

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Definisi kinerja

Kata "kinerja" berasal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja aktual", yang mengacu pada kinerja *aktual* seseorang di tempat kerja atau pencapaian lainnya. Sinambela (2019) mendefinisikan kinerja sebagai jumlah, kualitas, dan penyelesaian tugas, baik yang diselesaikan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Perilaku karyawan dalam bekerja tercermin dalam kinerja karyawan, menurut Kaswan (2017), seperti halnya penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang memajukan atau mengutamakan tujuan organisasi. Semua bisnis membutuhkan tenaga kerja dengan kinerja yang sangat baik karena meningkatnya persaingan sumber daya manusia di dunia kerja. Menurut Melayu Hasibuan (2017) menegaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sunarsi, D. (2019), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh manusia dalam menjalankan fungsi sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Fauzi (2020) performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan kesuksesan

seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Adapun menurut Jufrizen (2018) Produktivitas karyawan merupakan hasil akhir dari pelaksanaan pekerjaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dilimpahkan oleh atasan atau pimpinannya sesuai dengan jabatannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja.

b. Teori kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2016) teori pengharapan (*expectancy theory*) merupakan penjelasan motivasi paling banyak diterima secara luas. Teori Harapan Vroom, yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom pada tahun (1964) ini menyatakan bahwa Kemungkinan bahwa suatu tindakan akan menghasilkan hasil tertentu dan seberapa besar keinginan untuk mendapatkan hasil tersebut bagi individu, keduanya mempengaruhi seberapa kuat dorongan untuk bertindak dengan cara tertentu. Dalam arti yang lebih luas, karyawan akan berusaha untuk mendapatkan tinjauan kinerja yang positif karena tinjauan yang positif akan menghasilkan imbalan organisasi seperti kenaikan gaji atau motivasi intrinsik, yang akan memuaskan tujuan karyawan itu sendiri.

Teori ini memusatkan perhatian pada tiga hubungan :

1. Hubungan upaya-kinerja. Kemungkinan seseorang akan berkinerja setelah mengerahkan sejumlah upaya tertentu.
2. Hubungan kinerja-imbalan. pola pikir di mana seseorang berasumsi bahwa dengan berkinerja pada tingkat tertentu, mereka akan mencapai tujuan mereka.
3. Hubungan imbalan-tujuan pribadi. kondisi di mana tujuan, kebutuhan, dan kepentingan pribadi seseorang akan dipuaskan oleh imbalan organisasi, atau imbalan prospektif bagi individu tersebut.

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor kemampuan

Keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan berupa kemampuan berfikir dan pendidikan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan apabila ditempatkan sesuai dengan kemampuannya.

2) Faktor motivasi

Dorongan yang terdapat dalam diri seseorang karena sikap dan situasi yang menyebabkan orang tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

d. Indikator Kinerja

Kinerja menurut Yuda (2022) terdapat beberapa indikator, yaitu:

SINTA 5

1. Kualitas

Tingkat sesuatu adalah kualitasnya. Ukuran kualitas yang dapat diukur digunakan untuk menyatakannya. Dalam mengevaluasi sifat-sifat kinerja karyawan termasuk komitmen, kesetiaan, kepemimpinan, integritas, kerja sama, kesetiaan, dan keterlibatan karyawan, kualitas pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah semua jenis unit pengukuran yang digunakan untuk menggambarkan kuantitas usaha dan dapat dinyatakan secara numerik atau dengan mencocokkannya dengan angka. Hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan, yang menunjukkan seberapa cepat dan efisien mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka.

3. Ketepatan waktu

Jika sesuatu tepat waktu, itu berarti mengikuti jadwal. Sejauh mana suatu kegiatan selesai pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari perspektif mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain dan berkoordinasi dengan hasil keluaran.

4. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada seberapa baik sebuah program menggunakan sumber daya dan sarana yang tersedia untuk mencapai tujuan dan sasarannya tanpa melupakan sumber daya dan sarana tersebut atau memberikan tekanan yang tidak semestinya dalam pelaksanaannya.

5. Kemandirian

Kemandirian ialah suatu kondisi pikiran yg memungkinkan seorang buat bertindak secara bebas, mengambil tindakan sesuai dorongan hati serta untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan orang lain, serta berpikir dan bertindak secara orisinil atau kreatif, berinisiatif, bisa menghipnotis lingkungannya, percaya diri, serta menikmati hasil jerih payahnya.

