

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka penulis akan menghadirkan sejumlah tinjauan teoritis dan konsep dari sejumlah variabel dan fenomena yang diteliti. Pada bagian pertama dalam tinjauan pustaka berisi tinjauan atas konsep dan teoritis dalam bentuk teks naratif yang didukung oleh sejumlah bahan pustaka seperti buku referensi, jurnal dan pustaka ilmiah lainnya. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori pengaruh lingkungan kerja (*work environment theory*), lingkungan kerja merupakan sebuah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana itu dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil-hasilnya. Sejumlah konsep yang akan dibahas secara tinjauan pustaka pada penelitian ini yaitu mengenai konsep dasar dari Pengaruh *Self-Efficacy*, Iklim Kerja dan *Quality Of Work Life* Terhadap Disiplin Kerja pada karyawan CV. Syamil Putra Perkasa.

Bagian kedua berisi mengenai kerangka pemikiran yang menjadi kajian pada kerangka pemikiran pada penelitian ini. Kerangka pemikiran menjadi bagian terpenting yang dapat menjadi dasar dalam melakukan penelitian sehingga dapat memunculkan pengujian hipotesis dan kesimpulan yang baik. Pada penelitian Dalam kerangka pemikiran pun dipaparkan sejumlah konsep-konsep dasar secara teoritis dan tinjauan dari hasil penelitian serupa terdahulu yang menemukan

bagaimana posisi signifikansi dan karakteristik variabel uji yang digunakan untuk penelitian ini.

Bagian ketiga yaitu berisi mengenai hipotesis, hipotesis yang dikemukakan menjadi dasar dari upaya memecahkan masalah penelitian. Penggunaan hipotesis sebagai bagian dari disiplin ilmiah yang baku sehingga perlu untuk dilengkapi. Pengujian hipotesis digunakan sebagai dasar dari identifikasi hasil temuan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini mencakup Pengaruh *Self-Efficacy*, Iklim Kerja dan *Quality Of Work Life* terhadap Disiplin Kerja.

### **2.1.1 *Self Efficacy***

#### **2.1.1.1 Pengertian *Self Efficacy***

*Self Efficacy* adalah seorang individu yang mengenai kemampuan atau kesangupan untuk melakukan suatu tugas. *Self Efficacy* adalah keyakinan individu pada kemampuan untuk melakukan tugas dan tindakan seperti untuk menyelesaikan tugas tertentu. *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Stagg et al., 2020).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa *Self Efficacy* adalah kepercayaan diri dan tingkat kemampuan diri individu dalam menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan kepada individu.

### 2.1.1.2 Dimensi *Self Efficacy*

*Self Efficacy* memiliki tiga dimensi yang mengacu pada performance seseorang yaitu: (Sjarifudin et al., 2023)

1. *Magnitude*

Mengacu pada pengurutan tugas – tugas menurut tingkat kesulitan.

2. *Generality*

Mengacu pada keleluasaan dari self efficacy yang dimiliki seseorang yang dapat diterapkan dalam situasi lain.

3. *Strength*

Mengacu pada kepercayaan yang ada dalam seseorang yang dapat diwujudkan untuk meraih performa tertentu.

### 2.1.1.3 Indikator *Self Efficacy*

*Self-Efficacy* memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut: (Kartika, 2018)

1. Tingkat Kesulitan (*Level*)

Dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self-efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas – tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self-efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Luas Bidang Prilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinan. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai harapan seseorang.

## **2.1.2 Iklim Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Iklim Kerja**

Iklim kerja di organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim seperti tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dan kemampuan menyesuaikan dan memperbaharui diri yang pada proses selanjutnya akan meningkatkan kemampuan individu, tim dan seluruh pihak yang terlibat di organisasi (Robbins dan Coulter, 2016).

Iklim kerja merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan. Pemberdayaan memiliki dampak terbesar pada iklim kerja dan bahwa tidak semua pegawai merespons dengan cara yang sama terhadap berbagai pendorong iklim kerja (Lamberti et al, 2020).

