

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Teori Campbell dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat dijabarkan dalam bentuk skala dan dapat diukur. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan baik secara individu maupun kelompok. Sedangkan menurut (Akob *et al.*, 2021) kinerja karyawan merupakan tanggapan atau respon seseorang terhadap hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Sutrisno dalam (Tolu *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa, kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan harapan dapat berguna dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diberikan oleh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan baik secara individu maupun kelompok.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penjelasan menurut Simamora dalam (Budiasa, 2021:15) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu yaitu:

1. Faktor individual, yaitu kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor psikologis, yaitu persepsi, *attitude*, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur organisasi.

Sementara Harini *et al.*, (2018) dalam (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh :

1. Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas menjadikan modal utama dalam mengelola dan mengembangkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan organisasi antara lain yaitu jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, hubungan kerja harmonis, komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang memadai.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Akob (2016) dalam (Budiasa, 2021) kinerja karyawan memiliki delapan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja merupakan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.
2. Kualitas kerja  
Kualitas kerja merupakan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja.
3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan bentuk pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.

4. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

5. Kerjasama

Kerjasama yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

6. Inisiatif

Inisiatif yaitu kemampuan memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

7. Kehandalan

Kehandalan yaitu kemampuan menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

## 2.2 Beban Kerja

### 2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010) dalam (Haddad, dkk 2023) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Putra (2012) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan (Astutik dan Liana, 2022). Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkatan pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan mejadi tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Haddad, dkk 2023). Andina (2007:18) dalam (Tolu *et al.*,2021) menjelaskan beban kerja

mengandung konsep “penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia”. Tugas-tugas dianggap berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya suatu tugas dianggap ringan (*underload*) jika energi pokok masih tersedia setelah tugas diselesaikan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Achyana (2016) dalam (Diana, 2019) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.
  2. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

- b. Faktor internal

Faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis yaitu jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi,

kondisi kesehatan. Sedangkan faktor psikis yaitu berupa motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

### **2.2.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2012) dalam (Haddad dkk, 2023) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki 4 indikator yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

## 2.3 *Self-Efficacy*

### 2.3.1 *Pengertian Self-Efficacy*

Konsep mengenai *self-efficacy* pertama kali dikembangkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977 dimana *self-efficacy* dianggap sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya, hasil yang akan diperoleh dari usaha kerasnya yang mempengaruhi perilakunya (Warsiki dan Mardiana, 2020). *Self-efficacy* berasal dari persepsi individu yang menghasilkan keyakinan pada dirinya mengenai kemampuan dan kompetensi diri dalam mengatasi masalah sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Andika dan Netra, 2022).

Menurut Lunenburg (2011:10) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikannya sehingga individu tersebut mampu mengatasi masalah dan mencapai tujuan yang diharapkan (Widyawati dan Karwini, 2018). Sedangkan Luthans (2014 :338) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan diri akan kemampuannya dan tindakan yang diperlukan untuk memotivasi sumber daya kognitif agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu (Sari dan Candra, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar keyakinan seseorang dalam menyelesaikan sesuatu maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan dalam mencapainya.

### 2.3.2 *Dimensi Self-Efficacy*

Menurut Bandura, *self-efficacy* terdiri dari menjadi tiga dimensi yaitu :

1. *Magnitude*

Didasarkan pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini individu mampu untuk dicapai. *Magnitude* ini terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

- Pengharapan keyakinan pada tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan
- Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya)
- Menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuan dirinya.

## 2. *Strength*

Didasarkan pada tingkat kekuatan pada keyakinan individu mengenai kemampuannya. Mengacu pada apakah hubungan mengenai *magnitude* itu kuat atau lemah. *Strength* dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- Bertahan dalam usahanya
- Keuletan dalam berusaha.

## 3. *Generality*.

Dimensi ini berkaitan dengan tingkah laku mengenai keyakinan individu terhadap kemampuannya. *Generality* terbagi atas 2 (dua), yaitu :

- Pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus
- Pengharapan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.

