

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan *Self efficacy*, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan beserta dengan uraiannya yang menyangkut *Self efficacy*, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.

##### 2.1.1 *Self efficacy*

*Self efficacy* dapat memainkan peran dalam bagaimana seseorang merasa tentang dirinya sendiri, serta apakah seseorang berhasil mencapai tujuan hidupnya. *Self efficacy* juga merupakan bagian dari sistem diri seseorang yang terdiri dari sikap, kemampuan, dan keterampilan kognitif. Sistem ini memainkan peran penting dalam bagaimana kita mempersepsi dan merespons situasi yang berbeda.

Pandangan serupa yang menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa dirinya dapat melakukan tugas tertentu dengan baik (Hasan & Khaerana, 2020). Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung meragukan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan kepadanya.

##### 2.1.1.1 Pengertian *Self efficacy*

*Self efficacy* terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*Efficacy*” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan

tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, mampu atau tidak menyelesaikan tugas yang diberikan.

Beberapa pengertian *Self efficacy* yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut.

1. *Self efficacy* berhubungan erat dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri seseorang dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi seseorang (Pratomo, 2022).
2. *Self efficacy* adalah harapan positif dan keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa ia dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam menghadapi tugas berikutnya, yang tidak diketahui secara jelas dan tidak mungkin dapat diprediksi (Fahmi, 2021).
3. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan serangkaian aktivitas yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan (Amaliya, 2018). Dengan *Self efficacy* yang tinggi, individu mempunyai tujuan yang tinggi dan akan mengejanya jika ia gagal mencapai sesuatu.
4. *Self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif yang terjadi dalam diri seseorang, yang dapat berupa keputusan, keyakinan, atau penilaian tentang sejauh mana individu mengevaluasi kemampuannya sendiri untuk melakukan tugas tertentu, layanan atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut (Solihah & Frendika, 2023).
5. *Self efficacy* sebagai judgement seseorang tentang seberapa baik individu dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk berhubungan dengan

situasi prospektif (Bandura dalam Yusuf 2018: 15). Ketika individu dengan kepercayaan yang tinggi juga cenderung lebih cepat berhenti mengerjakan tugas nyata yang tidak dapat diselesaikan dibandingkan individu yang memiliki kepercayaan yang rendah, sebaliknya mereka lebih suka mengalokasikan waktu.

6. *Self efficacy* merupakan pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu (Lestari, 2019).
7. “*Self efficacy believe determine how people feel, think. Motivate themselves and behave*” keyakinan *Self efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi mereka sendiri dan berperilaku (Koohbani dan Vahigi, 2020).

Dari beberapa definisi, dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam mengukur, mengatur, dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan hasil yang bermanfaat. Seseorang dengan *Self efficacy* yang tinggi percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu untuk mengubah keadaan di sekitarnya.

#### **2.1.1.2 Faktor *Self efficacy***

Efikasi erat kaitannya dengan berbagai faktor yang memengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal (Rahmatullah, 2022). *Self efficacy* dapat dipengaruhi melalui sumber sebagai berikut.

1. Pengalaman Keberhasilan

Pengalaman sukses akan meningkatkan *Self efficacy* individu, sedangkan pengalaman gagal akan menurunkan *Self efficacy*. Ketika *Self efficacy* yang tinggi dikembangkan melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan yang umum akan berkurang.

Mencapai keberhasilan akan memberikan dampak yang berbeda-beda tergantung proses pencapaiannya (Alwisol, 2012: 288) sebagai berikut.

- 1) Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat efikasi semakin tinggi.
  - 2) Kerja sendiri, lebih meningkatkan efikasi dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
  - 3) Kegagalan akan menurunkan efikasi, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
  - 4) Kegagalan dalam suasana emosional/stres, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
  - 5) Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan efikasi yang tinggi, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan efikasinya belum tinggi.
  - 6) Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak memengaruhi efikasi.
2. Pengalaman Oranglain

*Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain dalam melihat apa yang telah dicapai orang lain. Dalam konteks ini terjadi proses modeling yang juga efektif dalam meningkatkan kinerja seseorang. Seseorang mungkin mempunyai keraguan dalam melakukan sesuatu meskipun ia mempunyai kemampuan, namun ketika ia melihat orang lain mampu atau berhasil dalam

melakukan sesuatu yang ia juga mempunyai kemampuan yang sama, maka efektivitasnya akan meningkat.