Iklm kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan (Darmawan, 2020).

#### **2.1.2.2 Dimensi Iklm Kerja**

Iklm kerja terdiri atas beberapa dimensi yaitu: (Stringer, 2002)

1. Struktur, merupakan pengelompokan karyawan di dalam perusahaan.
2. Standar- standar, perilaku atau hasil minimum yang diharapkan dapat dicapai oleh seluruh karyawan kantor atau perusahaan.
3. Tanggung jawab, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.
4. Penghargaan, semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.
5. Dukungan, upaya yang diberikan kepada seseorang baik itu moril maupun material untuk memotivasi orang lain dalam melaksanakan suatu kegiatan.
6. Komitmen, merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai kecenderungan karyawan.

#### **2.1.2.3 Faktor – faktor Iklm Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:  
(Therapy et al., 2018)

1. *Fleksibilitas, Fleksibilitas* merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2. *Tanggung Jawab, Tanggung jawab* merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbun dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3. *Standar, Standar* merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. *Umpan Balik, umpan balik* merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatasnya diterima oleh karyawan.
5. *Kejelasan, Kejelasan* merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.
6. *Komitmen, Komitmen* merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

Dengan adanya faktor – faktor tersebut, diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang baik yang dapat membentuk sikap pegawai di dalam perusahaan dan menciptakan tanggung jawab bagi seluruh aspek yang ada dalam perusahaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Iklim Kerja**

Iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut: (Li et al., 2023)

1. Partisipatif atau partisipasi dalam lingkungan kerja
2. Empati atau pemahaman interpersonal dalam kerja tim relawan
3. Kepercayaan atau keyakinan
4. Komunikasi
5. Penerimaan atau pertimbangan
6. Pengaturan tugas

#### **2.1.3 *Quality Of Work Life***

##### **2.1.3.1 Pengertian *Quality Of Work Life***

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) mendapat perhatian dan dimaksudkan untuk mengubah sistem kerja agar kepuasan karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, organisasi berperan untuk mewujudkan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun non – fisik. Kualitas kehidupan (QWL) merupakan proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan, keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan dan keterlibatan karyawan dalam yang telah ditetapkan organisasi. (Rinanti Rahayuning Bkti, 2018)

Hal ini sejalan dengan pendapat seseorang yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi. Kualitas kehidupan kerja memiliki peranan dalam memantau karyawan berkaitan dengan kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja karyawan sendiri juga dapat membantu para atasan untuk dapat melakukan perbaikan dalam suatu organisasi. (Parvar et al., 2013)

### **2.1.3.2 Dimensi *Quality Of Work Life***

Terdapat delapan dimensi dari *Quality of Work Life*. Adapun dimensi tersebut: (Kanten., 2012)

1. *Adequate and fair compensation*

Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi standar gaji yang diterima secara umum, cukup untuk memenuhi suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Disisi lain, gaji yang memadai dan adil menunjukkan pada komponen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk memotivasi, menarik, dan menahan para karyawan.

2. *Safe and healthy environment*

Lingkungan yang aman dan sehat berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan termasuk kenyamanan situasi untuk fisik dan kesehatan mereka. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya juga dapat menyebabkan permasalahan bagi pemberi kerja. Oleh karena itu, karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang dapat membahayakan

diri mereka, namun pada kondisi yang meminimalisir resiko yang timbul akibat kecelakaan. Hal ini berkaitan pula dengan waktu atau jam kerja yang layak dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

3. *Development of human capacity*

Komponen pengembangan kapasitas manusia menunjukkan pada kecenderungan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mengizinkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperoleh otonomi. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan lebih baik apabila perusahaan mengizinkan karyawan untuk menggunakan keterampilan, keahlian, serta memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. *Growth and security*

Dicirikan sebagai beberapa faktor penting yang berkaitan untuk memelihara kualitas kehidupan kerja diklasifikasikan sebagai keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

5. *Social integration*

*Social integration* mengacu pada komponen penting yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memiliki perasaan kepemilikan terhadap

perusahaan, seperti misalnya, jika karyawan merasa bebas, terbuka, dan adanya kepercayaan dalam hubungan dan adanya perasaan kebersamaan maka mereka akan merasa puas dengan kehidupan kerja mereka serta memiliki keterikatan dengan perusahaan.