6. Komitmen kerja

Kapasitas seorang pekerja atau anggota organisasi untuk menjunjung tinggi suatu nilai dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara umum dikenal sebagai komitmen kerja.

2. *Self efficacy*

a. *Definisi self efficacy*

Bandura pertama kali membahas efikasi diri pada tahun 1986. Sejauh mana seseorang memiliki kapasitas dan potensi untuk mengatasi kesulitan yang mungkin muncul di masa depan terkait dengan tingkat efikasi diri mereka. Menurut Busro (2017) efikasi diri adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas atau bertindak dengan cara yang akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Yoman et al (2018) *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi rintangan dalam berbagai konteks dan mencapai tujuan mereka. Sedangkan menurut Arista, dkk (2022) *Self efficacy* adalah hal yang penting pada dunia pekerjaan, seorang harus meyakini terhadap kemampuan yang

dimilikinya untuk menghadapi konflik-konflik di dalam dunia pekerjaan, sebab dari kemampuan yang dimiliki itulah seorang bisa dengan tegas memberikan apa yang di ketahui serta bisa dengan simpel menuntaskan problem yang dihadapi.

Berdasarkan definisi diatas, Dapat dikatakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk menangani tantangan di tempat kerja dan mencapai tujuan pribadi.

b. Teori *Self Efficacy*

Teori kognitif sosial mencakup gagasan tentang efikasi diri. Menurut pandangan ini, kepercayaan diri seseorang terhadap kapasitasnya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah relevan (Bandura, 2012). Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, semakin percaya diri mereka akan kemampuannya untuk berhasil. Seorang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung membatasi upaya mereka atau menyerah dalam keadaan sulit. Di sisi lain, mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan mengerahkan lebih banyak upaya untuk mengatasi rintangan mereka (Stajkovic dan Luthans, 1998). *Self-efficacy* dapat menghasilkan umpan balik positif di mana individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi menjadi lebih berinvestasi pada pekerjaan mereka untuk berkinerja lebih baik, dan kinerja yang lebih baik semakin meningkatkan kepercayaan diri individu (Lianto, 2019)

c. Faktor-faktor *self efficacy*

Menurut Gufron & Risnawita (2012) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, sebagai berikut:

1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

pengalaman sukses dan gagal. Efikasi diri seseorang akan meningkat dengan pengalaman positif, sementara kegagalan akan menurunkannya. Efek merugikan dari kegagalan yang sering terjadi akan berkurang setelah efikasi diri yang kuat dibangun melalui sejumlah kemenangan.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Mengamati orang yang memiliki keterampilan yang sama melakukan tugas dengan sukses akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk menyelesaikannya.

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Individu secara lisan dibimbing dengan saran, nasihat, dan bantuan untuk memperkuat keyakinan mereka akan kapasitas yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan yang diinginkan.

4) Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Orang-orang akan mendasarkan penilaian kemampuan mereka pada fakta-fakta tentang kondisi tubuh mereka.

d. Indikator *Self efficacy*

Menurut Erawati & Wahyono (2019). Efikasi diri individu akan bervariasi dari orang ke orang berdasarkan 3 dimensi, yaitu : SINTA 3

1. dimensi tingkat level (*level*)

Kesulitan tugas ketika seseorang merasa kompeten untuk melakukannya terkait dengan dimensi ini. Batasan kapasitas seseorang untuk mencapai persyaratan perilaku di setiap level tergantung pada apakah mereka diberikan aktivitas yang sederhana, kompleks, atau bahkan menantang.

2. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan harapan atau keyakinan seseorang tentang kehebatannya. Harapan yang rendah dapat dihancurkan oleh pengalaman negatif.

3. Dimensi Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan wilayah perilaku di mana orang menunjukkan keyakinan diri; mereka mampu memiliki keyakinan pada bakat mereka sendiri.

