

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

Lianto dan Santoso (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan suatu standar. Trisnayanti dan Ariyanto (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Santanu *et al.* (2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Elshifa *et al.* (2020), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Changgriawan (2017), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017), adapun indikator dalam kinerja karyawan diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, mengacu pada tingkat keunggulan dan akurasi hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan

2. Kuantitas kerja, mengacu pada jumlah pekerjaan atau hasil yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.
3. Keandalan, mengacu pada kemampuan karyawan untuk dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Sikap, mencakup sikap mental dan perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara umum.

2.2 *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya (Amandha & Ahmad, 2020). *Self-efficacy* merupakan suatu keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tindakan yang muncul dari keyakinan diri untuk dapat melakukan suatu tindakan tertentu, disamping *self-efficacy* yang dimiliki dapat mengontrol kondisi dan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan suatu tindakan tersebut (Rachmat, 2020).

Syarat dengan yang dikemukakan oleh Bandura dalam Daniati, et al., (2020), bahwa *self-efficacy* merupakan persepsi seseorang mengenai diri sendiri akan kualitas kinerja yang dia miliki. Keyakinan ini akan menjadi pertimbangan seseorang dalam melakukan tindakan tertentu guna menghasilkan kinerja yang dilakukan dalam kondisi dan situasi tertentu yang dihadapi. Peranan penting *self-efficacy* dapat mengatur motivasi diri yang membentuk keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan, mengantisipasi berbagai kemungkinan, menetapkan tujuan, serta sebagai perencanaan terhadap tindakan yang akan dilakukan. Kemudian *self-*

efficacy juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Hardianto et al., 2016).

Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Santrock dalam Sutisna (2021), menyebutkan “*Self-Efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes*”. Maksudnya adalah efikasi diri sebagai keyakinan yang bias mendorong atau mengarahkan seseorang untuk menemukan solusi dalam sebuah situasi dan mampu menghasilkan sikap positif dari situasi yang terjadi tersebut. Efikasi diri menjadi kunci dan stimulus utama yang bias membantu seseorang menemukan solusi atau jalan keluar dari sebuah situasi yang sedang dihadapi. Adapun indikator *self-efficacy* menurut Abdi (2023), diuraikan sebagai berikut:

- 1 Percaya diri, mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu.
- 2 Ketekunan, mengacu pada kemauan dan kemampuan individu untuk bekerja keras dan terus berusaha meskipun menghadapi rintangan atau kegagalan.
- 3 Adaptabilitas, mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan situasi atau lingkungan. Ini melibatkan fleksibilitas dalam merespon perubahan dan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang baru.
- 4 Ketahanan terhadap kegagalan, mengacu pada kemampuan individu untuk tetap optimis dan melihat kegagalan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh. Ini melibatkan sikap mental yang positif terhadap kegagalan dan kemampuan untuk bangkit kembali setelah mengalami kesulitan.

2.3 *Perceived Workplace Support*

Perceived Workplace Support (dukungan yang di rasakan di tempat kerja) didefinisikan sebagai sebuah persepsi karyawan terhadap apresiasi dari kontribusi dan kinerja karyawan serta persepsi mereka terhadap kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa dalam Gumelar, 2022).

Menurut Na-Nan & Sanamthong (2020), *Perceived Workplace Support* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi, atasan, dan rekan kerja cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Perceived Workplace Support* untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Menurut Na-Nan & Sanamthong (2020), terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat *perceived workplace support* dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan atasan: Tingkat dukungan yang dirasakan individu dari atasan mereka, termasuk dukungan dalam pengambilan keputusan, memberikan umpan balik konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan karir.
2. Dukungan rekan kerja: Tingkat dukungan yang dirasakan oleh individu dari rekan kerja mereka, seperti dukungan dalam menyelesaikan tugas, kolaborasi, dan saling membantu.
3. Dukungan organisasi: Tingkat dukungan yang dirasakan oleh individu dari organisasi secara keseluruhan, termasuk kebijakan, program, dan sumber

daya yang disediakan organisasi untuk mendukung karyawan.