### 2.3.3 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Lunenberg (2011:86) dalam (Widyawati dan Karwini, 2018) terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self-efficacy* sebagai berikut :

#### 1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman pada kesuksesan dapat menyebabkan *self-efficacy* seseorang meningkat, sementara kegagalan yang berulang juga dapat mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Tugas yang menantang
- (b) Pelatihan
- (c) Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman dari individu lain (*Vicarious Experience*)

*Self-efficacy* juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman dari individu lain. Pengamatan seseorang pada keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self-efficacy* orang tersebut pada bidang yang sama. Terdapat dua keadaan yang memungkinkan *self-efficacy* seseorang mudah dipengaruhi oleh pengalaman orang lain, yaitu karena kurangnya pemahaman seseorang tentang kemampuan orang lain atau kurangnya pemahaman orang tersebut pada kemampuan dirinya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Kesuksesan rekan kerja
- (b) Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu bahwa setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang diberikan dari pemimpin atau atasan. Sikap dari pemimpin atau atasan dapat membantu seseorang dalam meningkatkan keyakinannya pada kemampuan yang dimiliki untuk dapat membantu dalam mencapai tujuan yang



diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Hubungan atasan dengan pegawai
- (b) Peran pemimpin

#### 4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan biasanya dapat dipengaruhi oleh keadaan fisiologisnya. contohnya seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi seseorang bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- (b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, tentunya tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk menguatkan hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Ringkasan hasil dari penelitian terdahulu sebagai berikut :

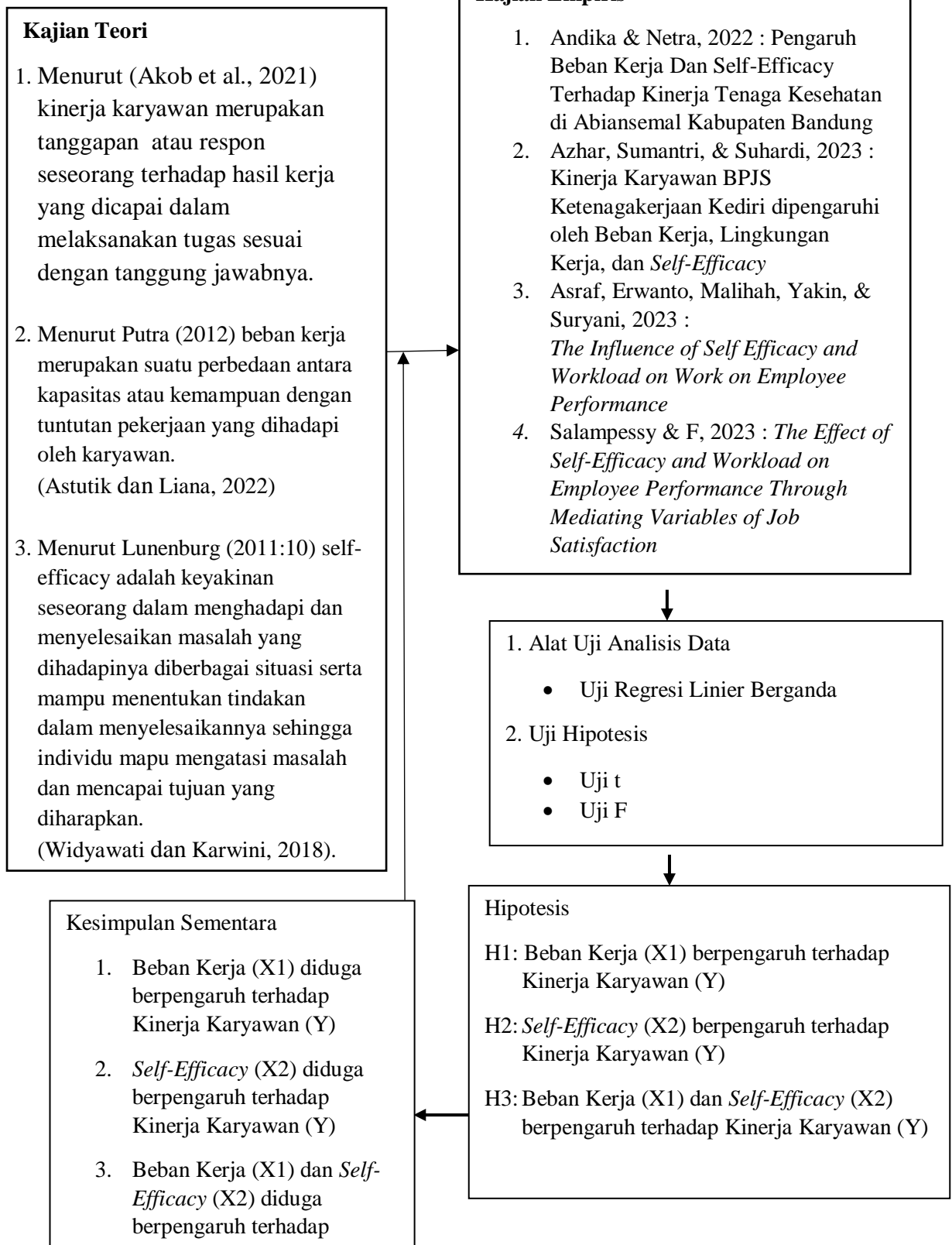
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	(Andika & Netra, 2022)	Pengaruh beban kerja dan self-efficacy terhadap kinerja tenaga kesehatan di	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan	1. Objek Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		puskesmas abiansemal I Kabupaten Badung	<i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.	
2.	(Azhar, Sumantri, & Suhardi, 2023)	Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan <i>self-efficacy</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel X2 lingkungan kerja 2. Objek penelitian
3.	(Zuriana & Yohanson, 2021)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan juga Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik	Objek penelitian dan variabel penelitian