Mengamati keberhasilan orang lain yang mempunyai kemampuan sebanding dalam melaksanakan suatu tugas akan meningkatkan rasa percaya diri individu dalam melaksanakan tugas yang sama. Sebaliknya, mengamati kegagalan orang lain akan mengurangi penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan individu tersebut akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

### 3. Persuasi Verbal

Persuasi Verbal merupakan penguatan yang diterima dari orang lain bahwa seseorang mampu mencapai apa yang ingin dilakukannya. *Self efficacy* seseorang meningkat ketika ia menemui kesulitan, ada orang yang meyakinkan dirinya bahwa ia mampu mengatasi tuntutan tugas yang diberikan.

Dalam persuasi verbal, individu diberikan sugesti, nasehat, dan bimbingan agar dapat meningkatkan rasa percaya diri terhadap kemampuannya sehingga dapat membantu individu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang terbuju oleh kata-kata cenderung berusaha lebih keras untuk berhasil. Pengaruh persuasi verbal tidak terlalu besar karena tidak menimbulkan pengalaman yang dialami atau diamati secara langsung oleh individu.

### 4. Keadaan Fisiologis

Kondisi fisik yang kurang baik, seperti daya tahan tubuh yang kurang, kelelahan, dan sakit merupakan faktor yang tidak menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi keinginan masyarakat untuk melakukan sesuatu. Sebab

kondisi ini akan memengaruhi kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kondisi mood juga akan memengaruhi pandangan seseorang terhadap *Self efficacy*. Oleh karena itu, *Self efficacy* dapat meningkatkan kesehatan dan kebugaran, sekaligus mengurangi tingkat stres dan kecenderungan emosi negatif.

Individu akan menggunakan informasi tentang kondisi fisiologisnya untuk mengevaluasi kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi stres dirasakan individu sebagai tanda ketidakmampuan karena dapat melemahkan performa kerja individu.

### **2.1.1.3 Proses *Self efficacy***

*Self efficacy* dapat dipengaruhi oleh tindakan seseorang dan mempunyai efek pada perilaku manusia (Hafidzoh, 2020) sebagai berikut.

#### **1. Proses kognitif**

*Self efficacy* memengaruhi pola pikir yang dapat mendorong atau menghambat perilaku seseorang, *Self efficacy* yang tinggi mendorong terbentuknya pola pikir yang berorientasi pada kesuksesan, dan pemikiran akan prestasi akan mengantarkan seseorang pada kesuksesan yang nyata, sehingga semakin menguatkan semangat seseorang.

#### **2. Proses afektif**

*Self efficacy* berperan penting dalam mengatur kondisi emosional. *Self efficacy* mengatur emosi seseorang dalam banyak hal, yaitu seseorang yang mampu menangani ancaman tidak akan mudah mendapat tekanan dari ancaman

tersebut. Orang dengan *Self efficacy* yang tinggi akan mengendalikan pikirannya dengan lebih baik.

### 3. Proses Seleksi

*Self efficacy* memegang peranan penting dalam menentukan pilihan loyalitas karena individu merupakan bagian dari proses pembentukan loyalitas dan loyalitas membantunya dan cara memeliharanya dengan memilih loyalitas yang cocok akan membantu dalam pembentukan diri mencapai dan mencapai tujuan.

### 4. Proses Motivasi

Individu memiliki efikasi tinggi akan bekerja lebih baik untuk mengatasi tantangan.

#### **2.1.1.4 Indikator *Self efficacy***

*Self efficacy* memiliki beberapa indikator dari beberapa penelitian. Tolak ukur yang digunakan untuk mengukur *Self efficacy* menggunakan empat indikator yakni (Ali & Wardoyo, 2021).

#### 1. Rasa mampu melakukan pekerjaannya

Keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan akan merasa mampu melaksanakan tugas yang diberikan, mempunyai pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya, dan akan didukung oleh kemampuan menggunakan peralatan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya.

