

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya tidak ada organisasi atau perusahaan yang tidak mempunyai divisi *Human Resources* yang bertanggung jawab untuk menangani berbagai keperluan perusahaan terkait dengan sumber daya manusia, termasuk manajemen sumber daya manusia sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya hambatan. Namun sebelum mengetahui manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan maka perlu diketahui pula definisi manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Berikut ini merupakan definisi dari manajemen sumber daya manusia menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan Widodo (2015:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”.

Sementara itu, menurut Hamali (2016:5) menyimpulkan manajemen sumber daya manusia bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan dan pelaksanaan dalam mengatur tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia mampu membantu perusahaan atau organisasi dalam menetapkan tujuan dan memperkirakan pencapaian tujuan. Jika tanpa tujuan yang jelas, perusahaan atau organisasi tidak akan memiliki target yang ingin dicapai. Membahas mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia, berikut ini merupakan tujuan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:9) adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan saran kepada manajemen mengenai kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat menjalankan sebuah kegiatan, di dalam perusahaan ataupun organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di bidangnya masing-masing. Tak hanya itu, perusahaan atau organisasi pun sudah seharusnya memperhatikan bagaimana cara memanajemen dan mengetahui peranan dari manajemen sumber daya

manusia agar dapat berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2017:14) mengungkapkan mengenai peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2. *Locus of Control*

a. *Pengertian Locus of Control*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni salah satunya merupakan faktor terkait dengan unsur psikologis manusia yaitu *locus of control*.

Terdapat beberapa definisi menurut para ahli mengenai *locus of control*. Menurut Robbins dan Judge (2015:138) menyatakan bahwa *“Locus of control merupakan tingkatan di mana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri”*.

Sementara itu Suryoto dan Burhanudin (2015:16) menyatakan bahwa *“Locus of control menunjukkan tingkat di mana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka”*.

Serta menurut Hamzah dkk (2021:44) menyatakan mengenai *locus of control* bahwa:

“Locus of control adalah suatu kecenderungan suatu individu atau orang dalam memberikan tanggapan terhadap hal-hal yang berlaku dalam hidupnya, apakah hal tersebut berada dalam kontrol dirinya sendiri atau hal lain di luar dari dirinya”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu sumber keyakinan dalam diri individu bahwa segala peristiwa yang terjadi di dalam hidupnya dipengaruhi oleh faktor di dalam dirinya dan di luar dirinya.

b. Aspek-Aspek *Locus of Control*

Terdapat aspek-aspek penting dalam *locus of control*, salah satunya menurut Mearns dalam Istiana (2020:27), terdapat konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh Rotter memiliki empat konsep dasar, yakni sebagai berikut:

1) Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

2) Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas atau kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

3) Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk satu penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini.

c. Indikator *Locus of Control*

Indikator yaitu variabel-variabel penelitian yang sangat penting digunakan sebagai rujukan untuk menaksir perubahan yang terjadi, berikut ini merupakan indikator dari *locus of control*.

Menurut Robbins dan Judge (2015:68) indikator *locus of control* terdiri dari:

1) *Locus of control* internal

Individu dengan *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengendalikan kehidupannya sendiri. Dalam *locus of control* internal ini memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

a) Kemampuan

Individu percaya bahwa keberhasilan di dalam dirinya merupakan kemampuannya sendiri.

b) Keputusan

Individu mampu mengambil keputusan baik itu mengenai keberhasilan dan kegagalan yang ada di dalam hidupnya.

c) Usaha

Ketika melakukan segala hal keberhasilan di hidupnya, individu percaya bahwa itu merupakan inisiatif, usaha, dan kerja kerasnya sendiri.

2) *Locus of control* eksternal

Individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa kehidupannya dipengaruhi faktor lain di luar dirinya. Dalam *locus of control* eksternal ini memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

a) Nasib

Individu percaya bahwa tindakannya dikendalikan oleh nasib di luar kendalinya.

b) Keberuntungan

Individu percaya bahwa tindakan yang dilakukannya berdasarkan bantuan orang lain dan keberuntungan yang tidak disangka.

c) Kekuatan

Individu percaya bahwa keberhasilan atau kegagalannya dipengaruhi oleh faktor kekuatan dari luar dirinya.

3. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Selain *locus of control*, terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari dalam diri individu, yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* mencerminkan kepercayaan seseorang dalam kemampuan mereka ketika melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

Menurut Ghufro dan Risnawita (2017:73) mendefinisikan *self efficacy* bahwa *“Self efficacy adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu”*.

Menurut Farras (2018:9) mendefinisikan mengenai *self efficacy* bahwa:

“Self efficacy adalah kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional yang ada serta memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan”.

Menurut Ilman (2020:21) menjelaskan bahwa *“Self efficacy adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan”*.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan dan kepercayaan seorang individu bahwa ia mampu menyelesaikan tugas, pekerjaan atau sesuatu yang ingin dicapainya.

b. Dimensi Self Efficacy

Dimensi yaitu komponen dalam variabel yang satu sama lain saling terikat dalam membangun serta dan menjadi bagian dari suatu kesatuan utuh dari suatu variabel.

Dijelaskan Bandura dalam Ilman (2020:28) yang membedakan empat dimensi *self efficacy* yaitu mencakup *past performance*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, dan *emotional cues*.

1) *Past performance*

Meliputi hal-hal baru yang diterima karyawan sebagai hasil akumulasi kinerja sebelumnya. Dalam dimensi *past performance* ini memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

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

2) *Vicarious experience*

Meliputi kesuksesan yang dirasakan baik kesuksesan rekan kerja maupun kesuksesan perusahaan, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Dalam dimensi *vicarious experience* ini memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Kesuksesan rekan kerja
- b) Kesuksesan perusahaan

3) *Verbal persuasion*

Meliputi sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat

meningkatkan keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam dimensi *verbal persuasion* ini memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Hubungan atasan dengan pegawai
- b) Peran pemimpin

4) *Emotional cues*

Meliputi sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun, bisa terjadi peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri. Dalam dimensi *emotional cues* ini memiliki indikator yakni keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.

c. Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Self efficacy sangat menentukan seberapa besar keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki setiap individu, hal ini sangat berkaitan erat dengan aspek-aspek dari *self efficacy* itu sendiri.

Menurut Abdullah dalam Hikam (2021:20) membagi *self efficacy* ke dalam empat aspek yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dalam menghadapi situasi yang tidak menentu, tidak dapat diprediksikan, dan penuh tekanan. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan memiliki kemampuan serta keyakinan dalam

menghadapi tantangan serta akan berusaha lebih keras untuk mencapai keberhasilan. Begitupula sebaliknya, individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari ketidakpastian dan tekanan dalam menyelesaikan tugas.

- 2) Keyakinan terhadap kemampuan menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* yang terdapat pada individu dapat mempengaruhi aktivitas serta usaha yang dilakukan untuk dalam menghadapi tantangan guna mencapai tujuan.
- 3) Keyakinan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap individu menentukan target untuk keberhasilannya dalam melaksanakan tugas, individu dengan *self efficacy* tinggi apabila mengalami kegagalan dalam mencapai target justru akan berusaha lebih giat untuk meraih kembali target yang telah gagal.
- 4) Keyakinan terhadap kemampuan untuk menghadapi masalah. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mengatasi masalah atau kesulitan dalam tugas yang dijalankannya.

d. Klasifikasi *Self Efficacy*

Klasifikasi *self efficacy* pada seorang individu yang dapat dibedakan melalui cara seseorang bertindak. Menurut Bandura dalam Hikam (2021:19), secara garis besar *self efficacy* terbagi menjadi dua

bentuk, yakni *self efficacy* yang tinggi serta *self efficacy* yang rendah, pada individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dia akan cenderung untuk memilih terlibat langsung, individu dengan *self efficacy* tinggi tidak akan menganggap tugas tersebut sebagai ancaman, mereka akan mengembangkan minat intrinsik juga ketertarikan mendalam pada suatu aktivitas, mereka akan mengembangkan tujuan dan berani berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut. Individu tersebut pun akan meningkatkan usaha sebagai upaya dalam mencegah kemungkinan terjadinya kegagalan *self efficacy* yang akan timbul, mereka yang gagal dalam menjalankan sesuatu biasanya akan cepat untuk bangkit dan mendapat kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Sedangkan pada individu dengan *self efficacy* rendah mereka akan cenderung untuk menghindari dari tugas tersebut. Individu dengan *self efficacy* rendah tidak akan berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi suatu pekerjaan atau tugas yang sulit, mereka juga lambat dalam mengatur serta mendapatkan kembali *self efficacy* mereka ketika mengalami kegagalan.

e. Dampak *Self Efficacy* Pada Perilaku

Seorang individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah maupun yang tinggi, mempunyai *impact* terhadap perilakunya itu

sendiri yang kemudian akan mengubah cara ia bertindak dalam melakukan sesuatu.