6. *Constitutionalism*

*Constitutionalism* mengacu pada hak-hak yang dimiliki karyawan dan bagaimana hak-hak tersebut dapat melindungi karyawan. Hak-hak tersebut dapat dikategorikan seperti hak-hak pribadi yang harus dihormati, kebebasan untuk berekspresi, dan hukum perburuhan.

7. *Total life space*

Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat.

8. *Social relevance*

*Social relevance* mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja. Perilaku ini mencakup perilaku etis seperti perilaku praktek yang tidak merusak lingkungan dan bertanggungjawab pada produk.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut: gaji yang adil dan memadai; lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman. Kesempatan yang cukup untuk mengembangkan karir Anda dan banyak kesempatan untuk berkembang. Untuk

tumbuh dan berkembang; kesempatan untuk memanfaatkan dan kemampuan pengembangan; menemukan keseimbangan antara pekerjaan, hidup pribadi dan keluarga; hubungan pekerjaan yang baik; dan tanggung jawab sosial yang dimiliki oleh perusahaan yang membangun kebanggaan anggota staf.

### **2.1.3.3 Faktor – faktor *Quality Of Work Life***

Peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Unsur-unsur dari Quality of Work Life adalah komunikasi terbuka, sistem penghargaan yang adil, perhatian keamanan kerja karyawan, karir yang memuaskan, penyelia yang peduli dan partisipasi dalam pembuatan keputusan. (Hadiwijaya, 2016)

Usaha perusahaan untuk memperbaiki quality of work life adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini : (Cascio, 2006)

1. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*)

Dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.

2. Pengembangan karir (*Career development*)

Dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah :

- a. Mengembangkan prestasi karyawan
- b. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan.

- c. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
  - d. Mengurangi subjektivitas dalam promosi
  - e. Memberikan kepastian hari depan
  - f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.
3. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)
- Perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
4. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*)
- Perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.
5. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)
- program pensiun dan status karyawan tetap.
6. Fasilitas yang didapat (*Wellness*)
- jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri.
7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*)
- Perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.

8. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*)

Manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.

9. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur.

#### **2.1.3.4 Indikator *Quality Of Work Life***

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai *Quality Of Work Life* sebagai berikut: (Wirawan, 2020: 206)

1. Kamanan kerja
2. Sistem penghargaan yang lebih baik
3. Gaji yang lebih baik
4. Kesempatan atau peluang untuk pengembangan diri

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong

para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Ferawati, 2017).

Sedangkan menurut Menurut salah satu penulis mengatakan bahwa “Disiplin Kerja ialah suatu perilaku patuh, menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (Bedjo Siswanto Tegor, 2020).

Maka dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja ialah adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan (Ferawati, 2017).

#### **2.1.4.2 Dimensi Disiplin Kerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu: kehadiran, ketaatan, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Gide, 2016).