#### 2. Kemampuan yang lebih baik

Karyawan akan percaya diri dengan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan dibandingkan dengan orang lain, memahami proses kerja dan selalu semangat dalam menjalankan tugasnya walaupun tanpa pengawasan dari atasan.

3. Senang pekerjaan yang menantang

Karyawan merasa senang apabila mengerjakan pekerjaan yang sulit dan menantang serta selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Kepuasan terhadap pekerjaan.

Karyawan selalu merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya dan selalu merasa puas ketika menemukan solusi ketika menemui kendala dalam menjalankan tugas.

### **2.1.2 Loyalitas Kerja**

Loyalitas menjadi poin utama yang bisa dibawa oleh karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Saat ini, pengertian loyalitas dalam bekerja tidak lagi sekedar merujuk pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan uraian tugasnya, melainkan berarti berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan produk terbaik bagi pelanggan pekerjaan bisnis. (Maulida & Askiah, 2020).

Di masa lalu, loyalitas karyawan diukur dari lamanya karyawan bekerja pada suatu organisasi. Namun saat ini pengukuran loyalitas karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, khususnya yang disebut dengan komitmen (Nugroho, 2018). Komitmen sendiri dapat dipahami sebagai sejauh mana



seseorang memberikan perhatian, pemikiran, dan dedikasinya terhadap organisasi selama ia bergabung dengan organisasi tersebut.

Tingkat loyalitas sangat memengaruhi kinerja karyawan, suatu perusahaan dapat berkinerja baik apabila loyalitas dapat dikelola seoptimal mungkin, karena loyalitas dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Loyalitas merupakan hal yang penting bagi perusahaan/instansi yang menjaga kelangsungan pekerjaan dan aktivitas profesionalnya.

#### **2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja**

Loyalitas adalah kemauan dengan segenap kemampuan, keterampilan, pemikiran, dan waktu yang diperlukan untuk turut serta mencapai tujuan perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, dan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama yang bersangkutan masih berstatus karyawan (Ronaldy et al., 2019).

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas bukan hanya kesetiaan yang bersifat fisik, tetapi juga kesetiaan yang bersifat immaterial, yaitu pikiran dan kepentingannya terhadap perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas profesionalnya, karyawan tidak akan memisahkan antara loyalitas dan sikap kerja, sehingga karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Sausan, 2020).

Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan

organisasinya (Suhardi et al., 2021). Loyalitas ini ditunjukkan dalam kesediaan karyawan untuk membela dan melindungi organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, dari campur tangan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain karena loyalitas juga dapat memengaruhi kondisi kenyamanan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut (Nursita Dewi et al., 2021).

Loyalitas merupakan salah satu faktor yang digunakan dalam mengelola karyawan, meliputi pekerjaan, jabatan dan loyalitas terhadap organisasi (Adhika et al., 2021).

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, dedikasi dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang individu atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan yang baik dan berperilaku yang terbaik (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Loyalitas adalah rasa menjadi bagian dari perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerjanya (Kurniawan, 2019). Karyawan tetap tinggal juga tidak semata harus patuh karena sudah seharusnya memang begitu dan sesuai norma yang ada, tetapi loyalitas harus terkait sampai pada komitmen terhadap perusahaan karena keterlibatan secara emosional dengan perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, dibuktikan dengan komitmen dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Hal ini berkaitan dengan loyalitas karyawan, termasuk kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan**

Timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor (Lasari, 2019) yaitu:

1. **Karakteristik Pribadi**

Karakteristik pribadi meliputi usia, senioritas, masa kerja, jenis kelamin, ras, tingkat Pendidikan, prestasi yang dimiliki, dan sifat kepribadian.

2. **Karakteristik pekerjaan**

Ini berupa tantangan pekerjaan, stress kerja, identifikasi tugas, kesempatan untuk berinteraksi sosial, umpan balik tugas, dan kesesuaian tugas.