Menurut Luthans dalam Permana dkk (2016:57) menuturkan bahwa *self efficacy* secara langsung dapat berpengaruh pada hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pemilihan perilaku, misalnya keputusan akan dibuat berdasarkan bagaimana efikasi yang dirasakan seseorang terhadap pilihan, misalnya tugas kerja atau bidang karir.
- 2) Usaha motivasi, misalnya orang akan mencoba lebih keras dan lebih banyak berusaha pada suatu tugas di mana efikasi diri mereka lebih tinggi dari pada mereka yang memiliki efikasi diri yang rendah.
- 3) Daya tahan, misalnya orang dengan efikasi diri tinggi akan mampu bangkit dan bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saat menghadapi rintangan.
- 4) Pola pemikiran fasilitatif, misalnya penilaian efikasi mempengaruhi perkataan pada diri sendiri (*self-talk*) seperti orang dengan efikasi diri tinggi mungkin mengatakan pada diri sendiri, “Saya tahu saya dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah ini”. Sementara orang dengan efikasi diri rendah mungkin berkata pada diri sendiri, “Saya tahu saya tidak bisa melakukan hal ini, saya tidak mempunyai kemampuan”.

- 5) Daya tahan terhadap stress, misalnya orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengalami stress dan malas karena mereka berpikiran gagal, sementara orang dengan efikasi diri tinggi memasuki situasi penuh tekanan dengan percaya diri dan kepastian dengan demikian dapat menahan reaksi stress. Para peneliti telah mendokumentasikan suatu ikatan yang kuat antara efikasi diri yang tinggi dengan keberhasilan dalam tugas fisik dan mental yang sangat beragam. Sebaliknya, orang-orang dengan efikasi diri yang rendah berhubungan dengan sebuah kondisi yang disebut *learned helplessness* (ketidakpercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk mengendalikan situasi), keyakinan yang drastis melemah sehingga seseorang tidak memiliki kendali atas lingkungannya.

f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy yang ada pada seorang individu tidak hanya datang secara tiba-tiba, melainkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga *self efficacy* itu ada pada seorang individu.

Menurut Bandura dalam Farras (2018:10) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain:

1) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2) Gender

Perbedaan *gender* juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita lebih memiliki efikasi yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingences incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6) Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

g. Indikator *Self Efficacy*

Indikator pada dasarnya memiliki fungsi atau kegunaan sebagai pedoman dalam memberikan pengukuran dan penilaian terhadap hasil dari suatu aktivitas atau kegiatan.

Ghufron dan Risnawati (2017:80) menerangkan bahwa terdapat tiga indikator dalam *self efficacy* yaitu:

a) *Level*

Merupakan indikator dari *self efficacy* yaitu sejauh mana seseorang dapat menentukan tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dapat dilaksanakan, dibutuhkan kemampuan untuk memahami kemampuan atau bakat yang dimiliki dan melihat target ke depan yang ingin dicapai sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan baik itu sulit ataupun mudah, sehingga dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat seseorang.

b) *Strength*

Merupakan indikator dari *self efficacy* yaitu sejauh mana seseorang merasakan kekuatan dan keyakinan akan level pekerjaan tersebut. Seseorang dikatakan memiliki *self efficacy* yang tinggi apabila terdapat komitmen dan usaha yang besar dalam mengerjakan pekerjaan sulit ataupun mudah.

c) *Generality*

Merupakan indikator dari *self efficacy* yaitu sejauh mana seseorang mampu untuk menggeneralisasikan pengalaman-pengalaman untuk mengerjakan pekerjaan sebelumnya, dalam artian, apakah seseorang menjadikan suatu pengalaman dalam menjalankan pekerjaan terdahulu sebagai motivasi, keberhasilan atau kegagalan.

4. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Faktor organisasional yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu peraturan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan faktor lingkungan yang berada di dalamnya termasuk iklim organisasi. Iklim organisasi menjadi sebuah bagian yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai pegawai yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi.