3. *Locus of control*

a. Definisi *Locus of control*

Sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri disebut sebagai lokus kendali, menurut Robbins (2017). Mereka lebih suka bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri dan mendasarkan perilaku mereka pada standar internal mereka sendiri tentang benar dan salah. Menurut Indriasari & Angreany

(2020) *locus of control*, yang mengacu pada respons awal sebagai dasar untuk respons berikutnya, adalah sesuatu yang tidak diragukan lagi meningkatkan kualitas seseorang. Micomonaco & Espinoza (2022), *Locus of control* yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka yang memiliki *locus of control* yang tinggi, yang juga dikenal sebagai individu internal, lebih puas daripada mereka yang memiliki *locus of control* yang rendah, yang juga dikenal sebagai individu eksternal.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah suatu kecakapan atau kemampuan individu dalam membaca situasi diri di lingkungannya sehingga memberikan kontribusi kualitas pada diri orang lain.

b. Teori *Locus of control*

Teori *locus of control*, yang diciptakan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1954, adalah sebuah gagasan psikologis yang menggambarkan persepsi seseorang tentang seberapa besar kendali yang mereka miliki atas hidup mereka. *Locus of control* dalam konteks kinerja berkaitan dengan persepsi seseorang tentang apakah penyebab internal atau eksternal (*locus of control internal*) bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Hubungan antara *locus of control* dan kinerja mengacu pada bagaimana cara pandang seseorang untuk memiliki kendali atas kehidupan mereka (*locus of control internal*) atau tunduk pada pengaruh eksternal yang ada (*locus of control eksternal*) yang dapat memengaruhi seberapa baik kinerja mereka di berbagai bidang kehidupan, termasuk

di tempat kerja.

c. Faktor-faktor *locus of control*

Menurut Hamedoglu, dkk (2012) beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *locus of control* seorang, ialah sebagai berikut :

1) Keluarga

Lingkungan keluarga adalah tempat seseorang berkembang dan memiliki pengaruh. Nilai-nilai dan sikap kelas sosial orang tua sebenarnya tercermin dalam pendidikan anak-anak mereka. Istilah "kelas sosial" yang digunakan di sini mengacu pada berbagai faktor, termasuk pendapatan, kebiasaan, tingkat pendidikan, dan gaya hidup di samping status ekonomi. Orang-orang yang termasuk pada kelas sosial ekonomi tertentu merupakan bagian integral dari sistem nilai yang mencakup praktik pengasuhan anak yang memengaruhi bagaimana ciri-ciri kepribadian yang berbeda dikembangkan pada anak-anak.

2) Pelatihan

Telah dibuktikan bahwa program pelatihan dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang untuk meningkatkan kapasitas peserta pelatihan dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan. Strategi terapeutik untuk mendapatkan kembali kendali atas hasil adalah pelatihan.

d. Indikator *Locus of control*

Menurut Rotter (2004) dalam Saputra & Yasrawan (2021) menyebutkan bahwa *locus of control* terdiri dari empat aspek, yaitu sebagai berikut: SINTA

- 1) Potensi perilaku (*behavior potential*). Probabilitas bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam keadaan tertentu dikenal sebagai potensi perilaku. Penguatan atau kumpulan penguatan yang dapat mengikuti perilaku tersebut dipertimbangkan ketika menghitung kemungkinan tersebut.
- 2) Pengharapan (*expectancy*). Harapan seseorang adalah keyakinan mereka bahwa dengan bertindak dengan cara tertentu dalam keadaan tertentu, mereka akan mengalami penguatan yang diantisipasi. Asumsi ini didasarkan pada kemungkinan bahwa penguatan akan terjadi.
- 3) Nilai penguatan (*reinforcement value*). Hal ini menjelaskan sejauh mana penguatan lebih disukai daripada opsi alternatif. Penguatan yang berbeda berharga dalam aktivitas yang berbeda untuk orang yang berbeda. Pemilihan penguatan ini berasal dari contoh-contoh yang menghubungkan penguatan sebelumnya dengan saat ini. Hubungan ini mengarah pada pengembangan harapan untuk masa depan. Oleh karena itu, antisipasi dan nilai penguatan memiliki keterkaitan.
- 4) Situasi psikologis (*psychological situation*). Hal ini sangat penting dalam memahami perilaku. Seseorang akan secara konsisten merespons lingkungan internal atau eksternal mereka, atau bahkan pada kedua lingkungan tersebut. Kombinasi ini disebut sebagai kondisi psikologis karena seseorang merespons lingkungannya berdasarkan cara mereka biasanya merasakan input dari luar.