3. **Karakteristik desain**

Perusahaan dilihat dari tingkat partisipasi dalam pengambilan setiap keputusan di perusahaan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. **Pengalaman kerja**

Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya dan rasa aman merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru akan dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik, seperti telah diharapkan.

### **2.1.2.3 Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan tidak hanya terjadi dalam diri karyawan suatu perusahaan saja, namun ada juga indikator yang menjadikan loyalitas ada dalam

diri karyawan. Loyalitas kerja yang diamati pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan (Sausan, 2020) diantaranya:

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan diterapkan di perusahaan agar segalanya berjalan lebih lancar dan mengatur pelaksanaan tugas pengurus perusahaan dengan menghormatinya dan melaksanakannya dengan benar. Keadaan ini akan menciptakan kedisiplinan yang bermanfaat bagi organisasi baik secara internal maupun eksternal.

2. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik jabatan dan pelaksanaan fungsinya sama-sama mempunyai konsekuensi yang ditanggung oleh karyawan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadarannya terhadap segala risiko yang ada dalam melaksanakan tugasnya akan membantu karyawan memahami keberanian dan kesadaran akan tanggung jawab dalam menghadapi risiko atas apa yang telah dicapainya.

3. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang menunjukkan loyalitas tinggi dalam bekerja akan mempunyai sikap fleksibel dalam hubungan interpersonal. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

4. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus bisa menerima kenyataan bahwa para karyawannya setiap hari datang bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam menjalankan pekerjaannya dan akan dengan senang hati melakukannya sebagai arahan. Angka tersebut tercermin melalui keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah meminta apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

#### **2.1.2.4 Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan bukanlah suatu hal yang bersifat permanen mengalami berbagai perubahan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai aspek yang terjadi dalam diri seorang karyawan, antara lain:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Penurunan produktivitas tenaga kerja ini dapat diukur atau dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya. Penurunan produktivitas kerja ini bisa terjadi karena adanya rasa malas atau penundaan dalam bekerja.

2. Tingkat absensi yang naik

Pada umumnya jika loyalitas dan etos kerja karyawan menurun maka mereka akan ragu untuk masuk kerja setiap hari. Jika terdapat tanda-tanda peningkatan ketidakhadiran, penelitian harus segera dilakukan.

3. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Peningkatan turnover karyawan ini terutama disebabkan oleh ketidakbahagiaan karyawan bekerja di perusahaan. Untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dirasa cocok.

4. Kegelisahan dimana-mana

Penurunan loyalitas dan etos kerja karyawan dapat menimbulkan kecemasan. Seorang pemimpin harus mengetahui bahwa kecemasan dapat bermanifestasi dalam bentuk ketidaknyamanan dalam bekerja, keluhan dan lain-lain.

#### 5. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan yang sebenarnya merupakan ungkapan ketidakpuasan yang pada saat tertentu memberikan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

#### 6. Pemogokan

Tanda paling nyata dari menurunnya loyalitas dan etos kerja karyawan adalah pemogokan. Biasanya pada perusahaan yang karyawannya sudah merasa tidak sanggup lagi sampai mencapai puncaknya, hal ini akan menimbulkan tuntutan dan jika tuntutan tidak tercapai maka sering kali para karyawan mulai melakukan mogok kerja.

### **2.1.2.5 Upaya Peningkatan Loyalitas Kerja**

Melihat bahwa loyalitas seorang karyawan dapat mengalami berbagai macam perubahan. Ada berbagai langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas (Silaen et al, 2021) sebagai berikut.

- 1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada di dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
- 2) Pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan karyawan.
- 3) Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

- 4) Meningkatkan kualitas sistem penilaian kerja karyawan.
- 5) Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karir.
- 6) Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
- 7) Meningkatkan efektifitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Sumber daya manusia harus dibekali dengan kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, sumber daya manusia perlu terus menerus dimotivasi agar selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah seluruh pekerjaan harus diawasi agar tidak terjadi ketidaksesuaian dan apabila terjadi ketidaksesuaian maka harus segera dilakukan pemeriksaan.