Berikut ini merupakan definisi iklim organisasi menurut para ahli. Menurut Darodjat (2015:85) menyatakan bahwa:

“Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja”.

Sedangkan menurut Badu dan Djafri (2017:118) menyatakan bahwa:

“Iklim organisasi merupakan persepsi dari anggotanya, maka ada beberapa faktor yang membentuk iklim organisasi, yaitu: keterpisahan, rintangan, keakraban, kejauhan, tekanan pada hasil, dorongan (motivasi) dan semangat”.

Sementara itu, menurut Wirawan (2016:121) menyatakan bahwa *“Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku di setiap anggotanya”*.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi atau tanggapan dari tenaga kerja perihal lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan di tempat mereka bekerja.

b. Perbedaan Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi

Keberadaan atau organisasi tidak terlepas dari peran anggota di dalamnya, demikian pula dengan warna yang melekat pada organisasi. Semua hal tersebut berkaitan dengan iklim dan budaya organisasi yang terbentuk di dalamnya. Namun iklim dan budaya organisasi merupakan dua hal yang berbeda tapi tidak bisa dipisahkan karena keduanya memiliki pengaruh terhadap lingkungan dan perilaku anggota itu sendiri.

Menurut Husein dalam Hamzah dkk (2021:45) menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi merupakan suatu falsafah nilai dan keyakinan dari suatu kebiasaan bersama yang kemudian menghasilkan norma-norma sebagai pedoman perilaku/tindakan dan cara berpikir dalam upaya pencapaian tujuan bersama”.

Sedangkan menurut Nurhasnawati dan Subhan dalam Wahyuni dan Gorda (2019:228) menyatakan bahwa *“Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dan dapat tercermin dari karakter pegawai”*.

Moran dan Volkwein dalam Wulandari (2019:19) membuat daftar beberapa perbedaan antara iklim organisasi dan budaya organisasi. Perbedaan-perbedaan tersebut diringkas dalam tabel berikut ini:

Tabel 4
Ringkasan Perbedaan antara Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi

Iklim Organisasi	Budaya Organisasi
Berakar pada disiplin psikologi sosial.	Berasal dari domain antropologi.
Fokusnya adalah pada persepsi dan kognisi individu yang digunakan untuk memahami dan membedakan atribut dari lingkungan internal organisasi.	Fokusnya adalah pada analisis struktur yang mendasari simbol, mitos dan ritual yang mengarah pada nilai, norma, dan makna bersama dalam kelompok.
Karakteristik organisasi yang relatif tahan lama.	Karakteristik organisasi yang bertahan lama.
Lebih dangkal sehubungan dengan penetrasi pada kesadaran individu dan realitas organisasi. Lebih terlihat dan beroperasi pada tingkat sikap dan nilai.	Terjadi pada tingkat sikap dan nilai, tetapi juga pada tingkat asumsi yang lebih dalam. Relatif tidak terlihat dan bersifat sadar pada individu.
Berkembang lebih cepat dan berubah dengan cepat.	Berkembang perlahan dan tidak mudah diubah.
Membuktikan karakteristik khusus individu.	Menunjukkan karakteristik kolektif.
Menggunakan metodologi kuantitatif.	Menggunakan metodologi kualitatif.

Sumber: Denison, Gerber, & Moran dan Volkwein dalam Wulandari (2019:19)

Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi adalah konsep yang berbeda, namun terkait. Moran dan Volkwein serta Denison dalam Wulandari (2019:19) menyoroti dua hal utama:

- 1) Keduanya merupakan komponen dari dimensi organisasi yang ekspresif, komunikatif, dibangun secara sosial, dengan iklim yang lebih dapat diamati, dan budaya yang mengacu pada komponen organisasi yang tidak terucapkan dan tersembunyi.
- 2) Budaya organisasi memengaruhi sikap dan praktik yang membentuk iklim organisasi.

c. Sifat Iklim Organisasi

Iklim organisasi memiliki sifat atau ciri yang dapat dibedakan. Menurut Rahmi Widyanti (2021:103), terdapat empat sifat iklim organisasi yakni sebagai berikut:

- 1) Iklim baik secara organisasi

Artinya individu maupun grup, secara keseluruhan bersifat psikologis dan memiliki persepsi. Individu adalah persepsi yang diperoleh seluruh anggota dari satuan unit sosial.

