mereka dapat berpacu melakukan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal dalam kata lain, pegawai harus mampu bekerja sama tim baik secara vertikal maupun horizontal.

c. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat Gibson (2003) dalam Rahmawati dkk., (2018) faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah seperti berikut :

1) Faktor Individu

Faktor yang bersumber dari seseorang yang berhubungan dengan kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai mengenai pengalaman dalam bekerja.

2) Faktor Psikologis

Faktor yang bersumber dari seseorang itu sendiri, berhubungan dengan persepsi pegawai mengenai yang dilakukan diantaranya, kepribadian, komitmen, kepuasan kerja serta lingkungan tempat kerja.

3) **Faktor Organisasi**

Faktor yang berasal dari perusahaan mengenai desain pekerjaan, imbalan, kepemimpinan serta struktur organisasi.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013) dalam Albert Budiyanto., (2021) adalah sebagai berikut :

1) **Kualitas kerja (*Quality of work*).**

Kualitas kerja berkaitan terhadap pengamatan, kecermatan, kedisiplinan serta kesempurnaan ketika mengurus tugas pada keorganisasian.

2) **Kuantitas kerja (*Quantity of work*).**

Kuantitas pekerjaan berkaitan terhadap daya tampung pekerja ataupun keaktifan bekerja yang diperoleh karyawan pada waktu yang ditentukan.

3) **Tanggung jawab (*Responsibility*).**

Tanggung jawab berkaitan dengan berapa banyak karyawan ketika mendapatkan serta melakukan pekerjaan, pertanggung jawaban hasil pekerjaan, dan instrumen-instrumen yang dipergunakan serta tindakannya setiap harinya

4) **Kerjasama (*Compration*).**

Kerjasama berkaitan dengan orang lain mengenai penugasan, misalnya mencakup lembur dengan sepenuh hati.

5) **Inisiatif (*Initiative*).**

Inisiatif berhubungan pada peninjauan kebebasan, keluwesan pemikiran, serta kesiapan ketika mendapatkan amanah.

2. **Lingkungan Kerja**

a. **Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Hustia (2020) merupakan semua yang terdapat di lingkup pekerjaan dan mempengaruhi seseorang ketika melaksanakan tugas-tugas yang telah dipertanggungjawabkan. Menurut Kasmir (2019) Lingkungan kerja berarti keadaan ataupun situasi pada lingkungan tempat melakukan pekerjaan, bisa dalam bentuk ruang, *layout*, instrumen pekerjaan serta keterkaitan karyawan terhadap sesamanya. Lingkungan kerja berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan pekerjaan adalah segala peralatan serta bahan-bahan tersedia, lingkup sekitar tempat melakukan pekerjaan, cara bekerjanya, dan aturan-aturan pekerjaan entah secara individu ataupun berkelompok.

Lingkungan kerja yang baik pasti akan mampu menjadikan pegawai merasakan rasa aman dan tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan pekerjaan sendiri adalah tempat di mana seseorang karyawan atau pekerja menyelesaikan pekerjaan yang meliputi sarana prasarana dan juga kondisi tempat bekerja itu sendiri.

b. Teori Lingkungan kerja

Work Enviroment Theory dari Lewin (1930) teori ini mengagas bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi di dalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan.

c. Faktor Lingkungan kerja

Faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang diinginkan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat diantaranya adalah Afandi (2018):

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja,

Penerangan tetapi tidak menyilaukan merupakan tujuan dari pekerjaan itu dicapai. Manfaatnya amat berpengaruh terhadap pegawai demi keamanan serta kesuksesan bekerja.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja,

Oksigen ialah sesuatu yang diperlukan demikeberlangsungan kehidupan, berguna bagi prosedur metabolik, angin pada lingkungan dinyatakan tercemar jika oksigennya sudah tekontaminasi pada gas-gas bahaya untuk keamanan badan. Sumber pertama terdapatnya lingkungan udaranya bersih apabila terdapat tumbuhan pada lingkungan tempat bekerja.

3) Kebisingan ditempat kerja,

Bunyi yang tak dapat diterima sistem pendengaran dikarenakan pada waktu yang lama suara itu akan mengganggu kedamaian saat melakukan pekerjaan, menciptakan kerusakan sistem pendengar, serta menyebabkan kekeliruan ketika berkomunikasi.

4) Musik ditempat kerja,

Musik dengan nada halus cocok terhadap keadaan bekerja, situasi serta lokasi mampu membangunkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Maka dari itu, musik harus disesuaikan untuk didengarkan supaya mampu melakukan pekerjaan secara damai..