Aktivitas pengendalian yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan adalah meninjau seluruh aktivitas perusahaan dan melihat hasil kerja seluruh karyawan. Kinerja ini mengukur kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta menyesuaikan hasil kerjanya. Kinerja karyawan juga penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan meningkatkan keuntungan, yang pada akhirnya dapat menjamin kesejahteraan seluruh karyawan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik apabila

karyawan mampu menjalankan atau melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Findriyani & Parmin, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang atau tanggung jawab dalam organisasi yang sah secara hukum, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan beretika (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja merupakan cerminan sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan kerjasama (Adhika et al., 2021). Kinerja mengacu pada sikap individu dan kelompok terhadap loyalitas kerja secara keseluruhan dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil optimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan diselesaikan dengan kemampuan, pengalaman dan keikhlasan serta waktu (Hasibuan, 2019). Tingkat pencapaian diharapkan dapat dicapai oleh seorang atau lebih karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu dengan cara mengevaluasi hubungan antara prestasi dan kinerja.

Kinerja merupakan kegiatan yang diungkapkan oleh setiap karyawan sebagai wujud keberhasilan kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, yang tentunya mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan itu sendiri (Sedarmayanti, 2019: 50).



Kinerja adalah tercapainya hasil kerja atau terlaksananya tujuan kerja yang harus dicapai oleh karyawan/karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas, fungsinya masing-masing.

Berdasarkan definisi kinerja dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja di suatu perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja (Juniarti & Putri, 2021) sebagai berikut.

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin besar kemungkinan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan tersebut. Orang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan menghasilkan hasil yang baik dan sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Suatu desain pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan dirancang dengan baik maka akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan tepat dan akurat.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang yang dimilikinya. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Orang yang berkarakter dan berkepribadian baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Jika mereka menerima dorongan internal atau eksternal yang tinggi, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mengatur, mengatur, dan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang diterapkan dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Adat istiadat atau norma ini mengatur apa

yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dihormati oleh seluruh anggota perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Perasaan gembira atau gembira, atau perasaan bersyukur kepada seseorang sebelum dan sesudah melaksanakan suatu tugas. Jika karyawan merasa senang atau menikmati pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya akan berhasil.

#### 10. Loyalitas Kerja Di Sekitar

Kondisi tempat kerja. Loyalitas kerja dapat meliputi ruang, tata ruang, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Apabila loyalitas kerja dapat menciptakan suasana nyaman dan mendatangkan ketenangan, maka akan tercipta suasana kerja kondusif, yang dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang dengan lebih baik. Namun sebaliknya apabila suasana atau kondisi loyalitas kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan maka akan menimbulkan suasana kerja terganggu dengan begitu akan memengaruhi pekerjaan.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Silaen et al., 2021) antara lain:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi manajer terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kelengkapan tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus bisnis yang diselesaikan.

3. Tepat waktu

Tingkat aktivitas menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang ditetapkan sebagai standar untuk mencapai waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efisiensi

Tingkat maksimal penggunaan sumber daya suatu organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit.

5. Kemerdekaan

Tingkatan seorang karyawan yang kelak dapat melaksanakan fungsi pekerjaan dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Ini adalah sejauh mana karyawan memiliki komitmen profesional terhadap lembaga dan tanggung jawab terhadap organisasi.

#### **2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kerja**

Penilaian kinerja karyawan biasanya mempunyai dua fungsi (Cummings dan Schwab, 2018: 354).

1. Fungsi agregat atau evaluasi

Fungsi ini sering dikaitkan dengan rencana pengambilan keputusan administratif. Misalnya, hasil penilaian ini digunakan untuk mempertimbangkan kenaikan gaji bagi karyawan yang dinilai, memberikan reward atau penalti, mempromosikan dan merotasi karyawan. Dalam fungsi ini, manajer berperan sebagai hakim yang siap memberikan putusannya.

## 2. Fungsi Terbentuk

Fungsi pelatihan yang terkait dengan proyek bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan menciptakan kondisi bagi karyawan yang ingin meningkatkan kemampuannya. Tujuannya adalah untuk menentukan pelatihan yang dibutuhkan karyawan. Manajer bertindak sebagai konsultan yang siap memberikan arahan dan pembinaan untuk kemajuan karyawan.