- 2) Semua iklim adalah abstrak

Sifat iklim organisasi ini berarti individu biasanya memanfaatkan informasi mengenai barang dan berbagai kegiatan yang terjadi dalam organisasi, guna membentuk suatu rangkuman persepsi tentang iklim. Setelah membentuk rangkuman, persepsi itu

kemudian digabungkan dengan pengamatan serta pengalaman pribadi individu dalam organisasi, untuk dibuat peta kognitif dari individu tersebut.

3) Iklim bersifat abstrak dan persepsual

Individu dalam organisasi memiliki prinsip yang sama dengan persepsi. Saat prinsip itu digunakan dalam pengamatan lingkungan kerja, akan timbul deskripsi yang sifatnya multidimensi.

4) Iklim itu sendiri

Sifat iklim organisasi ini artinya peneliti lebih banyak mempertanyakan apa yang dilihat individu dalam lingkungan kerja mereka kepada oranglain dibanding harus menanyakan kepada individu tersebut untuk menyatakan apakah itu baik atau buruk.

d. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi merupakan unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi itu sendiri. Dimensi iklim organisasi terdiri dari beragam jenis dan beberapa pada setiap organisasi atau perusahaan.

Marshal dalam Indrasari (2017:10), menjelaskan dimensi dari iklim organisasi sebagai berikut:

- 1) Dimensi fisik iklim organisasi: penampilan gedung organisasi dan ruang kerja, ketersediaan sumber daya, keselamatan dan kenyamanan.

- 2) Dimensi sosial iklim organisasi: kualitas hubungan interpersonal antara di antara karyawan, adil dan memperlakukan adil terhadap karyawan dengan karyawan lainnya, tingkat persaingan dan perbandingan sosial antara karyawan, dan sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap pengambilan keputusan di lingkungan organisasi.
- 3) Dimensi organisasi iklim organisasi: kualitas kinerja, harapan atasan pada prestasi karyawan, dan pemantauan kemajuan karyawan dan segera mungkin melaporkan hasilnya kepada karyawan dan melakukan perbaikan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang dapat dirasakan individu secara positif akan memberikan tampilan kerja yang layak dan efektif yang akan mempengaruhi pada kesuksesan organisasi.

Menurut Steers dan Porter dalam Hidayati (2021:22) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1) Struktur Organisasi

Hubungan yang baik antara individu dengan organisasi dapat menentukan pola-pola interaksi, sehingga antar karyawan memiliki hubungan lebih terkoordinasikan dengan baik dan perilaku berorientasi pada tugas yang terstruktur. Ukuran jabatan,

posisi jabatan dalam hierarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan merupakan struktur organisasi berkaitan dengan iklim kerja.

2) Kebijakan dan Praktik Manajerial

Pimpinan memberikan arahan terhadap karyawan pada kegiatan yang berguna untuk pencapaian tujuan organisasi. Interaksi tersebut seperti pemberian tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan bertujuan untuk terciptanya iklim kerja yang berorientasi pada prestasi sehingga karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya apabila manajemen memberikan penekanan, pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja mengarah pada hal-hal yang kurang bertanggung jawab, ketidakmampuan, dan karyawan menjadi kurang kreatif.

3) Teknologi

Dalam pelaksanaan tugas teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan sesuai yang dengan diterapkan. Kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah disebabkan karena teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis akan menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat meningkatkan kreativitas, kepercayaan,

dan penerimaan pada tanggung jawab personal dalam menyelesaikan tugasnya.

4) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri, hal tersebut dapat digambarkan oleh kekuatan yang berada di luar organisasi.

f. Indikator Iklim Organisasi

Indikator iklim organisasi terdiri dari beberapa indikator. Wirawan (2016:131) menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki beberapa indikator yang dibutuhkan yakni sebagai berikut:

1) Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.

2) Standar-standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

3) Tanggung Jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Indikator tanggung jawab yaitu kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Penghargaan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Indikator penghargaan terdiri atas: imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5) Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

6) Komitmen

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan tingkat keberhasilan pada suatu perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik, berkualitas, dan kompeten akan menghasilkan pencapaian yang baik bagi perkembangan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyatakan mengenai kinerja bahwa:

“Kinerja atau persepsi kerja atau job performance atau actual performance adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas

yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins (2016:260) mengungkapkan bahwa *“Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.*

Sementara itu menurut Wibowo (2017:4) mendefinisikan kinerja bahwa:

“Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya selama periode waktu tertentu.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Segala aktivitas yang dilakukan untuk memajukan perkembangan bisnis perusahaan perlu diwujudkan dengan kinerja atau performa dari karyawan yang berada di dalamnya. Penilaian kinerja pun sangat dibutuhkan perusahaan agar dapat melihat kualitas dari karyawannya itu sendiri.

Menurut Neal dalam Benjamin Bukit dkk (2017:96) menyatakan bahwa *“Penilaian kinerja penting untuk mengevaluasi keahlian, mengukur kerja dan rencana pengembangan ke depan”*.

Penilaian kinerja dibutuhkan guna mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi kemampuan dan kekuatan pekerja.
- 2) Mengidentifikasi potensi perkembangan pekerja.
- 3) Memberikan informasi bagi perkembangan pekerja.
- 4) Membuat organisasi lebih produktif.
- 5) Memberikan data bagi kompensasi pekerja yang sesuai.
- 6) Memproteksi organisasi dari tuntutan hukum ketenagakerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:275) menyatakan mengenai proses penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja. Contoh: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah karyawan.
- 2) Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan (analisis jabatan).
- 3) Memeriksa tugas yang dijalankan.
- 4) Menilai kinerja.
- 5) Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa karakteristik kinerja karyawan yang dapat dikatakan bahwa seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara dalam Istiana (2020:38) menyatakan bahwa karakteristik kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik “*feedback*” yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan harus diamati sehingga kinerja karyawan tidak akan menurun, hal ini bertujuan untuk kelancaran bisnis dan pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni sebagai berikut:

1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan mengundurkan diri (*resign*) jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3) Prioritas kerja

Memberikan prioritas kerja yang jelas agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4) *Supportive Boss*

Atasan yang baik bersedia mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan, memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*.

5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk menggambarkan tingkatan dengan tujuan mencapai suatu target yang sudah ditetapkan. Indikator dapat digunakan untuk melakukan evaluasi mengenai keadaan atau status dan memungkinkan dilakukannya pengukuran pada perubahan-perubahan yang terjadi.

Menurut Robbins (2016:260), terdapat beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Karyawan bangga terhadap pekerjaannya, karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar sejak awal, karyawan mencari cara-cara untuk memperbaiki kualitas pekerjaannya.

2) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Karyawan melakukan pekerjaan dengan bagus, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal, karyawan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan cepat.

3) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Karyawan selalu membuat jadwal personal, karyawan bekerja berdasarkan jadwal tersebut, karyawan selalu memutuskan dahulu pendekatan yang akan digunakan pada tugasnya sebelum memulainya.

4) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Karyawan memiliki sikap *can do* (yakini bahwa ia dapat melakukan apapun), karyawan mencari cara untuk menambah pengetahuan dan pengalamannya.

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran penelitian untuk mengetahui hubungan antara variabel *locus of control*, *self efficacy*, dan iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan (H_1)

Menurut Barrick dan Mount dalam Istiana (2020:42) menyatakan bahwa:

“Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada di luar lingkungan kerja”.

Locus of control merupakan suatu sumber keyakinan dalam diri individu bahwa segala peristiwa yang terjadi di dalam hidupnya dipengaruhi oleh faktor di dalam dirinya dan di luar dirinya. Berdasarkan teori *locus of control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*, di mana *locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan internal *locus of control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan *independen*. Hal ini dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh tipe personalitas individu-individu dengan *locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas atau pekerjaan yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Locus of Control* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan (H_2)

Menurut Albert Bandura dalam Takndare (2019:23) menjelaskan bahwa “*Faktor pengalaman performansi dalam self efficacy membantu pertumbuhan efikasi diri seseorang dalam mengatur kemampuan kognitif dan self regulative demi tercapai kinerja yang efektif*”. Pengalaman dan kemampuan yang dimiliki individu sangat penting dalam dunia kerja, dengan demikian karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan. Kemampuan tinggi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan untuk mencapai tingkat kerja yang maksimal. Kinerja karyawan tinggi akan menguntungkan karyawan memiliki prestasi kerja dan dapat meningkatkan gaji. Hal ini dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh *self efficacy* dengan kemampuan dan pengalaman sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan (H_3)

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2016:125) menyatakan bahwa:

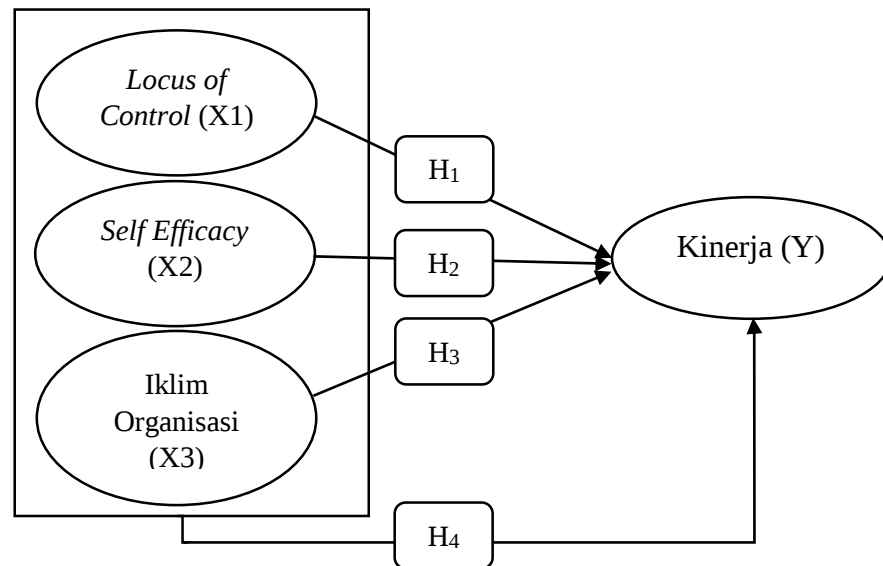
“Pegawai merasa puas dengan iklim organisasi menunjukkan kinerja positif dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sedangkan karyawan merasa tidak puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja akan berpengaruh pada menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan”.

Iklim organisasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dengan demikian iklim organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif menyebabkan organisasi menjadi kondusif. Ketika iklim organisasi kondusif maka menyebabkan karyawan merasa puas, bahagia, dan nyaman terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya menjadi menyenangkan. Maka hal ini akan menyebabkan keuntungan bagi perusahaan karena meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh iklim organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Hubungan *Locus of Control*, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan (H_4)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Locus Of Control* (X_1), *Self Efficacy* (X_2), dan Iklim Organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk

memudahkan penelitian, maka akan digambarkan dalam kerangka pemikiran seperti gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X_1 = *Locus of Control* (variabel *independen*)

X_2 = *Self Efficacy* (variabel *independen*)

X_3 = Iklim Organisasi (variabel *independen*)

Y = Kinerja Karyawan (variabel *dependen*)

H₁ = Pengaruh X_1 secara parsial terhadap Y

H₂ = Pengaruh X_2 secara parsial terhadap Y

H₃ = Pengaruh X_3 secara parsial terhadap Y

H₄ = Pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini:

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 – 7013 ISSN: 2302- 8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)	Metode penelitian menggunakan <i>simple random sampling</i> dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self Efficacy</i>

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				dan <i>Locus of Control</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018) JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Vol. 4 No. 1, Juni 2018, Hal. 51-66 P-ISSN: 2502-1400, E-ISSN: 2502-5678 DOI: 10.34203/jimfe.v4i1.1110	Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Metraplasa	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif Korelasional, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala <i>likert</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja.
3.	Ahmad H. Abubakar dkk (2020) ASSETS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi	Pengaruh Pengembangan Karier Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Huntsman Indonesia	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode <i>survey</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> pengaruh signifikan terhadap

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol.10, No.2, P-ISSN: 2088-2467 E-ISSN: 2580-5746 DOI: https://doi.org/10.24252/assets.v10i2.18595		Sampel dalam penelitian ini adalah diambil secara <i>nonprobability sampling</i> .	kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
4.	Nurianna Harianja, Rokiah Kusumapraja, CSP Wekadiguna wan (2022) Jurnal <i>Health Sains</i> : Vol. 3, No. 1, Januari 2022 p-ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2548-1398 DOI: https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398	Pengaruh Motivasi, <i>Self Efficacy</i> , Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Hermina Depok	Metode penelitian menggunakan pengambilan sampel <i>proportional systematic</i> , instrumen penelitian menggunakan angket dan diukur menggunakan skala <i>likert</i> , data dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, efikasi diri, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan.
5.	Nyoman Widhiartha Adi Putra dan Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari (2021) Widya Amrita, Jurnal	Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Abiansemal Kabupaten Badung	Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan	Hasil analisis ditemukan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1 (No. 3) e-ISSN 2774-7085 DOI: https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i3.1405		menggunakan skala <i>likert</i> , teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	secara parsial dan simultan.
6.	Desi Permata Sari dan Candra (2020) Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi, Volume 1, Issue 3 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN : 2686-4916 DOI:10.31933/JEMSI	Pengaruh Pengembangan Karir <i>Self Efficacy</i> , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data terdiri dari uji hipotesis Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R ²). Metode dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif tidak signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				Berdasarkan uji hipotesis secara simultan dapat diketahui variabel pengembangan karir, <i>self efficacy</i> , dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7.	Hamzah, Miftah Syarif, Mar Artur Rahima, dan Astri Ayu Purwati (2021) <i>Alignment:</i> <i>Journal of Administration and Educational Management</i> Volume 4, Nomor 1, Juni 2021 e-ISSN : 2598-5159 p-ISSN : 2598-0742 DOI :	<i>Locus of Control</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru	Metode penelitian menggunakan analisa data yang dengan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan <i>PLS</i> .	Hasil penelitian menunjukkan <i>locus of control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan dan kinerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kepuasan karyawan tapi tidak pada kinerja

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2186			karyawan. Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Esti Suntari (2021) Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No. 3 p-ISSN 2621 – 797X e-ISSN 2746-6841 DOI: http://dx.doi.org/10.32493/drj.v4i3.10585	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta	Penelitian ini menggunakan metode survei, sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan sebagai responden yang dipilih menggunakan <i>simple random sampling</i> dengan <i>part analysis</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
9.	Abid Muhtarom, dkk (2021) Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Vol. 5 No.1 (2021) pp. 115-125 p-ISSN : 2580-2062	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Organizational Commitment</i> , Dan Perilaku <i>Cyber Loafing</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, analisis yang dilakukan dengan menyebar angket/ kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> , <i>organizational commitment</i> serta perilaku <i>cyberloafing</i> memiliki

No.	Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	e-ISSN : 2622-3368 DOI: https://doi.org/10.37339/jurnal-e-bis.v5i1.453	Daerah Lamongan)		pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.
10.	Edi Halomoan Irianto (2020) Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E- ISSN 2550- 0791 https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1	Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi	Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dengan skala <i>likert</i> dan analisis verifikatif menggunakan <i>path analysis</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan iklim organisasi, kompetensi pegawai, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2017:95) menyatakan bahwa:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini yang terjabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Hamzah dkk (2021) dengan judul “*Locus Of Control* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru” didapatkan hasil analisa statistik hasil uji t menunjukkan angka sebesar $11.355 > T \text{ tabel } 1.67$ dan nilai *P Value* menunjukkan perolehan $0.000 < \alpha 0.05$ (dengan koefisien *O* positif), maka dapat disimpulkan *H2* diterima dan artinya terdapat pengaruh positif *Locus of Control* terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis:

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Ahmad H. Abubakar dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Huntsman Indonesia” terdapat hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat

dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel *self efficacy* dari hasil perhitungan $t_{hitung} (3,057) > t_{tabel} (1,98761)$ dan signifikan 0,003 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka sesuai dengan hipotesis yaitu H1.2 bahwa *self efficacy* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19.

3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Esti Suntari (2021) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Badan Pusat Statistik Jakarta” terdapat hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,497. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar 55,214, dan nilai t tabel 7,12, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($55,214 > 7,12$) sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi berpengaruh kepada penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis:

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19.

4. Pengaruh *locus of control*, *self efficacy*, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)” didapatkan hasil analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 4.045. Nilai Sig t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini berarti *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai positif dari koefisien regresi variabel *locus of control* mengindikasikan bahwa apabila *locus of control* meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif. Dan hasil analisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 5.842. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini berarti *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai positif dari koefisien regresi variabel *self efficacy* mengindikasikan bahwa apabila *self efficacy* meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif. bahwa

variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Edi Halomoan Irianto (2020) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi” didapatkan hasil analisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dan *degree of freedom* (df) = (n-2) = 132 - 2 = 130 sehingga diperoleh ttabel 1.65666. Nilai sig. (0,001) < α (0,05) dan t hitung (3,393) > t tabel (1.65666) sehingga H0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis:

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan *locus of control*, *self efficacy*, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19.