

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul | Variabel penelitian | Metode penelitian | Hasil penelitian |
|----|--|---|--|--|
| 1 | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0 Lilis Sulastri, Wisnu Uriawan (2020) | Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Efikasi Diri (X3), Kinerja Karyawan (Y) | Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang responden yang dikumpulkan datanya melalui pembagian kuesioner. | Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, motivasi pegawai dan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. |
| 2 | Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan Joko Wibowo, Taofik Hidajat. (2020) | Efikasi Diri (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) | Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan alat analisa SMART PLS. Dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel karena populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang berjumlah 57 orang, terdiri dari 34 karyawan laki-laki dan 23 perempuan. | Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja mampu memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan . |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| 3 | Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik wilayah Bali I Gusti Ayu Puspita Dewi, Agus Indra Tenaya. (2017) | Etika Profesi (X1), Efikasi Diri (X2), Kecerdasan Spiritual (X3), Kecerdasan Intelektual (X4), Kecerdasan Emosional (X5), dan Kinerja Auditor (Y) | Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 auditor dari 6 Kantor Akuntan Publik. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 4 poin untuk mengukur 29 indikator. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi, efikasi diri, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. |
| 4 | Understanding the Role of Creative Self-Efficacy and Power Distance Orientation for Examining the Consequences of Abusive Supervision on Employee Creativity: A Case Study from Nepal Khusbu Rauniyar, Donghong Ding, Nisha Rauniyar (2017) | Creative self efficacy (X1), Power distance orientation (X2), Employee creativity (Y) | Faktor kognitif psikologis seperti efikasi diri kreatif cy dan nilai budaya yaitu orientasi jarak kekuasaan telah diperiksa berdasarkan teori kognitif sosial. Hasil dikumpulkan dari survei 325 karyawan tetap dari 17 perusahaan yang mencakup enam industri di pusat dan wilayah pengembangan timur Nepal. | Hasilnya menunjukkan bahwa kasar pengawasan berhubungan negatif dengan kreativitas karyawan dan hubungan ini adalah sepenuhnya dimediasi oleh efikasi diri yang kreatif. Selain itu, terbukti dari hasil kami bahwa orientasi jarak kekuasaan karyawan memainkan peran moderat. Itu efek langsung dari pengawasan kasar pada efikasi diri kreatif dan mediasi efek efikasi diri kreatif lebih lemah ketika orientasi jarak kekuasaan tinggi daripada rendah. |
| 5 | The Influence | Self | Analisis dalam | Hasil dari |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | of Creative Self-Efficacy towards Creativity with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT. Smile Island Surabaya Adita Anggarwati, Anis Eliyana (2015) | Efficacy (X1), Creativity (X2), Job Satisfaction (Y) | penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) | penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan untuk beberapa hipotesis dengan statistik t sebesar 1,96 yaitu efikasi diri kreatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan skor 11,5779, kepuasan kerja pada kreativitas dengan skor 3,4212, dan efikasi diri kreatif pada kreativitas dan pekerjaan kepuasan sebagai variabel intervening dalam mediasi penuh. Sedangkan efikasi diri kreatif tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas terbukti dengan skor 1,0809 karena perbedaan persepsi tentang kreatif penilaian antara supervisor dan karyawan. |
| 6 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya (2014) | Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| | | | | yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7 | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota) Erlina Kristanti (2017) | Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Stres Kerja (Y1), Kinerja Karywan (Y2) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Jumlah populasi 35 dan sampel 32. Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) yang dijalankan oleh software smartPLS. | Hasil penelitian ini menjelaskan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap arah stres. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap arah stres. Lingkungan kerja fisik memiliki efek positif pada kinerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Stres kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja. |
| 8 | Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Dian Asriani, Muchran BL, Irwan | Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Kuantitatif. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. | Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga dapat menjalankan pekerjaan dan kegiatannya dengan baik. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai, pengontrolan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan lingkungan kerja yang |

| | | | | |
|----|--|--|--|---|
| | Abdullah (2018) | | | yang mendukung akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja. |
| 9 | Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa Irma Erawati, Muhammad Darwis, Muh. Nasrullah (2017) | Efektivitas (X1), Kinerja Pegawai (Y) | Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian diolah dengan menggunakan deskripsi kuantitatif untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa tergolong efektif berdasarkan aspek: 1) hasil kerja, dengan analisis data yang diperoleh yaitu 78,81 persen, 2) perilaku, dengan analisis data yang diperoleh yaitu 79,89 persen 3) atribut dan kompetensi dengan analisis data yang diperoleh yaitu 80,55 persen, 4) komperatif dengan analisis data yang di peroleh 81,01 persen. |
| 10 | Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bni BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan Joko Wibowo, Taofik Hidajat (2020) | Efikasi Diri (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y) | Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan alat analisa SMART PLS. Dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel karena populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang berjumlah 57 orang, terdiri dari 34 karyawan laki-laki dan 23 perempuan. | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Ada pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| | | | | <p>kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja mampu memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan.</p> |
| 11 | <p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati (2017)</p> | <p>Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>Terdiri dari 4 kantor cabang dengan sampling 48 pegawai yang dipilih secara sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert 1-5. Analisis data menggunakan PLS.</p> | <p>Hasil membuktikan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank cabang Banjarmasin, Kalimantan Selatan dengan pengaruh sebesar 66%, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bank cabang Banjarmasin dengan pengaruh sebesar 6,6%, dan pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan kinerja pegawai Bank cabang Banjarmasin dengan pengaruh sebesar 11%.</p> |