### **2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja dimaksudkan untuk (Stewart, 2018):

1. Memberikan umpan balik kepada karyawan. Agar efektif, umpan balik yang diberikan kepada karyawan harus jelas (tepat sasaran), deskriptif (menjelaskan contoh pekerjaan yang benar), obyektif (memberikan umpan balik positif dan negatif), dan konstruktif (memberikan saran perbaikan).
2. Manajemen berdasarkan tujuan. Manajer menentukan tujuan dan sasaran yang harus dicapai oleh setiap bawahan. Maksud dan tujuan tersebut harus disepakati oleh kedua belah pihak dan evaluasi dilakukan berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang disepakati bersama.
3. Tinjauan gaji. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk menentukan apakah seseorang akan menerima kenaikan atau penurunan gaji.

4. Bimbingan karir. Dengan melakukan penilaian, manajer mempunyai kesempatan untuk mempelajari potensi jalur karier karyawannya, termasuk mengirim mereka ke program pelatihan.
5. Perencanaan suksesi. Review karyawan dapat membantu manajer membuat daftar karyawan dengan keterampilan dan kemampuan tertentu, sehingga jika ada lowongan, manajer dapat dengan cepat menunjuk seseorang.
6. Menjaga keadilan. Adalah normal bagi seseorang untuk mencintai seseorang lebih dari yang lain. Penilaian karyawan dapat mengatasi hal ini, misalnya dengan melibatkan atasan langsung kita dalam proses penilaian.
7. Ganti pemimpin. Sistem evaluasi karyawan dapat mengurangi beban kerja bagi manajer baru yang tidak tahu apa-apa tentang kondisi dan keterampilan karyawannya. Data dalam dokumen penilaian dapat digunakan sebagai informasi penting untuk mengidentifikasi keterampilan dan lebih memahami bawahan dengan lebih cepat dan mungkin lebih akurat.

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

Berikut ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan selama pelaksanaan penelitian. Dengan adanya penelitian ini, kami berharap dapat memperkaya literatur penelitian yang relevan berdasarkan topik yang dibahas sehingga dapat dipertimbangkan secara keseluruhan. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. 1**

#### **Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Sumber	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Findriyani & Parmin, 2021) Jurnal IMMBA Vol 3, No 4, 2021	Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Terdapat variabel <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	Maulida, Reiza Adelia Askiah (2020)  Jurnal Borneo Student Research eISSN: 2721-5725, Vol 2, No 1, 2020	Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya	loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan	-
3	(Adhika et al., 2021) Jurnal Satyagraha Vol.04,no.02, Agustus 2021 – Januari 2022 ISSN : 2620-635	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar	Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variable stress kerja dan kepuasan kerja

4	(Ronaldy et al., 2019) Jurnal Manajemen - VOL. 11 (2) 2019, 116-122	Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Diduga Loyalitas karyawan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)	Terdapat variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel kecerdasan emosional dan <i>self efficacy</i>
5	(Sausan, 2020) Jurnal universitas medan area - 2020, 1-61	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Asia Sakti Wahid Foods manufacture Medan	Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel loyalitas kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
6	(Sampul, 2020) Jurnal Bisnis dan ekonomika atma jaya Yogyakarta – 2020, 1-54	Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Horison Hotels Jayapura	Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	-
7	(Nursita Dewi et al., 2021) Jurnal Ekonomi Manajemen Vol.02,no.08,– 2021	Pengaruh Loyalitas Kerja, Pengembangan Karir, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ungaran Sari Garment	loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel pengembangan karir dan loyalitas kerja



8	(Ali & Wardoyo, 2021) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1 – 2021	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing)	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel kepuasan kerja
9	(Lasari, 2019)	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada pt. mandala finance gowa	Loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>self efficacy</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	(Letsoin & Ratnasari, 2020) Dimensi, Vol. 9, No. 1 : 17-34 MARET 2020 ISSN: 2085-9996	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel keterlibatan karyawan dan kerjasama tim
11	(Solihah & Frendika, 2023) Bandung Conference Series: Business and Management Vol.03,no.01,– 2023	Pengaruh <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	-