#### **2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mempunyai beberapa indikator yaitu: (Jufrizen, 2021)

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesaran bekerja
5. Tanggung jawab

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bagian dari melihat perkembangan penelitian dari topik yang penulis kaji dan melakukan pemosisian penelitian penulis untuk mendukung keterbaruan ilmu pengetahuan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA JUDUL	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	(Haryono & Pamungkas, 2021)	<i>Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline</i>	Penelitian tersebut menyatakan Quality of Work Life berpengaruh terhadap disiplin kerja	<i>Quality of work life, dan Work Discipline</i>	<i>Variabel Performance : The Role Of Satisfaction</i>
2.	(Putri et al., 2021)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Kedisiplinan	Hasil penelitian tersebut menyatakan secara positif <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh terhadap Kedisiplinan	<i>Self Efficacy</i>	Variabel Penggunaan Media Sosial, kedisiplinan

NO	NAMA JUDUL	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	(Sjarifudin et al., 2023)	Hasil penelitian Analisis Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>Self- Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap Disiplinan kerja	<i>Self Efficacy</i> , Terhada Disiplin Kerja	Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
4.	[Ekowati dkk. al., Vol.7 (Iss.4): April 2019]	<i>The effect of work environment on employee performance through work discipline</i>	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<i>Work discipline</i>	<i>Variabel The effect of work environment on employee performance</i>
5.	Titok Waskito Adi (2022)	<i>The Influence of Work Discipline, Quality of work life (QWL) and Work Environment</i>	Penelitian ini menyatakan <i>Work Discipline</i> berpengaruh terhadap	<i>Work Discipline, Quality Of Work Life</i>	<i>Variabel Work Environment, on Work Motivation and Its Impact on</i>

NO	NAMA JUDUL	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		<i>on Work Motivation and Its Impact on the Performance of MSME Employees in Pasuruan Regency</i>	<i>Quality of Work Life</i>		<i>the Performance</i>
6.	Umi Salmah (2021)	<i>Quality Of Work Life Affected By Work Climate On Street Sweeper Workers In Medan City: An Evidence From Medan, North Sumatera Utara, Indonesia</i>	Penelitian tersebut menyatakan <i>Quality of Work Life</i> berpengaruh terhadap <i>Work Climate</i>	<i>Quality Of Work Life, Work Climate</i>	<i>Variabel On Street Sweeper Workers</i>
7.	Febri Yoga Sapta Raharjo (2021)	Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Penlitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja	Iklim Kerja dan Disiplin Kerja	Variabel Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja
8.	Alfeonita Dyah Mulyandini (2017)	<i>Self Efficacy as Mediation the effect of Work Family Conflict and Work Climate on Job Perrormance of Bank's Female Employee</i>	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i>	<i>Self Efficacy, Work Climate</i>	<i>Variabel Work Family Conflict on Job Perrormance</i>

NO	NAMA JUDUL	JUDUL	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Yusuf F. Zakariya (2020 7:10)	<i>Effects of School Climate and Teacher Self-Efficacy on Job Satisfaction of mostly STEM Teacher: a structural multigroup invariance approach.</i>	Penelitian menyatakan dampak langsung dari efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja, dan efek mediasi efikasi diri guru antara iklim sekolah dan kepuasan kerja.	<i>Self Efficacy</i>	<i>Variabel School Climate, Job Satisfaction of Mostly STEM</i>
10.	Mohamad Fazli Sabri (2020) The influence of money attitude, financial practice, self- efficacy and emotion coping on employee's financial well-being	<i>The influence of money attitude, financial practice, self-efficacy and emotion coping on employee's financial well-being</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri berpengaruh positif	Self-Efficacy	<i>Variabel The influence of money attitude, financial practice, and emotion coping, on employee's</i>

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sintesa dari serangkaian teori yang telah dijabarkan dalam suatu kajian literatur atau pustaka yang menjadi dasar pada penggambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan penjelasan pada masalah. Adapun dalam melakukan pembuatan kerangka

pemikiran maka diperlukan pendalaman dalam hubungan setiap variabel penelitian sehingga dapat merepresentasikan penelitian yang baik dan relevan. (Hamid, 2009)

*Self-Efficacy* atau efikasi diri secara umum dapat disebut juga sebagai kepercayaan diri. Kepercayaan diri tersebut kepercayaan diri dalam hal keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab serta penyelesaian tugasnya. (Noviyanti et al., 2017)

*Self-Efficacy* memiliki tiga indikator yaitu: 1) Tingkat Kesulitan (*Level*), 2) Luas bidang perilaku (*Generality*), 3) Kekuatan (*Strength*). Hasil dari salah satu peneliti yang dilakukan oleh (Sjarifudin et al., 2023) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis Kajian” menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2021) yang menyatakan secara positif *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kedisiplinan.

Melalui *Self-Efficacy* atau efikasi diri yang baik, karyawan bisa meningkatkan kesadaran diri mereka sebagai pegawai, dan itu juga berdampak baik terhadap kedisiplinan kerja. Selain *Self-Efficacy* ada juga faktor yang mampu mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu iklim kerja.

Iklim Kerja merupakan suatu lingkungan prasarana manusia dimana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Selain itu juga bahwasannya iklim kerja dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. (Noviyanti et al., 2017)

Terdapat indikator iklim kerja yang terdiri dari partisipatif atau partisipasi dalam lingkungan kerja, empati atau pemahaman interpersonal dalam kerja tim relawan, kepercayaan atau keyakinan, komunikasi, penerimaan atau pertimbangan, pengaturan tugas. (Li et al., 2023)

Hasil dari suatu penelitian yang dilakukan oleh (Febri Yoga Sapta Raharjo, 2021), yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Universitas Pancasakti Tegal” menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja di Universitas terkait secara parsial. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al, 2018) yang menyatakan secara parsial Iklim Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja. Dengan asumsi jika ingin meningkatkan kedisiplinan kerja maka harus menjaga Iklim Kerja tetap kondusif sehingga dapat meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan dalam mematuhi tata tertib dan peraturan organisasi serta mencegah tindakan *Indiscipliner*.

Melalui iklim kerja yang baik, perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan juga berdampak positif terhadap pegawai, dan itu juga berdampak baik terhadap kedisiplinan kerja. Selain iklim kerja ada juga faktor yang mampu mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu *quality of work life*.

*Quality Of Work Life* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, Kualitas Kehidupan Kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur – unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan

pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Terdapat 4 indikator yang digunakan untuk menilai *quality of work life* sebagai berikut: keamanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih baik, kesempatan atau peluang untuk pengembangan diri. (Wirawan, 2020: 206)

“Secara umum definisi *Quality Of Work Life* melibatkan empat tujuan bagian utama: lingkungan kerja yang aman, perawatan kesehatan yang sesuai dan gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang aman dasar seseorang menikmati pekerjaannya. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Dwita Permana, 2015), menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, pengaruh positif ini bermakna bahwa semakin tinggi pengaruh kualitas kehidupan kerja maka akan tinggi pula disiplin kerja. (Reddy M., 2013)

*Self-efficacy* dapat mempengaruhi iklim kerja di suatu perusahaan dengan signifikan, jika sebagian besar karyawan dalam perusahaan memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi ini dapat menciptakan budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan penuh semangat. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap iklim kerja. (Noviyanti et al., 2017)

Iklim kerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja. Jadi iklim kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan karyawan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan seimbang secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh

penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap *quality of work life*. (Salmah et al., 2021)

*Quality of work life* yang tinggi dapat berdampak positif terhadap *self-efficacy* individu. Dengan demikian *quality of work life* yang positif atau baik dapat memberikan pondasi yang kokoh bagi perkembangan dan penguatan *self-efficacy* individu, menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa kompeten, diperhatikan dan mampu mengatasi berbagai tugas yang dihadapi.

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah peneliti, belum jawaban yang empiris (Sugiyono., 2017:64).

Penelitian ini penulis berasumsi bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

1. H<sub>1</sub>: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Disiplin kerja
2. H<sub>2</sub>: Iklim Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja
3. H<sub>3</sub>: *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Disiplin kerja
4. H<sub>4</sub>: *Self-Efficacy*, Iklim Kerja dan *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Disiplin kerja.