5) Keamanan ditempat kerja,

Menjaga lingkungan serta kondisi tempat bekerja supaya selalu dengan keadaan nyaman jadi harus dicermati keberadaannya sebagai usaha agar menciptakan rasa amandi lingkungan tempat bekerja, bisa menggunakan jasa satpam..

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan pekerjaan berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2011) dalam Octarina dkk., (2022) adalah:

1) Penerangan

Cahaya masuk ke dalam ruangan tempat karyawan bekerja. Pada tingkatan pencahayaan baik dapat menjadikan keadaan bekerja menjadi menggembirakan.

2) Suhu udara

Bagaimana ukuran suhu di ruangan kerja pegawainya. Temperatur ruangan yang tidak sesuai dapat menciptakan suasana di tempat melakukan pekerjaan.

3) Suara bising

Tingkatan sensitivitas karyawan yang berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaanya.

4) Penggunaan warna

Pemakaian pewarnaan ruangan yang dipakai ketika melakukan pekerjaan.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Posisi antar para pekerja saat melakukan pekerjaannya. Tergolong didalamnya berupa alat-alat yang membantu pekerjaan: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Keamanan bekerja

Sebuah keadaan yang menciptakan perasaan nyaman juga damai saat mengerjakan pekerjaannya.

7) Hubungan pegawai

Hubungan pekerja dengan pekerja yang lain haruslah cocok dikarenakan demi menggapai harapan organisasi menjadi cepat apabila terdapat kekompakan ketika melakukan kewajiban yang dimilikinya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Luthans (2006) dalam Adamy (2016) merupakan kondisi emosional yang gembira ataupun emosional individu dengan positif ataupun mengembirakan atas hasil pencapaian pekerjaannya ataupun keahlian kerjanya. Sedangkan berdasarkan pendapat Robbins dan Judge (2015) kepuasan bekerja diartikan menjadi pandangan yang baik mengenai tugas-tugas individu berupa pencapaian atas penilaian

karakternya Azizaha dkk., (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perilaku global dari pencapaian terkhusus atas perilaku pada faktor pekerja, karakteristik individu, serta relasi kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah sebuah tindakan pegawai yang merasa cukup atas pemberian instansi tempat dimana ia melakukan pekerjaan ditunjukkan melalui perilaku positif pegawai pada instansi itu Riyadi (2020)

Semua individu memiliki keperluan terhadap kehidupannya. Rasa ingin mencukupi kebutuhannya itulah yang memotivasi seseorang melaksanakan segala aktivitasnya. Kepentingan suatu individu amatlah bermacam-macam. Kepuasan individu yang satu terhadap yang lain tentunya berlainan. Maka, kepuasan memiliki sifat yang individualisme.

Pegawai dapat merasakan kepuasan ketika gaji sejalan terhadap pencapaian kinerjanya. Berdasarkan pendapat Handoko (2021) kepuasan dalam bekerja adalah suatu variabel yang memiliki pengaruh kreativitas ataupun pencapaian kinerja pegawainya. Variabel lainnya yang memiliki pengaruh kreativitas kinerja pegawainya, berupa dorongan agar melakukan pekerjaannya, tingkatan stress terhadap pekerjaan yang dirasakan pegawainya, keadaan fisik pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan sebuah keadaan yang memerlukan pencermatan dari atasan organisasi.

b. Teori kepuasan kerja

Teori ini awalnya dicetuskan oleh Zaleznik (1958), selanjutnya ditingkatkan oleh Adams (1963). Teori ini menunjukkan pada individu yang merasakan kepuasan ataupun tidaknya, ataupun sebuah kondisi yang bergantung terhadap rasa keadilan (*equity*) maupun tidak adil (*inequity*). Kondisi ini didapatkan semua individu melalui jalan dengan memperbandingkan diri terhadap individu lainnya dalam tingkat serta tipe kesamaan pekerjaannya, dalam lokasi yang sama ataupun berlainan. Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

c. Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Robbins (2002) dalam Paparang (2021) kepuasan kerja pegawai disebabkan beberapa faktor, antara lain: pekerjaan dengan tantangan, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

1) Kerja yang menantang secara mental.

Kebanyakan seseorang banyak tertarik dengan perusahaan yang memberikan kesempatan agar memakai keahlian serta kecakapan

dan memberikan bermacam-macam pekerjaan, hal demikian mampu menjadikan tugas-tugas memiliki tantangan secara mental. Tugas-tugas yang kurang memberikan tantangan dapat menimbulkan rasa bosan, namun, pekerjaan dengan tantangan yang tinggi mampu menimbulkan stress dan menciptakan kegagalan.