4. Pengembangan Karir

a. Definisi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2017) Pengembangan karier mengacu pada penyesuaian perilaku yang dilakukan seseorang untuk menjalankan strategi karier. Ali, dkk (2019) Pengembangan karier bertujuan untuk mengembangkan dan membangun jalur karir karyawan dalam berbagai cara. Kegiatan pengembangan membawa sikap positif terhadap karir yang melibatkan pengembangan, dan pada akhirnya sikap positif terhadap kinerja karyawan. Kaswan (2017) menyatakan bahwa Pengembangan karyawan adalah proses di mana mereka memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas mereka saat ini dan di masa depan.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa pengembangan karier adalah prosedur di mana seseorang memperoleh pengetahuan dan pengalaman di tempat kerja untuk mencapai tujuan kariernya.

b. Teori Pengembangan Karir

Salah satu tugas manajemen karier adalah pengembangan karier. Proses menentukan potensi dan sumber daya profesional karyawan serta menerapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkan potensi tersebut dikenal sebagai pengembangan karier (Meilan Sugiarto, 2007). Evaluasi kinerja karyawan biasanya menandai awal dari proses pengembangan karier (Sunyoto, 2013).

c. Faktor-faktor pengembangan karir

Berdasarkan Rivai (2013) faktor-faktor yang mensugesti pengembangan karir ialah :

a) Prestasi kerja

Faktor terpenting dalam mengembangkan karir yang paling penting untuk memajukan dan membuat karir karyawan adalah performa kerja. Kemampuan untuk bekerja dengan baik dan etis di tempat kerja sangat penting untuk kemajuan karir. Seorang pekerja dapat mengukur peluangnya untuk maju secara profesional dengan memahami apa yang akan terjadi pada kinerjanya. Semua inisiatif pengembangan karir akan didasarkan pada harapan akan kinerja yang sangat baik. Bahkan tujuan karir yang paling sederhana pun sering kali tidak dapat dicapai ketika kinerja di bawah standar dan inisiatif pengembangan karir diabaikan. Kinerja dan pencapaian biasanya diperlukan untuk promosi karir.

b) Eksposur

Sosialisasi ini terutama diperoleh manajer atau supervisor melalui kinerja, serta melalui keberhasilan staf, laporan tertulis, presentasi lisan, kerja komite, dan jam kerja.

c) Jaringan kerja

Memperoleh eksposur di luar tempat kerja dengan membangun jaringan berarti membuat kontak pribadi dan profesional. Karyawan akan mendapatkan banyak manfaat dari jaringan, terutama saat mereka maju dalam karir mereka.

d) Kesetiaan terhadap organisasi

Lulusan dari universitas kontemporer sering kali menunjukkan tingkat loyalitas yang rendah karena mereka memiliki ekspektasi yang tidak realistis terhadap organisasi tempat mereka memulai karier. Untuk mengatasi hal ini serta menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan (turnover), perusahaan biasanya "membeli" loyalitas karyawan dengan honor yang tinggi, tunjangan, serta menjalankan praktik sumber daya manusia yang efisien seperti perencanaan dan pengembangan karir. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional, dimana loyalitas pertama ditujukan untuk profesi.

e) Pembimbing serta sponsor

Karyawan akan dapat berbagi pengalaman profesional mereka berkat mentor dan sponsor. Karyawan akan menerima bimbingan atau rekomendasi dari mentor dalam upaya memajukan karier mereka; mentor sendiri biasanya berasal dari dalam perusahaan. seorang mentor merupakan seorang yang menciptakan kemungkinan untuk kemajuan karier pada organisasi.

f) Peluang buat tumbuh

Karyawan harus memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan mereka, misalnya melalui pendidikan berkelanjutan, kursus, dan pelatihan. Karyawan akan memiliki kesempatan untuk maju sejalan dengan rencana profesional mereka berkat hal ini.

d. Indikator Pengembangan karir

Menurut Sembiring & Sitanggang (2022) indikator pengembangan karir terdiri atas: SINTA 5

- a) Pendidikan
- b) Pelatihan
- c) Mutasi
- d) Promosi Jabatan
- e) Masa Kerja.

5. Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan Kerja

Menurut Tanjung (2020) menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda sesuai dengan keadaan mereka yang unik. Tingkat kebahagiaan atau ketidakbahagiaan seseorang, kepuasan atau ketidakpuasan, dapat digambarkan sebagai keadaan mereka di tempat kerja. Seorang karyawan yang puas akan melakukan tugasnya dengan antusias dan serius, sedangkan karyawan yang tidak puas akan melakukan tugas dengan cara yang sama tanpa berusaha untuk memperbaikinya, yang akan menghasilkan banyak kesalahan.. Pertiwi dan Gorda (2019) kepuasan kerja adalah sentimen yang dialami seseorang dalam menanggapi lingkungan saat ini, yang memotivasi dan memandu perilaku untuk mencapai tujuan. Rismayadi & Maemunah (2016) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah apa yang dialami oleh semua karyawan berdasarkan pengaturannya,

Berdasarkan definisi diatas, bahwa kepuasan kerja mengacu pada

keadaan pikiran di mana seseorang merasa puas atau senang dengan pekerjaannya, yang akan meningkatkan kinerjanya dan membantu perusahaan memenuhi tujuannya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Ahmed, dkk (2018) Teori Perdagangan Sosial (*social exchange theory*) teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu tentang keseimbangan antara kontribusi mereka terhadap organisasi dan menerima imbalan yang mereka terima dari organisasi tersebut. Jika individu merasa bahwa mereka telah memberikan kontribusi yang cukup dan menerima imbalan yang adil, maka kepuasan kerja akan tinggi. Tidak dapat disangkal bahwa kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja memiliki kaitan yang erat. Menurut Sinambela (2016) mengungkapkan bahwa beberapa manajer membuat asumsi bahwa pencapaian yang kuat akan selalu disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina, N (2018) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor Karyawan. Usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, cara pandang, serta perilaku kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan (IQ). Setiap karyawan yang berkembang dalam lingkungan dengan tantangan yang terus menerus

membutuhkan sesuatu yang memaksa mereka untuk berpikir kritis dan memanfaatkan pengetahuan, kemampuan, pendidikan, dan pengalaman mereka untuk menemukan solusi.

2. Faktor Pekerjaan. Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), jabatan, standar pengawasan, stabilitas keuangan, peluang promosi, interaksi dengan rekan kerja, dan hubungan kerja merupakan beberapa faktor.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: SINTA 5

- 1) Jika upah yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan adalah wajar dan memenuhi kebutuhan mereka, mereka dikatakan menerima gaji.
- 2) Ada aspek yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang, atau konten aktual dari pekerjaan tersebut.
- 3) Rekan kerja, yaitu sahabat yang seringkali berinteraksi dengan seorang ketika melakukan pekerjaan, seorang mungkin melihat rekan kerja mereka menjadi orang yang sangat menyenangkan atau mengerikan.
- 4) Seseorang yang selalu mengeluarkan arahan atau instruksi untuk melaksanakan tugas, berperan sebagai atasan. Gaya kerja atasan mungkin menyenangkan bagi beberapa orang atau tidak menyenangkan bagi orang lain, yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja.

- 5) Seseorang mungkin merasa bahwa ada peluang bagus untuk promosi atau tidak. Promosi adalah kemungkinan bahwa seseorang dapat berkembang melalui promosi. Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh hal ini.
- 6) Secara khusus, lingkungan fisik dan psikologis di tempat kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1	Irwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013, ISSN: 2302-8912 (SINTA 5)	Variabel Independen X1 : Self efficacy X2 : locus of control Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Dina Sulistyowati dan Marsudi Lestariningsih Jurnal Ilmud dan Riset Manajemen, Volume 6, Nomor 12, Desember 2017, e-ISSN : 2461-0593	Variabel independen X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Locus of control Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3	<p>Federic Mario Bolung, Endri Sentosa dan Marnis</p> <p>Oikonomia: Jurnal Manajemen Volume 17, No.2, Juli 2021, pp. 141-154, p-ISSN: 0215-143X e-ISSN: 2797-8966,</p> <p>DOI: 10.47313/oikonomia.v17i2.1261</p>	<p>Variabel Independen X1 : Budaya organisasi X2 : Pengembangan karir X3 : Komitmen organisasi</p> <p>Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan</p>	<p>1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4	<p>Widyastuti Cahyaningrum dan Robert Heru Prabowo</p> <p>Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2020, e-ISSN 2685-2977 (SINTA 5)</p>	<p>Variabel Independen X1 : Pengembangan karir X2 : Self efficacy</p> <p>Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan</p>	<p>1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai</p> <p>Menara Ekonomi, Volume VII No. 1 – April 2021, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 (SINTA 5)</p>	<p>Variabel independen X1 : Locus of control X2 : Efikasi diri</p> <p>Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan</p>	<p>1. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
6	<p>Lukiyana dan Arsinta</p> <p>Business Management Journal Vol.15 (No. 2): 93 - 106. Th. 2019, p-ISSN: 1907-0896 e-ISSN: 2598-6775 (SINTA 4)</p>	<p>Variabel Independen X1 : Kemampuan intelektual X2 : Pengembangan karir</p> <p>Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kemampuan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