4. Dukungan sosial: Tingkat dukungan yang dirasakan oleh individu dari hubungan sosial di tempat kerja, seperti teman sekerja, mentor, dan kelompok kerja yang solid.

2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fahmi (2021)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap kinerja karyawan melalui motivasi	Regresi Linear Berganda	Dapat disimpulkan bahwa <i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan
2	Elisabet (2021)	Pengaruh <i>self efficacy</i> , kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan unit pengelola kegiatan (upk) mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> , kapabilitas dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan secara multan terhadap kinerja karyawan Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu

3	Setiawan et al. (2020)	Pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada pt adi sarana armada tbk badung	Regresi Linear Berganda	Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi self efficacy maka kinerja juga semakin tinggi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Self efficacy dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi self efficacy dan motivasi secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja
4	Riyanto et al. (2021)	<i>Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: mediating role of employee engagement</i>	Regresi Linear Berganda	Disimpulkan bahwa motivasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan TI, sementara kepuasan kerja bersifat independen. Keterlibatan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi efek mediasi melalui motivasi dan kepuasan kerja dapat memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan
5	Rizqika (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional self efficacy Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Koridah Dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Royal Koridah	Regresi Linear Sederhana	Dapat di simpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel self efficacy yang paling

				berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga
6	Anisagita & Murniningsih (2023)	Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Oranizatioanal Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Self	Deskriptif Kuantitatif	Self efficacy dan perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, self efficacy dan perceived organizational support tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, organizational citizenship behavior memediasi pengaruh self efficacy dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan
7	Firnanda & Wijayati (2021)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton</i>	Deskriptif Kuantitatif	Efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap karyawan pertunangan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterikatan karyawan. Dirasakan dukungan organisasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pesona Arnos Beton
8	Pratiwi et al. (2022)	Peran <i>Self Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap</i>	Deskriptif Kuantitatif	Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai

		Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau		signifikansi 0,003 < 0,05) dengan nilai t hitung (3,144) > t tabel (2,004). Sedangkan Perceived Organizational Support tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi 0,221 > 0,05) dengan nilai t
9	Hadi (2023)	<i>The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance Mediated by Work Motivation and Work Engagement</i>	Deskriptif Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dan 3 Kerja keterlibatan memediasi hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja karyawan. <p>Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam penelitian peningkatan kinerja pegawai</p>
10	Lestari and Saputra (2022)	<i>The Effect of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, Andorganizational Commitments on Employee Organizational Citizenshipbehavior at PT. Surveyor Indonesia</i>	Metode Survey	Seluruh variabel mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT Surveyor Indonesia (Persero). Adjusted R 0,965, artinya 96,5% perilaku kewargaan organisasi dapat dijelaskan oleh efikasi diri, persepsi dukungan organisasi, dan komitmen organisasi

11	Nusannas <i>et.al.</i> (2020)	<i>The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation</i>	Deskriptif Kuantitatif	Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kinerja,tidak adanya pengaruh yang signifikan. Sedangkan Efek dari literatur digital, adanya keterlibatan efek yang signifikan pada literatur digital
12	Raden <i>et.al.</i> (2020)	<i>the moderating role of self efficacy toward multiple role conflict and job performance</i>	Regresi LinearBerganda	Dapat di simpulkan bahwa efek negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri tidak memiliki efek positif yang signifikan pada pekerjaan kinerja. Sementara itu <i>self-efficacy</i> tidak mampu melemahkan atau memperkuat pengaruh mltiple dengan kata lain efikasi diri gagal menjadi moderator

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self-Efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mengembangkan dan menciptakan kesuksesan dengan menilai pengalaman masa lalu. Keyakinan ini mengarahkan individu untuk tampil secara memadai dan mengatasi situasi yang dihadapi dengan cara yang diharapkan (Sari & Candra, 2020). *Self-Efficacy* berdampak pada perilaku pribadi sebagai proses berpikir,motivasi dan emosi (Ali & Wardoyo, 2021).