2) Penghargaan yang sesuai.

Pegawai mengharapkan pembayaran yang adil, tanpa samar-samar, serta sesuai terhadap keinginan pegawainya. Ketika bayaran di anggap adil, pada artian sejalan pada desakan pekerjaannya, tingkatan keahlian individu, serta umumnya upah masyarakat, kesempatan mampu terciptanya kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Pegawai berkaitan terhadap keadaan tempat bekerjanya demi kedamaian dirinya serta keringanan menjalankan pekerjaannya.

★ Terdapat didalamnya berupa penataan ruangan, bersih tidaknya ruangan, sarana serta alat-alat lainnya suhu, serta taraf keributannya.

4) Kolega yang seportif.

Seorang memperoleh suatu hal berharga dari pada bayaran ataupun pencapaian yang jelas atas pekerjaannya namun pegawai perlu melengkapi kepentingan hubungan sosialnya. sikap pimpinan termasuk unsur indikator kepuasan yang paling dasar.

d. Indikator kepuasan kerja

Indikator Kepuasan Kerja oleh Hariandja (2002) dalam Albert Budiyanto (2021) mendefinisikan indikator kepuasan kerja, seperti berikut:

1) Gaji

Besaran bayaran yang didapatkan individu sebagai hasil atas penyelesaian kerjanya. Telah bersesuaian terhadap keperluan serta dirasa wajar.

2) Pekerjaan itu sendiri

Isi tanggung jawab dari individu telah mempunyai unsur-unsur dalam mencapai kepuasan kerja atau tidak.

3) Rekan sekerja

Teman seseorang ketika melakukan interaksi saat melakukan pekerjaannya. Individu mampu merasa teman bekerjanya amat menghibur ataupun sebaliknya.

4) Atasan

Individu yang selalu memberikan arahan ataupun ajaran ketika melaksanakan pekerjaan. Cara seorang pemimpin mampu menjadi tak menarik untuk individu dimana ini mampu berpengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja.

5) Promosi

Peluang individu untuk bertumbuh dengan cara kenaikan posisi. Individu mampu memperoleh peluang besar agar memiliki kenaikan

posisi ataupun tidaknya, cara penaikan posisi bersifat umum ataupun tertutup. Hal tersebut mampu berpengaruh pada kepuasan bekerja.

6) Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan tempat kerja pegawai baik dari fisik maupun psikologis.

4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Armin (2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku tolong menolong serta membangun yang ditunjukkan oleh anggota kemudian dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tanggung jawab dari peran individu. Sedangkan menurut Titisari (2014) dalam Manora dkk., (2021) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ialah sikap seseorang dengan kebebasan dan tanpa keterkaitan terhadap bentuk penghargaan serta mampu mengembangkan peranan efektif keorganisasian. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mampu dilakukan melalui berbagai cara misal membantu pekerjaan dari pemimpin di luar jam kerja serta memberikan ide yang membangun kepada organisasi tanpa di minta. Menurut Achmadi dkk., (2021) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang konstruktif namun tidak termasuk dalam tanggung jawab pokok formal pegawai. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diartikan sebagai perilaku yang dapat meningkatkan nilai, pemeliharaan

sosial serta lingkungan psikologis yang mendukung hasil kerja (Supriadi dkk., 2021). Dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku seseorang pegawai mengenai tindakan di luar tanggung jawab pokok yang bertujuan mendukung hasil kerja.

b. Teori *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut teori William dan Anderson (1991) mengatakan ada dua dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu OCB-I (*Organizational Citizenship Behavior Towards Individu*) dan OCB-O (*Organizational Citizenship Behavior Towards Organization*). Biasanya, keduanya digunakan secara bersama. Pada dasarnya, ingin mengetahui ada tidaknya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam setiap pegawai, baik mengarah pada individu maupun mengarah kepada organisasi berdasarkan fenomena yang ada.

c. Faktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Wirawan (2019) faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah sebagai berikut:

1) Tanggung jawab sosial pegawai

Faktor ini merupakan serangkaian kewajiban yang dimiliki tiap pegawai dalam perusahaan guna untuk melindungi dan memajukan perusahaannya.

2) Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja merupakan tinggi rendahnya seseorang mengidentifikasi secara psikologikal dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Syamsuri (2018) menyatakan bahwasanya, individu pegawai yang mempunyai keterlibatan pekerjaan tinggi maka dapat sangat peduli terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3) Komitmen organisasi

Karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat memberikan ide, tenaga dan waktunya untuk perusahaan. Tambrin (2018).

d. Indikator-indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ dkk., (1988) dalam Armin (2017) adalah sebagai berikut :

1) *Altruism,*

Sikap pegawai ketika membantu sesamanya saat sedang menjalani kesusahan entah terhadap perintah pada keorganisasian ataupun permasalahan individu rekan lainnya. Indikator ini merujuk pada pemberian bantuan namun tidak sebagai keharusan yang dijalankannya.