7	Putri Azizi, Ai Elis karlindadan Mardhatila Fitri Sopali <i>Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research.</i> Vol. 5 No.3, Agustus 2021, e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-800 (Printed) (SINTA 5)	Variabel Independen X1: Budayaorgani sasi X2: Pengembangan karir X3: Self efficacy Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Daru Suryantiko dan Genita Lumintang Jurnal EMBA, Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.351-360, ISSN 2303-1174 (SINTA 6)	Variabel Independen X1 : Pelatihan kerja X2 : Pengembangan karir Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Winda J. Kojongian, Bode Lumanauw dan Jacky Sumarauw Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, ISSN 2303-1174 (SINTA 6)	Variabel Independen X1 : Motivasi X2: Pengembangan karir X3 : Kompensasi Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Desi Permata Sari dan Yeki Candra JEMSI, Volume 1, Issue 3, Januari 2020, E-ISSN : 2686-5238, P-ISSN :	Variable Independen X1 : Pengembangan karir X2 : Self efficacy	1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy tidak berpengaruh dan

	2686-4916	X3 : Motivasi Variable Dependen Y : Kinerja karyawan	tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Rini Handayani International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), Vol-3, Issue-4, 2019 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-47 (SINTA 4)	Variabel Independen X1 : Kompleksitas kerja X2 : Pengembangan karir X3 : Komunikasi organisasi Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Kompleksitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
12	Dionisius Pius Aboyaman Tankdare dan Ima Kristina Yulita <i>International conference on, technology, education and sciences, InCoTES</i> 2019 ISSN : 978-602-6258-14-4	Variabel Independen X1 : Locus of control X2 : Self efficacy X3 : Self esteem Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Locus of control berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Self esteem berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Desi Permata Sari Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 9-18 ISSN : 2301-5268, E-ISSN : 2527-9483 (SINTA 5)	Variabel Independen X1 : Locus of control X2 : Motivasi X3 : Kepuasan kerja Variabel Dependen Y : kinerja karyawan	1. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

14	Tarjo Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA), pISSN:2622-4763, eISSN:2622-2159, Vol.3 No. 2 (Juli) 2020, Hal. 322- 330 (SINTA 4)	Variabel Independen X1 : Budaya organisasi X2 : Motivasi kerja X3 : Kepuasan kerja X4 : Komitmen organisasi Variabel Dependensi Y : Kinerja karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Melia Andayani MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1 2020, p-ISSN: 2548-1622, e-ISSN:2716-4039 (SINTA 3)	Variabel Independen X1 : Kepuasan kerja X2 : Motivasi kerja X3 : Disiplin kerja Variabel Dependensi Y : Kinerja karyawan	1. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Andi Yuniarti dan Ahmad Muhtamar SEIKO: <i>Journal of Management & Business</i> , Volume 4 Issue 3 (2022) Pages 375 – 384, ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN:2598-8301(Online) (SINTA 4)	Variabel Independen X1 : Self efficacy X2 : Locus of control Variabel Dependensi Y : Kinerja karyawan	1. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

17	Rizka Azhari Jurnal IlmudanRiset Manajemen :Volume 9 Nomor 6, Juni 2020, e-ISSN: 2461-0593	Variabel Independen X1 : Kepuasan kerja X2 : Disiplinkerja X3 : Motivasi kerja Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Bagus Ikhsan Bagaskara danEdy Raharja DIPONEGORO <i>JOURNAL OF MANAGEMENT</i> , Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 1-11, ISSN (Online): 2337-3792 (SINTA 4)	Variabel Independen X1 : Motivasi kerja X2 :Disiplin kerja X3 : Kepuasan kerja Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
19	Husin, dkk. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Volume 08, No. 01 Februari 2023, pp. ISSN: 2088-4656 (Print);2503-1635 (Online) (SINTA 2)	Variabel Independen X1 : Locus of control X2 : Kepuasan kerja Variabel Dependen Y : Kinerja karyawan	1. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2017) mengatakan bahwa kerangka kerja adalah representasi konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah diakui sebagai masalah yang signifikan. Kerangka pemikiran

dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (X1) *Locus Of Control* (X2) Pengembangan Karir (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

1. Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori kognitif sosial mencakup gagasan tentang efikasi diri. Menurut pandangan ini, kepercayaan diri seseorang terhadap kapasitasnya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah relevan (Bandura, 2012). Micomonaco & Espinoza (2022)) *Locus of control* yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka yang memiliki *locus of control* yang tinggi, yang juga dikenal sebagai individu internal, lebih puas daripada mereka yang memiliki *locus of control* yang rendah, yang juga dikenal sebagai individu eksternal. Salah satu tugas manajemen karier adalah pengembangan karier. Proses menentukan potensi dan sumber daya profesional karyawan serta menerapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkan potensi tersebut dikenal sebagai pengembangan karier (Meilan Sugiarto, 2007). Evaluasi kinerja karyawan biasanya menandai awal dari proses pengembangan karier (Sunyoto, 2013). Menurut Ahmed, dkk (2018) Teori Perdagangan Sosial (*social exchange theory*) teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu tentang keseimbangan antara kontribusi mereka terhadap organisasi dan menerima imbalan yang mereka terima dari organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dikarenakan apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, *locus of control* yang baik, pengembangan karir yang jelas dan kepuasan kerja yang diharapkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Teori kognitif sosial mencakup gagasan tentang efikasi diri. Menurut pandangan ini, kepercayaan diri seseorang terhadap kapasitasnya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah relevan (Bandura, 2012). Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, semakin percaya diri mereka akan kemampuannya untuk berhasil. Seorang dengan efikasi diri yg rendah lebih cenderung membatasi upaya mereka serta menyerah dalam keadaan sulit. Di sisi lain, mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan mengerahkan lebih banyak upaya untuk mengatasi rintangan mereka (Stajkovic dan Luthans, 1998). *Self-efficacy* dapat menghasilkan umpan balik positif di mana individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi menjadi lebih berinvestasi pada pekerjaan mereka untuk berkinerja lebih baik, dan kinerja yang lebih baik semakin meningkatkan kepercayaan diri individu (Lianto, 2019)

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan karyawan yakin mampu melaksanakan tugas-tugas dengan kemampuannya sendiri serta diiringi oleh karyawan yang memiliki kinerja. Sedangkan seorang karyawan bisa dikatakan memiliki kinerja jika karyawan tersebut memiliki tanggung

jawab dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti Cahyaningrum & Robert Heru Prabowo (2020), Putri Intan Suci Pulungan & Harif Amali Rivai (2021), Julita, dkk (2019), Arista, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu berarti semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik

3. Pengaruh *Locus Of Control* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Locus of control yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka yang memiliki *locus of control* yang tinggi, yang juga dikenal sebagai individu internal, lebih puas daripada mereka yang memiliki *locus of control* yang rendah, yang juga dikenal sebagai individu eksternal.

Teori *locus of control*, yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1954, adalah sebuah konsep psikologis yang mengacu di kepercayaan individu terhadap sejauh mana mereka mempunyai kendali atas kehidupan mereka sendiri. Dalam konteks kinerja, *locus of control* mengacu pada keyakinan individu tentang apakah hasil kinerjanya dipengaruhi oleh faktor internal (*InternalLocusofControl*) atau faktor eksternal(*external locus of control*). Hubungan antara *locus of control* dengan kinerja seseorang merujuk pada bagaimana pola pikir individu tentang kontrol atas kehidupan mereka (*InternalLocusOfControl*) atau tentang pengaruh eksternal yang dominan (*externallocus ofcontrol*) dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk kinerja di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan karyawan yang dapat mengendalikan kejadian-kejadian di lingkungannya dengan memiliki kinerja yang baik. Sedangkan karyawan bisa dikatakan mempunyai performance yang baik jika karyawan tersebut memberikan kontribusi kualitas pada seseorang dan perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Sulistyowati & Marsudi Lestariningsih (2017), Putri Intan Suci Pulungan & Harif Amali Rivai (2021) yang menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kegiatan pengembangan membawa sikap positif terhadap karir yang melibatkan pengembangan, dan pada akhirnya sikap positif terhadap kinerja karyawan. Kaswan (2017) menyatakan bahwa Pengembangan karyawan adalah proses di mana mereka memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas mereka saat ini dan di masa depan.