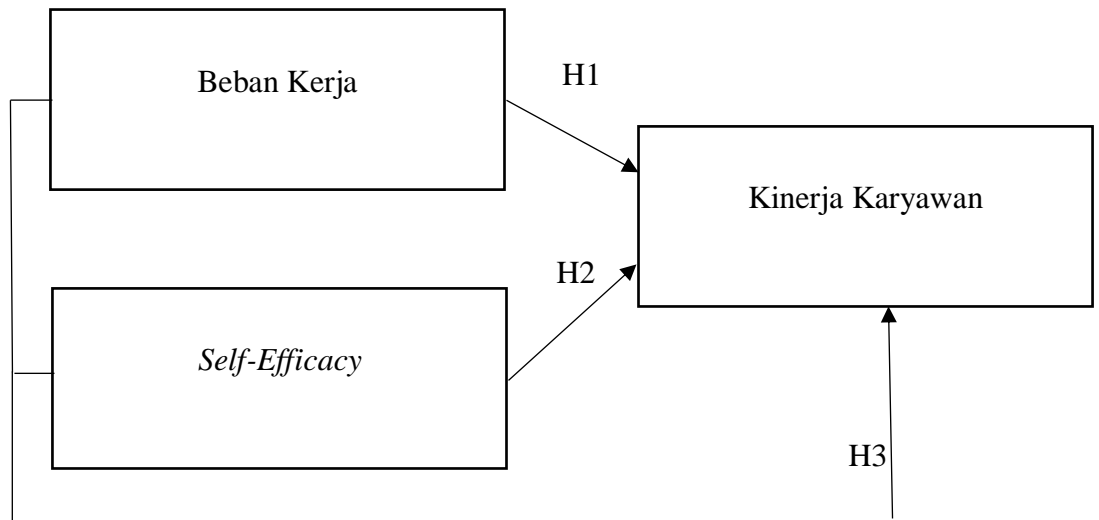
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	
4.	(Asraf <i>et al.</i> , 2023)	<i>The influence of self efficacy and workload on work on employee performance</i>	The results showed that Self-Efficacy and Workload had a positive and significant effect on Employee Performance.	Objek of research
5.	(Salampessy & F, 2023)	<i>The effect of self- efficacy and workload on employee performance through mediating variables of job satisfaction</i>	The research results show that self-efficacy and workload have a significant impact on employee performance	1. Mediating variables of job satisfaction 2. Object of research

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

### 2.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putra (2012) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan (Astutik dan Liana, 2022). Berdasarkan hasil penelitian dari (Asraf, *et al.*, 2023), yang meneliti hubungan antara variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Andika dan Netra, 2022) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut :

**H1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.7.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Bandura menganggap *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya, hasil yang akan diperoleh dari usaha kerasnya yang dapat

mempengaruhi perilakunya (Warsiki dan Mardiana, 2020). Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian ini dihipotesiskan berdasarkan hasil penelitian dari (Azhar, Sumantri, dan Suhardi, 2023) yang menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian hasil penelitian dari (Andika dan Netra, 2022) menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut :

**H2: *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.7.3 Pengaruh Beban Kerja dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh (Asraf, *et.al* 2023) dan (Salampessy dan F, 2023) yang meneliti hubungan antara Beban Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut.

**H3: Beban Kerja dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**