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Efikasi diri

Efikasi diri pertama kali diperkenalkan oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Menurut Bandura (1982) efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang atas kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu untuk mencapai hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang akan mempengaruhi kehidupan mereka. Efikasi diri merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari - hari manusia. Efikasi diri dapat dikatakan faktor personal yang membedakan tiap individu dan perubahan efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan(Ardi, Astuti, & Sulisty, 2017).

Judge et al.(2001) menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi dalam situasi tertentu akan mencurahkan semua upaya dan perhatian mereka sesuai dengan tuntutan situasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efikasi diri menentukan seberapa lama individu tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan dan akan berkembang seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman individu yang berkaitan dengan dirinya. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu berupa kecerdasan yang terdiri dari

kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual(Wijayanti, 2012).

2.2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Feist & Feist, (2011) efikasi diri dapat dipelajari dan ditumbuhkan melalui empat hal, sebagai berikut:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (mastery experience)

Pengalaman menguasai sesuatu adalah perfoma masa lalu. Secara umum perfoma yang berhasil akan menaikan efikasi diri individu, begitu pula sebaliknya pengalaman pada kegagalan akan menurunkan efikasi diri. Setelah efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan – kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri.

2. Modeling sosial

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam melaksanakan tugas yang sama. Sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan nasihat, saran dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya mengenai kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut dapat membantu mencapai tujuan yang diharapkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih giat untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun, pengaruh persuasi tidak terlalu besar, karena persuasi sosial tidak memberikan pengalaman yang dapat dialami secara langsung oleh individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan secara terus menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti.

4. Kondisi fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurasi kemampuan, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi kemungkinan akan memiliki ekspektasi efikasi diri yang lemah.

Tingkat efikasi diri individu dalam setiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersiapkan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (1997) ada beberapa hal yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain :

1. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), kepercayaan (*belief*), dan proses pengaturan diri (*self regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

2. Jenis kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Seperti yang terdapat dalam penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Seperti yang terdapat dalam penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Tingkat kesulitan dari tugas yang diemban individu akan mempengaruhi individu tersebut dalam memberikan penilaian akan kemampuan dirinya. Semakin rumit suatu tugas yang dihadapi individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya jika dihadapkan pada tugas yang mudah maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Insentif internal

Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri adalah *competent contingences* (*insentive* (insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilannya). Semakin besar insentif yang diterima maka semakin besar pula efikasi diri yang dimiliki).

5. Status dan peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memiliki derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga akan semakin tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Jika seseorang memperoleh informasi positif akan dirinya maka ia akan memiliki efikasi diri yang tinggi, sementara apabila ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya maka ia akan memiliki efikasi diri yang rendah.

Menurut Hjelle dan Zeigeier (dalam Chamariyah, 2015) efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pencapaian kinerja
2. Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat pengalaman orang lain, dapat menumbuhkan persepsi efikasi diri yang kuat dalam hal bahwa mereka juga mampu mengerjakan tugas yang sama.
3. *Verbal persuasion*. Meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan.
4. Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat efikasi diri. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

2.2.1.2 Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997), aspek-aspek efikasi diri pada tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan individu lainnya berdasarkan tiga dimensi. Menurut artikel Bandura (1997) yang berjudul *Guide for Constructing Self Efficacy Scales* menegaskan bahwa ketiga indikator tersebut paling akurat untuk menjelaskan efikasi diri seseorang. Berikut adalah tiga dimensi itu, yaitu:

- a. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.

Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka efikasi diri mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang tersulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada tiap-tiap tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi pada pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar kemampuan yang dimilikinya.

b. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya pengharapan yang kuat mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan, keyakinan individu dalam melaksanakan tugas dengan baik, ketenangan dalam menghadapi tugas yang sulit, dan komitmen dari individu tersebut dalam mencapai target. Kekuatan ini juga mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang

dibuatnya ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau permasalahan. Dimana semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan untuk menyelesaikannya.

c. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Aspek ini dapat dinilai baik, jika individu dapat yakin bahwa aktivitas terdahulu dalam berbagai situasi dapat membantu pekerjaannya yang sekarang, mampu mengatasi situasi yang berbeda dengan baik, dan menjadikan pengalaman sebagai jalan menuju sukses.

2.2.13 Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Flora Pupitaningsih 2016:77) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Magnitude*, *Strength*, dan *Generality*. Berikut ini adalah indikator dari efikasi diri :

1. *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)
 - a. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
 - b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.

- c. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas – tugas yang sulit.
2. *Strenght* (Kekuatan)
 - a. Keyakinan efikasi yang lemah.
 - b. Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
 - c. Keyakinan yang mantap dalam usahanya.
 - d. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang yang dikerjakannya.
 3. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)
 - a. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
 - b. Keyakinan hanya pada bidang khusus.

2.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Selanjutnya menurut Komarudin (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dansosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Kemudian Nitisemito (Gienardy,2013:13) mendefinisikan lingkungan kerja fisik “sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu, udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain” menurut Norianggono (2014:3) lingkungan kerja fisik merupakan “sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja” .

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan mempegaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2.2.1 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2005:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

1. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat, dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan

meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

1. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Suhu udara

2. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain,

karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang didengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

6. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda.

Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

7. Dekorasi di tempat kerja

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

2.2.3 Pengertian Kinerja

As'ad (2008:48) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mangkuprawira (2007:153) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

Jackson & Mathis (2009:5) mendefinisikan kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

2.2.3.1 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Jackson & Mathis (2009:113), faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah :

1. Kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan tersebut meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian individu.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan meliputi adanya motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Mangkuprawira (2009:223), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor intrinsik yang meliputi aspek tingkat pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi diri terhadap kinerja, dan pengalaman kerja.
2. Faktor ekstrinsik yang meliputi aspek lingkungan keluarga, sosial budaya, ekonomi, lingkungan kerja, dan perkembangan teknologi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja menurut

As'ad (2008:67):

1. Individu (kemampuan dalam bekerja) yang menentukan kemampuan untuk mengerjakan tugas meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis (persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi).
2. Usaha kerja (keinginan untuk bekerja) yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

3. Dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja) yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design.

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2018), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seseorang karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan.

2. Kuantitas

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja..

4. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Aspek sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam pencapaian penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi telah menjadi topik bahasan dalam banyak tulisan ilmiah bidang sumber daya manusia. Banyak faktor yang menyebabkan seorang karyawan mampu berkinerja optimal, salah satunya adalah efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kondisi tertentu.

Selain itu, terdapat hubungan nyata yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif. Hal ini diunjukkan dengan sistem lingkungan kerja

yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leblebici (2014), Roelofsen (2002), Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

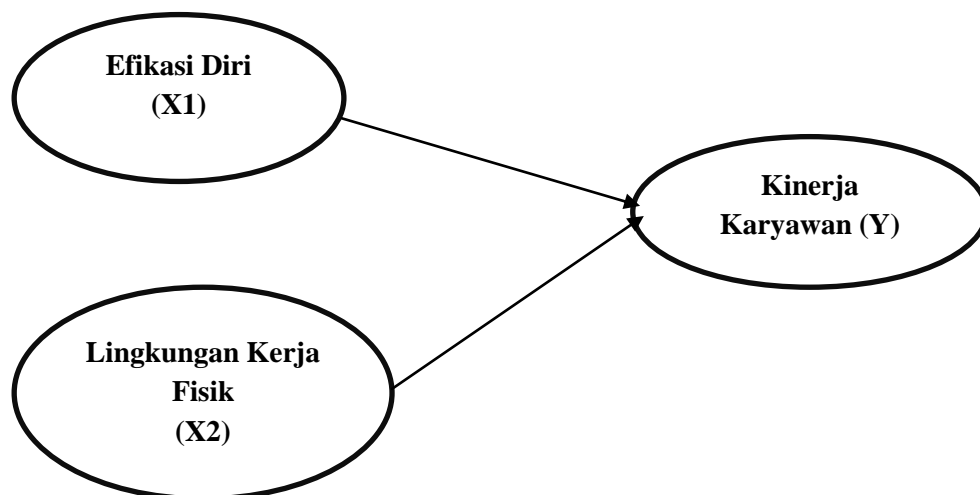
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori yang diungkapkan oleh para ahli dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Efikasi diri dan Lingkungan kerja fisik.

Dalam buku yang ditulis Ghufron (2011:70) efikasi diri dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan. Efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari - hari.

Dengan demikian dapat dikatakan selain efikasi diri sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Jadi semakin tinggi efikasi diri karyawan, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan, dan semakin memadailingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagaiberikut :



2.1 Gambar kerangka konseptual

Keterangan :

X1 = Efikasi Diri sebagai variabel independen

X2 = Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen

Y = Kinerja karyawan sebagai variabel dependen
→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual yang telah peneliti buat, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi efikasi diri semakin tinggi kinerja karyawan di UD.

Berkah Jaya offset.

H2 : Semakin tinggi lingkungan kerjafisik semakin tinggi kinerja karyawan di UD. Berkah Jaya offset.