12	(Ilman, 2020)	Pengaruh Employee Engagement and <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Heaterindo Teknik	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat employee engagement
13	(Yoman et al., 2018) Journal Riset Mahasiswa Manajemen (IRMZVI) Volume: 2, Nomor: 2	Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat kepuasan kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	(Rahmatullah, 2022)	Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT Asuransi Umum Bumi Putera	<i>Self efficacy</i> dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel motivasi kerja
15	(Fatia, 2021)	Pengaruh Stress Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel stress kerja

16	(Pratomo, 2022) Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan Vol. 11 No. 04, Desember 2022 P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening	pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Karyawan adalah positif dan signifikan	Terdapat variabel pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel keterikatan karyawan
17	(Fahmi, 2021) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia  Vol 12, No. 1, 2021 e-ISSN: 2301-8313	Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi	<i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan	Terdapat variabel pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel perceived organizational support melalui motivasi
	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>
18	(Suhardi et al., 2021) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Januari 2021 E-ISSN : 2599-3410   P-ISSN : 2614-3259	Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel loyalitas, memiliki kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel komitmen organisasi
19	(Hasan & Khaerana, 2020) Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 6, No.2 (2020) 145-155	Pengaruh <i>Self efficacy</i> Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada	Terdapat variabel pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel <i>self esteem</i>

---

(BPBD) Kota  
Palopo

---

20	(Amaliya, 2018)	Analisis Pengaruh <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja karyawan dengan stress kerja ( Studi pada Astra Isuzu Yogyakarta )	Stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap <i>Self efficacy</i> dan kinerja	Terdapat variabel pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel stress kerja
21	(Nugroho, 2018) Jurnal Pengembangan Wiraswasta VOL. 20 NO. 02 – Agustus 2018 - ISSN 1411-710X e-ISSN 2620-388X	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif	Terdapat variabel pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan

---

## 2.2 Kerangka Berpikir

*Self efficacy* merupakan penilaian diri apakah mampu melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, mampu atau tidak melakukan apa yang ditugaskan. Teori efikasi diri didasarkan pada teori sosial kognitif Bandura yang berarti keberhasilan atau kinerja seseorang bergantung pada interaksi antara perilaku, faktor pribadi (misalnya pikiran dan keyakinan), kondisi loyalitas seseorang.

Sebagaimana yang telah dikemukakan, adanya efikasi diri pada karyawan dapat memperbaiki kecenderungan emosi negatif serta penilaian buruk terhadap kondisi fisiknya. Dalam bekerja, kita memerlukan rasa percaya diri untuk meyakinkan diri kita sendiri dalam bekerja agar apa yang kita lakukan terlihat jelas sehingga timbul prestasi kerja yang baik.

Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan percaya bahwa dirinya melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan beranggapan bahwa dirinya tidak mampu melakukan sesuatu. apa pun di sekitar mereka (Handayani dkk, 2020).

Pernyataan tersebut dipertinggi penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien estimate dengan nilai positif (Fahmi, 2021). Selain itu, *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Fatia, 2021). Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang tinggi (Solihah & Frendika, 2023).

Selain *Self efficacy*, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah loyalitas kerja. Loyalitas dapat didefinisikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Loyalitas karyawan memang diperlukan pada setiap perusahaan, namun

loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya melainkan dapat dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi, maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Sikap loyalitas adalah bentuk pengabdian karyawan kepada perusahaan. Dengan memiliki sikap loyalitas, karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka yang memiliki sikap ini akan membentuk tim yang solid. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan melalui komunikasi dan manajemen bersama.

Untuk menjadi karyawan yang setia, perlu memiliki keinginan yang besar, memiliki kemampuan dan keterampilan, dan loyalitas kerja yang baik. Jika kondisi kerja dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak saling mendukung, loyalitas karyawan tidak akan meningkat. Suatu perusahaan harus mempertimbangkan alasan mengapa karyawannya memiliki loyalitas yang rendah. Karyawan yang loyal akan lebih mudah dikembangkan, memiliki inisiatif untuk maju, mendukung program perusahaan, dapat ikut serta memecahkan masalah perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan, menghormati pimpinan, dan mudah bekerja sama dengan rekan kerja.

Loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lasari, 2019). Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan (Maulida & Askiah,

2020). Serta, secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nursita Dewi et al., 2021).

Karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi cenderung lebih inovatif, memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai tugas, dan lebih cepat menerima perubahan, termasuk memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan kinerja, setiap karyawan menggunakan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan keahlian mereka.

Secara individu, karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan cenderung loyal dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang rendah. Maka jika *Self efficacy* dan loyalitas kerja pada suatu perusahaan berjalan dengan baik, tentu akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2018: 350).

Karyawan sangat penting untuk setiap perusahaan dan mereka menjadi ujung tombak dalam operasi sehari-hari perusahaan. Dalam suatu lembaga atau perusahaan, setiap karyawan pasti akan menggunakan berbagai faktor, termasuk pikiran dan akal, keinginan dalam pekerjaan, status pekerjaan, pengembangan pendidikan, usia, dan jenis kelamin. Seiring berjalannya waktu, perusahaan dapat memberdayakan dan mengatur sepenuhnya para karyawannya.

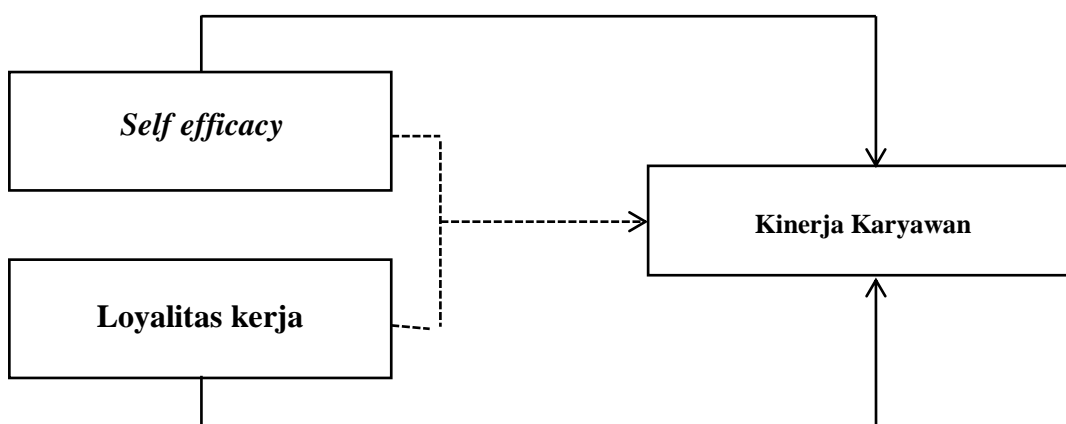
Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa dengan adanya *Self efficacy* dan loyalitas yang baik dari karyawan seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menjalankan

aturan perusahaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Untuk mencapai target, perusahaan harus memperhatikan karyawan, karena karyawan adalah faktor utama dalam suatu perusahaan, perusahaan harus mampu mengelola aset sumber daya manusianya secara optimal. Pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan harus memiliki karyawan yang unggul dan berkualitas tinggi yang dapat memberikan kontribusi penuh untuk kesuksesan perusahaan. Karena itu, pengelolaan tenaga kerja harus dilakukan dengan benar dan secara optimal.

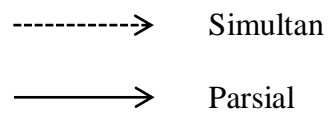
Oleh karena itu, , jika semua karyawan menerapkan *Self efficacy* dan loyalitas kerja dengan baik, kinerja mereka akan tetap terjaga. Dengan demikian, jelas bahwa *Self efficacy* dan Loyalitas kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan judul dengan variabel dependent yakni *self efficacy* dan loyalitas kerja, dan variabel independent yakni kinerja karyawan pada bagian produksi Althaff Group CV. Alharamain Tasikmalaya. Dari judul tersebut dapat digambarkan, sebagai berikut :



Keterangan :





**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

- Terdapat pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- Terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- Terdapat pengaruh *Self efficacy* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.