Salah satu tugas manajemen karier adalah pengembangan karier. Proses menentukan potensi dan sumber daya profesional karyawan serta menerapkan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkan potensi tersebut dikenal sebagai pengembangan karier (Meilan Sugiarto, 2007). Evaluasi kinerja karyawan biasanya menandai awal dari proses pengembangan karier (Sunyoto, 2013).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan jika perusahaan memberikan

pengembangan karir yang jelas kepada karyawan sehingga kinerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daru Suryantiko & Genita Lumintang (2018), Winda, dkk (2016), Azizi, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

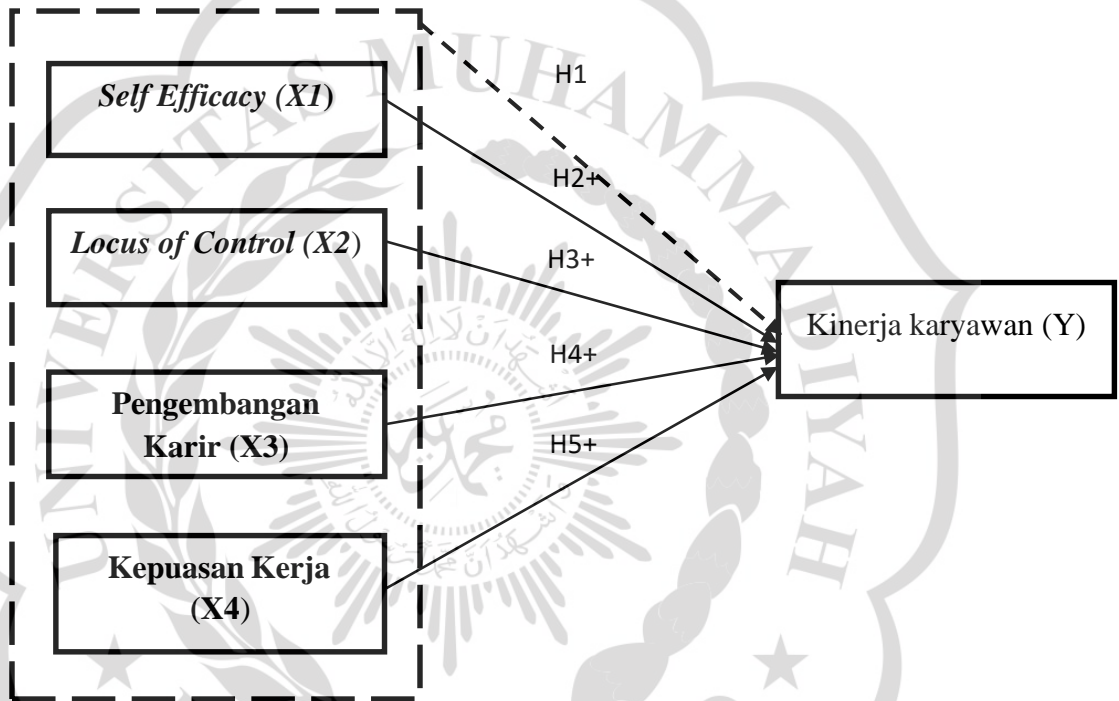
Menurut Ahmed, dkk (2018) Teori Perdagangan Sosial (*social exchange theory*) teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu tentang keseimbangan antara kontribusi mereka terhadap organisasi dan menerima imbalan yang mereka terima dari organisasi tersebut. Jika individu merasa bahwa mereka telah memberikan kontribusi yang cukup dan menerima imbalan yang adil, maka kepuasan kerja akan tinggi. Tidak dapat disangkal bahwa kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja memiliki kaitan yang erat. Menurut Sinambela (2016) mengungkapkan bahwa beberapa manajer membuat asumsi bahwa pencapaian yang kuat akan selalu disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya di perusahaan, sedangkan seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya jika karyawan tersebut mempunyai kepuasan kerja yang baik serta menerima imbalan yang adil, maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020), Bagaskara dan Rahardja (2018), Syawal (2018) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan penjelasan di atas, kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah:

Gambar 2. 1
Kerangka pemikiran



Keterangan Gambar:

- > =Pengaruh secara parsial
- - - - -> =Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Latar belakang penelitian, perumusan masalah yang diangkat, dan kerangka kerja yang dibuat untuk penelitian ini, semuanya menjadi dasar bagi hipotesis yang dihasilkan untuk penelitian ini, yaitu:

H₁ : *Self Efficacy*, *Locus of Control*, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

H₃ : *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan