

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kinerja. sebagai mana pula dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) bahwa kata kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun pendapat Masram (2017:138) menyatakan Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran juga kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Sedarmayanti (2014:259) kinerja berasal dari kata performance merupakan kata benda (noun) dimana salah satu arti adalah “thing done” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari performance berarti:

- a) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
- b) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Menurut Menurut Dessler (2015:330) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Sedangkan Menurut Veithzal Rivai (2013:549) penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Dari pengertian kinerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja/prestasi kerja seseorang atau kelompok baik kualitas maupun kuantitas kerja berdasarkan ketentuan/kriteria/tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti, (2017:223) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor pribadi (*Personal factors*)

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau

karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

2) Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3) Faktor Kelompok (*Team Factors*)

Ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan sesama rekan satu kerja.

4) Faktor Sistem (*System Factors*)

Ditunjukkan adanya sistem kerja serta fasilitas yang diberikan organisasi.

5) Faktor Situasional (*Situational Factors*)

Ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan external. Kinerja individu ialah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas serta kuantitas berdasarkan standar kerja

yang telah ditetapkan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu upaya kerja serta dukungan organisasi.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia ialah sangat penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap pegawai ingin mendapatkan penghargaan serta perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan

Penilaian kinerja, menurut Hasibuan (2017:94), yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja ialah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ke tiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017: 139) penilaian prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas serta kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja ialah usaha

yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Sementara menurut Edison et al (2016:206) yang di ahli bahasakan oleh Imas Komariyah bahwa kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja Menurut Mangkunegara (2017:75) adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan segala bentuk gerakan dari dalam anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yaitu kemandirian

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, Tanggung jawab dan Kerjasama dan Inisiatif. Hal ini dikarenakan indikator kinerja yang disebutkan sesuai dengan kebutuhan penelitian

2. *Self efficacy*

a. Pengertian *Self efficacy*

Self efficacy pada dasarnya merupakan keyakinan bahwa seorang individu dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan serta menghasilkan berbagai hasil positif.

Menurut McShane & Von Glinow (2020:45) mengemukakan :

"self efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully." Efikasi diri seseorang keyakinan bahwa seseorang memiliki motivasi kemampuan, persepsi peran yang benar & situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Menurut Flora Puspitaningsih (2017:76), mengatakan bahwa: “*self efficacy* adalah keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi”

Menurut Albert Bandura (2015:77) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas dengan target hasil dan waktu yang telah ditentukan”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu akan kemampuan yang ada pada dirinya dalam hal menjalankan tugas tertentu serta mengatasi hambatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat serta mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

b. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Flora Puspitaningsih (2017:77), membagi dimensi efikasi diri menjadi tiga dimensi ialah *level*, *generality*, dan *strength*

1) Dimensi *Level*

Dimensi *level* berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu/tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2) Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3) Dimensi *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

c. Indikator *Self Efficacy*

Indikator *Self Efficacy* mengacu pada 3 dimensi yaitu dimensi level, dimensi generality, dan dimensi strenght. Menurut Flora

Puspitaningsih (2017:78) merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu:

1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Individu mampu memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

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

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

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

5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan indikator *self efficacy* adalah Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, dan Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi. Hal ini dikarenakan indikator efikasi diri atau *self efficacy* yang disebutkan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Mary (2016:51) mengemukakan bahwa (*Organizational culture is the values, principles, traditions and attitudes that influence the behavior of members in the organization*) “budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi”.

Menurut Irhan Fahmi (2016:186) menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.”

Zwell dalam (Sedarmayanti 2017, 347) menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi merupakan pandangan hidup organisasi dihasilkan melalui pergantian generasi pegawai. Budaya mencakup siapa kami, apa yang kita percaya, dan apa yang kita lakukan.”

Menurut (Sedarmayanti 2017,348) menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Budaya organisasi adalah merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak dan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja..

b. Indikator Budaya Organisasi

Budaya merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan di praktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Adapun indikator budaya Menurut Menurut Robbins dan Mary (2018:52) yaitu:

- 1) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan keberanian mengambil resiko), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain

itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

- 2) *Attention oto detail* (Perhatian terhadap detail), adalah sejauhmana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) *Outcome orientation* (Berorientasi kepada hasil), yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) *People orientation* (Berorientasi kepada manusia), adalah sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) *Team orientation* (Berorientasi tim), adalah sejauh manakegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- 6) *Aggressiveness* (Agresivitas), adalah sejauh mana orang-orangdalam organisasi itu *agresif* dan komprehensif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 7) *Stability* (Stabilitas) adalah sejauh mana kegiatan organisasimenekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Budaya yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Bila proses instalasi budaya menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan organisasinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi organisasi maupun karyawan.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Luthans (dalam Sembiring, 2016:125) mengemukakan karakteristik budaya organisasi meliputi sebagai berikut :

- 1) Aturan-aturan perilaku Aturan-aturan perilaku yaitu, bahasa, terminologi, dan ritual yang bisa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- 2) Norma Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh masyarakat yang kita kenal dengan adanya norma agama, norma sosial, norma adat, dll.
- 3) Nilai-nilai dominan Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi serta disiplin kerja.

- 4) Filosofi Filosofi adalah kebijakan yang dipercayai organisasi tentang hal-hal yang disukai pegawai dan pelanggannya seperti “kepuasan anda adalah harapan kami, konsumen adalah raja.”
- 5) Peraturan-peraturan Peraturan adalah aturan-aturan yang tegas dari organisasi. Misalnya pegawai baru harus mempelajari peraturan-peraturan yang ada agar keberadaannya dapat diterima di organisasi.
- 6) Iklim organisasi Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pihak luar organisasi.

d. Fungsi-fungsi Budaya

Fungsi budaya menurut Robbins (2013:516) adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya merupakan sebuah pembeda, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dan pada kepentingan dan individual.
- 4) Budaya meningkatkan ketahanan sistem sosial.
- 5) Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan sikap serta perilaku karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis memerlukan berbagai rujukan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diteliti oleh penulis. Maka dari itu penulis menggunakan rujukan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti,Judul	Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Marmono Singgih, Nur Azizah (2022) Pengaruh Empowerment, <i>Self Efficacy</i> , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Vol 5 No 2, Juni 2022 ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.571	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa hasil regresi berganda atas pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa self efficacy yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.Pada hasil uji regresi berganda atas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan
2	Jenny Fauziah, Jonathan Pongtuluran, Musdalifah Aziz (2016) Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Self- Efficacy terhadap kinerja karyawan.	JURNAL MANAJ EMEN	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa Dari persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.hal ini berarti jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel

No	Peneliti,Judul	Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 8, (1), 2016 ISSN online: 2528-1518			Budaya organisasi, Pengembangan karir, dan Efikasi diri maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.
3	Stefanie Inggried Gorap (2022) Pengaruh Budaya organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. Volume 2 Issue 2 (2022) Pages 83 – 98 ISSN : 2828-2256	<i>Bata Ilyas Educational Management Review</i>	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan dan self efficacy yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dapat memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan
4	Stevani Sebayang, S.Kom, MM, Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M.(2017) Pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kinerja karyawan. Vol.4, No.1 April 2017 ISSN : 2355-9357	<i>e-Proceeding of Management</i>	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa self esteem dan self efficacy secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.
5	Iwan Restu Ary,Anak Agung Ayu Sriathi (2019) Pengaruh self efficacy dan locus	E-Jurnal Manajemen	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Locus of control berpengaruh positif dan

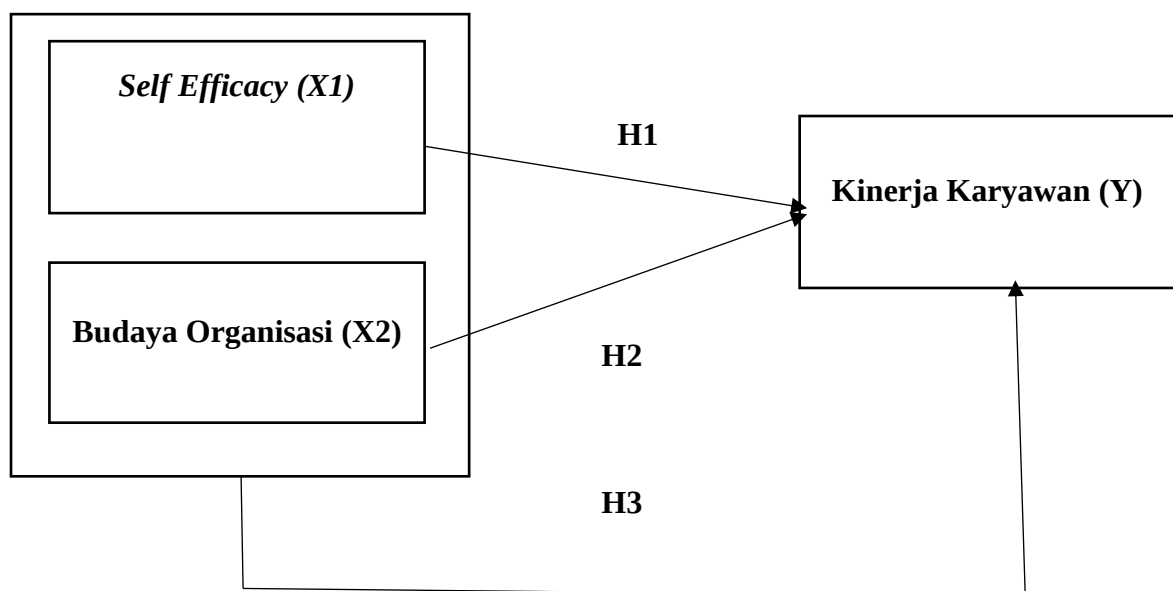
No	Peneliti,Judul	Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	of control terhadap kinerja karyawan ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2			signifikan terhadap kinerja karyawan. Self efficacy dan locus of control secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	Ainanur,Satria Tirtayasa (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14 ISSN 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi guna peningkatan kinerja karyawan.
7	Galuh Dea Gayatri Dan Onsardi (2020) Pengaruh Pemberdayaan dan Self efficacy terhadap kinerja karyawan Vol. 1 No. 1. Januari 2020 ISSN 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367	Jurnal <i>Entrepreneur</i> dan Manajemen Sains	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa bahwa pemberdayaan dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti,Judul	Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Desti Marina Ardanti, Edy Rahardja (2017) Pengaruh pelatihan, efikasi diri dan keterikatan karyawan kinerja karyawan Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, Halaman 1-11 ISSN (Online): 2337-3792	<i>DIPONEG ORO JOURNAL OF MANAGE MENT</i>		Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik efikasi diri karyawan semakin baik pula kinerja karyawan di Patra Semarang Hotel & Co nvention.
9	Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, and Asri Laksmi Riani (2019) <i>The Effect of Leadership Style, Self Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone</i> ISSN 2364-5369 Volume 6, Issue 2 April, 2019 Pages: 760-769 DOI: http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v6i2.76	<i>Internati onal Journal Of Multicult ural and Multireli gious Underst anding</i>	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa <i>Self Efficacy</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan
10	Roseann Wangeci, dkk (2015) <i>Influence of Organisational Culture on Employee Performance : A Case Study of East</i>	<i>Internati onal Journal of Science and Researc h,</i>	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan dari hasil penelitian ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti,Judul	Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>African Breweries Limited</i> DOI: 10.21275/ART2016 166 ISSN (Online): 2319-70645			

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil dari rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran dengan data primer sebagai acuan penulisan penelitian, yaitu



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 = *Self Efficacy*

X2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, batasan masalah, serta kerangka pemikiran, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas dengan target hasil dan waktu yang telah ditentukan.

Hal ini sependapat dengan Penelitian Galuh Dea Gayatri dan Onsardi, 2020 telah melakukan penelitian di PT. Mayora yang berlokasi di Bengkulu. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan 38 Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu)”. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa pemberdayaan dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan di PT. Mayora Kota Bengkulu.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti hipotesis yang pertama adalah :

H1 : *Self Efficacy* terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi sebagai karakteristik pada suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi sendiri berfungsi sebagai norma perilaku serta nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi dan yang digunakan sebagai dasar tata tertib organisasi.

Hal ini sependapat dengan penelitian terdahulu sebelumnya Menurut Robbins dan Mary (2016:51) mengemukakan bahwa “*Organizational culture is the values, principles, traditions and attitudes that influence the behavior of members in the organization*” (budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghazi Ben Saad dan Muzaffar Abbas (2018) dengan judul *The Impact of Organizational Culture on Job Performance A Study of Saudi Arabian Public Sector Work Culture* menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Budaya Organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja bahwa *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan yaitu: Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naveed R. Khan (2020) dengan judul *The Effect of Self Efficacy and Organizational Culture on Employee Performance: Empirical Findings From Banking Industry of Pakistan* bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H3 : *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Volcan Gunung Mas Sejahtera.