Seseorang dengan *Self-Efficacy* tinggi lebih cenderung melakukan perilaku tertentu dengan harapan tinggi. Dwinanda et al. (2022) dan Mathewet al. (2023), mengemukakan bahwa *Self-Efficacy* berdampak positif pada Prestasi Kerja Karyawan baik di tingkat individu maupun organisasi. Karyawan dengan *Self-*

Efficacy tinggi percaya diri dan termotivasi untuk beroperasi dengan baik, seperti yang diprediksikan oleh asumsi teori sistem bahwa input mempengaruhi output. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya (Jati, 2022). Adapun indikator dalam *self-efficacy* pada penelitian ini yaitu percaya diri, ketekunan, adaptibilitas, dan ketahanan terhadap kegagalan (Abdi, 2023).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arsy & Sriathi (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Langi et al (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan

2.3.2 Pengaruh *Perceived Workplace Support* terhadap Kinerja Karyawan

Perceived workplace support, atau dukungan kerja yang dirasakan, merujuk pada persepsi individu terhadap tingkat dukungan dan bantuan yang mereka rasakan dari organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup dukungan dari atasan, rekan kerja, dan sistem organisasi secara keseluruhan (Sarfraz et al, 2019). *Perceived workplace support* mencerminkan penilaian subjektif individu terhadap sejauh mana organisasi mendukung kebutuhan mereka, baik dalam hal

pekerjaan maupun aspek-aspek personal. Dalam hasil penelitian Wandira (2022), menegaskan bahwa *perceived workplace support* (dukungan ditempat kerja yang di rasakan) organisasi yang dirasakan merupakan persepsi keseluruhan mengenai kondisi kerja yang dapat memperkuat atau menghambat kinerja karyawan.

Rohaini et al. (2019), menyatakan bahwa dukungan lingkungan yang dirasakan dapat meningkatkan peserta pelatihan untuk menerapkan pengetahuan dan kemampuan dari pelatihan ke pekerjaan mereka secara efektif. *Perceived Workplace Support* memotivasi orang untuk mentransfer pelatihan (Gunartoet al., 2022). Selain itu, juga dapat mendukung mereka untuk beroperasi dengan potensi penuh untuk memberikan output kuantitas dan kualitas dalam tenggat waktu (Ulum, 2023). Adapun indikator dalam *perceived workplace support* dalam penelitian ini yaitu dukungan atasan, dukungan rekan kerja, dukungan organisasi, dan dukungan lingkungan sosial (Na-Nan & Sanamthong, 2020).

Berdasarkan penelitian Marpaung et al (2023), hasil menunjukkan bahwa *perceived workplace support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Firnanda & Wijayati (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived workplace support* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H2 : *Perceived Workplace Support* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan

2.3.3 Pengaruh Self-Efficacy Dan Perceived Workplace Support Terhadap Kinerja Karyawan

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya menyediakan pelatihan pengembangan karyawan. karena dengan memberikan pelatihan yang relevan dan kesempatan pengembangan karyawan, mereka akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, ini akan meningkatkan *self-efficacy* mereka dan mempekuat keyakinan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk sukses. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan arah perilaku yang positif, berusaha sekuat tenaga dalam menjalankan pekerjaannya, dan dengan gigih melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena melalui hasil kerja yang dilakukan keinginan karyawan dapat tercapai. Dengan demikian, *self-efficacy* dari karyawan untuk memenuhi keinginannya mempengaruhi kinerja karyawan (Lianto & Santoso, 2021).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *perceived workplace support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan Fahmi (2021), menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel *self-efficacy* dan *perceived workplace support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika variabel *self-efficacy* dan *perceived workplace support* ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Adapun indikator dalam kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H3 : *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT United Tractors Tbk Cabang Sumatera Bagian Selatan

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mencapai tujuan penelitian. Selain itu, juga bertujuan untuk menggambarkan asumsi atau hipotesis yang telah ditentukan oleh peneliti. Pada penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Gambar dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh *Self-Efficacy* dan *Perceived Workplace Support* terhadap kinerja karyawan PT United Tractors Tbk.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