2) *Conscientiousness,*

Sikap yang diperlihatkan melalui usaha yang lebih dari harapan perusahaannya.

3) *Sportmanship*

Sikap membagikan keterbukaan pada kondisi apabila tidak sesuai terhadap keorganisasian dengan tidak mengemukakan penolakan. Individu yang memiliki jenjang tinggi terhadap *Sportmanship* tentunya mampu menumbuhkan pengaruh yang baik pada pegawainya, pegawai menjadi santun serta kerjasama terhadap individu lainnya hingga mampu mewujudkan situasi pekerjaan yang efektif.

4) *Courtesy*

Seseorang yang senantiasa memelihara interaksi yang baik terhadap teman kerja guna menghindari permasalahan pribadi. Individu dengan indikator ini merupakan seseorang yang menghormati serta perhatian terhadap sesamanya.

5) *Civic Virtue*

★ Sikap yang membuktikan pertanggung★ jawaban pada perusahaan/organisasi. Misal, menuruti modifikasi yang terjadi pada perusahaan, berinisiatif demi menyarankan prosedur perusahaan yang perlu diperbagus serta menjaga segala hal dalam perusahaan. Indikator ini merujuk kepada pertanggung jawaban yang dibebankan oleh perusahaan agar seseorang memaksimalkan kuantitas bidangnya.

5. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Agustini (2019) *Self Efficacy* merupakan kepercayaan seseorang ketika mengatasi berbagai situasi pada diri individu. Sedangkan menurut Bandura (2006) dalam Hermawati (2020) menyatakan bahwa *Self Efficacy* ialah kepercayaan terhadap kemahiran seseorang agar mampu mengkoordinasikan serta melakukan rangkaian aktivitas yang dikira penting agar memperoleh pencapaian sesuai keinginan. *Self efficacy* ini berhubungan pada sampai dimana seseorang mempunyai kemahiran, kesanggupan dan keinginan yang dimiliki dalam diri kemudian digabungkan ketika menyelesaikan suatu permasalahan. Sedangkan menurut Narendra (2017) dalam Fahmi (2021) *Self Efficacy* dianggap menjadi kemahiran terhadap kepercayaan dalam diri agar mampu menjalankan serangkaian kegiatan yang dikira penting dicapai agar mendapatkan pencapaian sesuai keinginan. Ketika *Self Efficacy* tinggi maka tingkat percaya diri tinggi sehingga dapat melakukan respon dengan baik. Begitu sebaliknya, jika *Self Efficacy* rendah maka diri merasa cemas sehingga tidak dapat melakukan respon.

b. Teori *Self Efficacy*

Teori sosial kognitif dari Albert Bandura (1970) yaitu teori yang merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan padanya. Semakin tinggi *Self Efficacy*, maka semakin tinggi pula keyakinan terkait kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Jika dalam situasi sulit, orang dalam *Self*

Efficacy yang rendah maka akan mengurangi upayanya dan menyerah (Bandura,2012) dalam Lianto (2019).

c. Faktor-faktor *Self Efficacy*

Faktor-faktor berpengaruh terhadap *Self Efficacy* menurut Lunenberg (2011) dalam Langi dkk., (2022) adalah sebagai berikut :

1) **Pengalaman akan kesuksesan**

Faktor yang paling penting dalam mengembangkan rasa efikasi yang kuat. Misal berhasil dalam melaksanakan tugas yang dipertanggung jawabkan dengan sempurna maka hal tersebut akan memperkuat *Self Efficacy*. Namun sebaliknya, jika gagal dalam mengerjakannya maka akan melemahkan dan merusak sistem diri tersebut.

2) **Pengalaman individu lain**

Faktor yang dapat membangun *self efficacy*. Dengan melihat orang lain berhasil dalam usahanya, maka meningkatkan keyakinan diri bahwa dengan memiliki kemampuan yang serupa akan membawanya dalam keberhasilan.

3) **Persuasi verbal**

Bujukan terhadap seseorang untuk percaya bahwa setiap orang memiliki keterampilan dan kemampuan untuk berhasil. Dengan kata lain, tindakan supportif dan kalimat positif dapat membantu orang lain untuk mengatasi keraguan. Bahkan, dapat memberikan upaya yang membuat diri lebih fokus menuju yang terbaik.

4) Keadaan fisiologis

Peran yang penting dalam membangun *self efficacy*. Suasana hati, keadaan emosional, reaksi fisik dan tingkat stress dapat mempengaruhi perasaan seseorang tentang kemampuan kepribadiannya dalam situasi tertentu. Seseorang yang gugup dalam berbicara di depan umum maka akan mengembangkan rasa *Self Efficacy* yang lemah dalam situasi tertentu.

d. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Lunenberg (2011) dalam Budiyanto (2021) terdapat 3 indikator untuk mengukur *Self Efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Ialah sumber utama paling berpengaruh pada *Self Efficacy* seseorang dikarenakan didasari oleh keahlian yang valid.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Seseorang tidak terkait terhadap pengalaman dirinya mengenai kekecewaan serta keberhasilan menjadi dasar *Self Efficacy*. *Self Efficacy* ikut disebabkan dari keahlian individu lainnya.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Dipakai demi membuat yakin seseorang bahwasanya seseorang itu mempunyai keahlian yang mengizinkan individu tersebut mendapatkan keinginannya.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dipergunakan sebagai bahan rujukan pada penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Khair dan Novita (2022) Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Volume 5, Nomor 2 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Variabel Independen (X1): Lingkungan Kerja (X2): Kepuasan Kerja (X3): Organizational Citizenship Behavior Variabel Dependen (Y) : Kinerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2.	Hasan dan Kharena (2020) Jurnal Ekonomi Pembangunan Volume 6, Nomor 2 p- ISSN: 2339-1529 e-ISSN: 2580-524X	Variabel Independen (X1) : Self Efficacy (X2) : Self Esteem Variabel dependen (Y) : Kinerja	1. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. <i>Self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3.	Rumawas dkk., (2021) Jurnal Administrasi Bisnis Volume 11, Nomor 1 p-ISSN : 2338-9605 e-ISSN : 2655-206x	Variabel Independen (X1): Gaya Kepemimpinan (X2): Lingkungan Kerja (X3): Motivasi Kerja Variabel dependen Y : Kinerja Pegawai	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			kinerja pegawai
4.	Ridjal dkk., (2021) Movere Jurnal Volume 3, No 2 ISSN : 2656-2790	Variabel Independen (XI): Motivasi (X2): Lingkungan Kerja Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Siti dkk., (2019) Jurnal Ilmiah bidang manajemen bisnis Volume 2, Nomor 1 p-ISSN : 2614-5502 e-ISSN:2614-72462	Variabel Independen (XI): Beban Kerja (X2): Stress Kerja (X3): Lingkungan Kerja Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan	1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Lukmanul dkk., (2020) Jurnal Bening Prodi Manajemen Volume 7, Nomor 2 p-ISSN : 2252-5262 e-ISSN : 2614-499	Variabel Independen (XI): Motivasi Kerja (X2): Disiplin Kerja (X3): Lingkungan Kerja (X4) Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen (Y) : Kinerja Pegawai	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai 4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Setyo (2021)	Variabel Independen (XI): Work Discipline	1. Work Discipline berpengaruh signifikan terhadap

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>International Journal of Innovative science and Research Technology</i> <i>Volume 1, Issue 1</i> ISSN : 2456-2165	(X2): Self Efficacy (X3): Work Environment Variabel dependen (Y) : Employee Performance	Employee Performance 2. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap employee performance 3. Work Environment berpengaruh positif signifikan terhadap employee performance
8.	Putra (2020) Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No 1 p-ISSN : 0216-4930	Variabel Independen (XI): Etos Kerja (X2): Kepuasan Kerja (X3): Sikap Kerja (X4) Motivasi Kerja Variabel dependen (Y) : Kinerja Pegawai	1. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Sikap Kerja berpangaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
9.	Endang dkk, (2020) <i>Scientific Journal Of Reflection : economic, accounting, Management and bussiness</i> <i>Volume 3, Nomor 4</i> p-ISSN : 2615-3009 e-ISSN : 2612-3389	Variabel Independen (XI): Kepemimpinan (X2): Kompensasi (X3): Budaya Organisasi (X4) Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Y) : Kinerja Pegawai	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai 3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai 4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
10.	Evi (2021)	Variabel Independen (XI): Kepuasan Kerja	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal ilmu dan riset manajemen Volume 10, Nomor 3 e-ISSN : 2461-0593	(X2): Motivasi Kerja (X3): Komitmen Organisasi Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Ahmad (2020) Equilibrium Journal Volume 1, Nomor 2 p-ISSN : 2685-5828 e-ISSN : 2685-4651	Variabel Independen (XI): Gaya Kepemimpinan (X2): Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Y) : Kinerja Pegawai	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
12.	Handiman dkk., (2020) <i>International Journal of Business Marketing and Management</i> Volume 5, Issue 2 ISSN : 2456-4559	Variabel Independen (XI): Compensation (X2): Job Promotion (X3): Job Satisfaction Variabel Dependen (Y) : Employee Performance	1. Compensation berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Employee Performance 2. Job Promotion berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance 3. Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance
13.	Adiprimadana (2020) Jurnal Riset Inspirasi dan kewirausahaan	Variabel Independen (XI): Budaya Organisasi (X2): Organizational Citizenship Behavior	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 4, Nomor 1 ISSN : 2623-1077	Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	signifikan terhadap Kinerja Karyawan
14.	Tanjung dkk., (2020) Jurnal Bening Prodi Manajemen Volume 7, Nomor 1 P-ISSN : 2252-5262 E-ISSN : 2614-499	Variabel Independen (X1): Organizational Citizenship Behavior (X2): Disiplin Kerja (X3): Kepuasan Kerja Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Dhenny dkk., (2022) Journal management Volume 2, No 1 P-ISSN : 2798-3811 E-ISSN : 2807-8934	Variabel Independen (X1): Kompetensi (X2): Kompensasi (X3): Motivasi Kerja (X4): Organizational Citizenship Behavior Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Suginingrat dkk., (2019)	Variabel Independen (X1): Employee Engagement	1. Employee Engagement berpengaruh positif

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>International Journal Of Productivity and Perfomance Management.</i> E-ISSN : 1741-0401	(X2): Organizational Citizenship Behavior Variabel Dependen (Y) : Employee Perfomance	dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh positif signifikan terhadap Employee performance
17.	Vipraprastha dkk., (2022) E-Journal unmas Volume 3, Nomor 2 E-ISSN : 2721-6810	Variabel Independen (XI): Motivasi Kerja (X2): Organizational Citizenship Behavior Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Awaludin dkk., (2021) Jurnal manajemen strategik kewirausahaan Volume 1, Nomor 2 ISSN : 2723-701X	Variabel Independen (XI): Komitmen Organisasi (X2): Organizational Citizenship Behavior Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Organizational Citizenship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Yeki dkk., (2020) Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi Volume 1, Nomor 3 E-ISSN : 2686-5238	Variabel Independen (XI): Pengembangan Karir (X2): Self Efficacy (X3): Motivasi Kerja Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self Efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	P-ISSN : 2686-4916		dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Lestariningsih dkk., (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 9 Nomor 8 ISSN: 2461-0593	Variabel Independen (X1): Lingkungan Kerja (X2): Self Efficacy (X3): Komitmen Organisasi Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Dewi Utami Hasan dan Khaerana (2020) Jurnal Ekonomi Pembangunan Volume 6 Nomor 2 ISSN : 145-155	Variabel Independen (X1): Self Efficacy (X2): Self Esteem Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Self efficacy dan Self esteem secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. variable Self esteem yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
22.	Fahmi (2021) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Volume 12, No 1	Variabel Independen (X1): Self Efficacy (X2): Perceived Organizational Support Variabel Dependen (Y1) : Kinerja Karyawan (Y2) : Motivasi kerja	1. Self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Perceived organizational

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	E-ISSN : 2301-8313		support berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 4. Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23.	Langi, dkk (2022) Jurnal EMBA Vol.10 No.1 ISSN 2303-1174	Variabel Independen (X1): Self Esteem (X2): Self Efficacy (X3): Lingkungan Kerja Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Self Esteem secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self Efficacy secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
24.	Sihombing dkk, (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN 2303-1174	Variabel Independen (X1): Karakteristik Individu (X2): Karakteristik Pekerjaan (X3): Self efficacy Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	1. Karakteristik Individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Karakteristik Pekerjaan b berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 3. Self Efficacy tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
25.	Damanik dkk,. (2020) Jurnal Riset dan Tinjauan Internasional	Variabel Independen (X1): Talent Management (X2): Self-Efficacy	1. Manajemen talenta memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

No	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol.7 Issue 1 E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237	Variabel Dependen (Y1) : Motivasi (Y2) : Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 2. Self-efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 3. Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 4. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 6. Manajemen bakat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. 7. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
26.	Nabawi (2016) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.2 ISSN : 2623-2634	Variabel Independen (X1): Lingkungan Kerja (X2): Kepuasan Kerja (X3): Beban Kerja Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hustia (2020) ialah semua hal yang terdapat dilingkup pekerjaan yang mampu berpengaruh terhadap individu ketika melaksanakan kewajiban yang telah dipertanggungjawabkan. Menurut Kasmir (2019) Lingkungan kerja merupakan situasi ataupun keadaan dalam lingkup wilayah pekerjaan, lingkungan pekerjaan bisa dalam bentuk ruang kerja, layout, alat-alat pekerjaan maupun relasi dalam bekerja terhadap sesamanya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja berarti segala instrumen dalam pekerjaan yang dimiliki, situasi sekitar tempat individu melakukan pekerjaannya, cara bekerjanya, dan juga aturan bekerja entah dalam bentuk sendiri-sendiri ataupun berkelompok.

Teori lingkungan kerja (*work environment theory*) dikemukakan dari Lewin (1930) teori ini mengaggas bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi didalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan. Semakin bagus kondisi lingkungan kerja yang ditunjang oleh suasana, Hubungan kerja, fasilitas kerja, penerangan dan keamanan menyebabkan kinerja meningkat dari orang yang bekerja pada kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan. Dapat disimpulkan lingkungan pekerjaan yang efektif mampu mempengaruhi pada kegiatan pekerja serta mampu

mengembangkan kemampuan kerja pegawainya di DISPERINDAG kabupaten Banyumas.

Hal ini diperkuat dalam penelitian Khair dan Novita (2022), Rusmawas dkk., (2021), Nur Ridjal dkk., (2021), Siti dkk., (2019), dan Setyo (2021) yang menyatakan bahwasanya lingkungan pekerjaan berpengaruh positif serta signifikan pada kemampuan kerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Luthans (2006) dalam Adamy (2016) kepuasan kerja ialah sebuah kondisi emosional individu yang baik ataupun kesenangan atas evaluasi sebuah aktivitas kerja ataupun kemampuan bekerjanya. Kemudian berdasarkan Robbins dan Judge (2015) mengartikan kepuasan kerja dengan prasangka baik mengenai kewajiban individu berupa perolehan atas penilaian karakternya. Menurut Azizaha dkk., (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perilaku umum berupa perolehan atas perilaku eksklusif pada faktor kerja, karakteristik individu, serta keterkaitan kelompok selain pekerjaan itu sendiri.

Menurut Riyadi (2020), kepuasan kerja adalah sebuah tindakan pegawai dengan rasa kecukupannya terhadap pemberian perusahaan tempat dimana ia melakukan pekerjaannya serta disampaikan melalui perilaku positif pegawai pada perusahaan tersebut. Semua individu memiliki keperluan untuk kehidupannya. Dengan kecenderungan ingin mencukupi kebutuhannya tersebut maka individu terdorong agar menjalankan segala pekerjaan. Keperluan dalam diri individu bermacam-

macam. Kepuasan masing-masing individu juga akan berbeda. Maka, kepuasan sendiri memiliki sifat yang personal.

Teori ini pertama sekali disampaikan oleh Zaleznik (1958), selanjutnya diperluas oleh Adams (1963). Teori ini merujuk pada individu dalam merasakan kepuasan ataupun sebaliknya terhadap kondisi bergantung kepada perasaan keadilan (*equity*) atau tidak adilnya (*inequity*). Situasi dengan konteks keadilan diperoleh individu dengan cara melakukan perbandingan diri terhadap orang lainnya dalam tingkatan serta tipe pekerjaannya, di lingkup yang sama ataupun berlainan. Dapat disimpulkan pengaruhnya bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat memberikan semangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai di DISPERINDAG Kabupaten Banyumas

Hal ini diperkuat dalam penelitian Putra (2020), Endang dkk., (2020), Evi (2021) dan Handiman dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Armin (2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku tolong menolong serta membangun yang ditunjukkan oleh anggota kemudian dihargai oleh manajemen organisasi tetapi tidak berhubungan langsung dengan produktivitas individu dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tanggung jawab dari peran individu. Sedangkan menurut Titisari (2014) dalam Manora dkk., (2021)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) berarti sikap seseorang dengan kebebasan dan tanpa hubungan pada bentuk penghargaan serta kemampuan mengembangkan peran keorganisasian. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bisa dilakukan melalui berbagai cara misalnya membantu pekerjaan dari pemimpin di luar jam kerja serta memberikan ide yang membangun kepada organisasi tanpa diminta. Menurut Achmadi dkk., (2021) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang konstruktif namun tidak termasuk dalam tanggung jawab pokok formal pegawai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diartikan sebagai perilaku yang dapat meningkatkan nilai, pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologis yang mendukung hasil kerja (Supriadi dkk., 2021). Dapat disimpulkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku seseorang pegawai mengenai tindakan di luar tanggung jawab pokok yang bertujuan mendukung hasil kerja.

Menurut teori William dan Anderson (1991) mengatakan ada dua dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu OCB-I (*Organizational Citizenship Behavior Towards Individu*) dan OCB-O (*Organizational Citizenship Behavior Towards Organization*). Biasanya, keduanya digunakan secara bersama. Pada dasarnya, ingin mengetahui ada tidaknya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam setiap pegawai, baik mengarah pada individu maupun mengarah kepada organisasi berdasarkan fenomena yang ada.

Dapat disimpulkan pengaruhnya bahwa dengan semakin banyak pegawai melaksanakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* akan memperingan pekerjaan sesama rekan kerja. sehingga meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di DISPERINDAG Kabupaten Banyumas

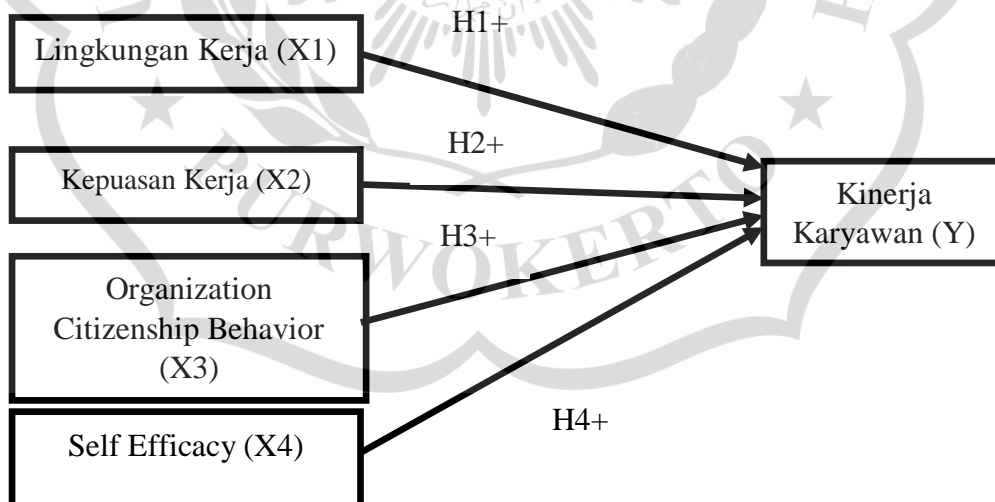
Hal ini diperkuat dalam penelitian Adiprimadana (2020), Tanjung dkk., (2020). Suginingrat dkk., (2019), Vipraprastha dkk., (2022 dan Awaludin dkk., (2021) yang menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Bandura (2006) dalam Hermawati (2020) mengatakan kepercayaan terhadap kecakapan seseorang agar mampu mengorganisasikan serta menjalankan rangkaian perilaku ketika dinilai penting agar mendapatkan hasil yang diharapkan. *Self Efficacy* ini berhubungan terhadap seberapa jauh seseorang mempunyai keahlian, kemampuan maupun keinginan dalam diri kemudian digabungkan ketika menyelesaikan sesuatu. Sedangkan oleh Narendra (2017) dalam Fahmi (2021) *Self Efficacy* dianggap dengan keahlian seseorang agar mampu menjalankan rangkaian aktivitas yang dirasa penting dicapai agar mendapatkan sesuatu sesuai harapan. Ketika *Self Efficacy* tinggi maka tingkat percaya diri tinggi sehingga dapat melakukan respon dengan baik. Begitu sebaliknya, jika *Self Efficacy* rendah maka diri merasa cemas sehingga tidak dapat melakukan respon.

Teori sosial kognitif dari Albert Bandura (1970) yaitu teori yang merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan padanya. Semakin tinggi *Self Efficacy*, maka semakin tinggi pula keyakinan terkait kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Jika dalam situasi sulit, orang dalam *Self Efficacy* yang rendah maka akan mengurangi upayanya dan menyerah (Bandura, 2012) dalam Lianto (2019). Dapat disimpulkan pengaruhnya bahwa semakin baik *Self Efficacy* yang terjadi di pegawai maka kinerja pegawai meningkat di DISPERINDAG Kabupaten Banyumas.

Hal ini diperkuat dalam penelitian Yeti dkk., (2020), Hikmah dan Susanta (201), Fahmi (2021), dan Langi dkk., (2022) yang menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 1:
Kerangka Pemikiran:

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Lingkungan kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

H2: *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas

H3: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif signifikan terhadap Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

H4: *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.