BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".

Menurut Rivai dan Basri (2017:138) menyatakan "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Menurut Mangkunegara (2017:139) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut kriteria yang telah ditentukan pada organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sanjaya (2019:14) faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan, masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Internal

   Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia

berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

   Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

   Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat enam indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) sebagai berikut :

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kuantitas hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan pekerjaannya dalam hal penanganan masalah yang muncul.

4. Sikap, yaitu semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanaan pekerjaan.
5. Disiplin waktu serta absensi, yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir adalah serangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir juga bisa disebut dengan cita-cita atau tujuan hidup jangka panjang seseorang yang ditekuni dalam suatu bidang. Menurut Rivai dan Sagala (2016:266), karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Menurut Mangkunegara (2017:77) Pengembangan karir adalah usaha seseorang dalam upaya perbaikan pribadi untuk mencapai rencana karirnya. Menurut Angga (2018;24) pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir menurut Zulkarnain (2017: 27) adalah kegiatan untuk melakukan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karir seorang pegawai perlu dilakukan, karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyanya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha seorang karyawan untuk mencapai suatu

rencana karir dimasa yang akan datang dengan mengembangkan diri secara maksimum.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Zulkarnain (2017:33), ada lima faktor yang mempengaruhi karir seorang karyawan adalah :

1. Sikap atasan, rekan kerja dan bawahan

   Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.
2. Pengalaman

   Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.
3. Pendidikan

   Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

4. Prestasi

   Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5. Nasib

   Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

2.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:281), pengembangan karir diatur dalam beberapa dimensi dan indikaornya yaitu sebagai berikut :

1. Kejelasan Karir

   Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan menemukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

2. Pengembangan Diri

   Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja.

Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian cita-cita.

3. Perbaikan Mutu Kerja

   Perbaikan mutu kerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi.

2.3 Efikasi Diri

2.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut Alwisol (2016:303) efikasi diri adalah persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri menurut Alwisol (2016:304) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yaitu pengalaman menguasai sesuatu prestasi *(performance accomplishment)*, pengalaman vikarius *(vicarious experiences)*, persuasi social *(social persuation)*, dan pembangkit emosi *(emotional physiological states)*. Pengalaman performasi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Jadi, efikasi diri adalah kepercayaan yang ada di dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga ia merasa mampu untuk melakukan dan mengatasi suatu situasi bahwa akan berhasil melakukannya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (2017:27) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri pada diri individu antara lain sebagai berikut :

1. Budaya

   Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

2. Gender

   Gender dapat mempengaruhi efikasi diri pada diri individu. Wanita memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dalam perannya di kehidupan sehari-hari. Wanita yang memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan wanita karir akan berpengaruh pada tingkat efikasi diri yang tinggi dibandingkan pria yang bekerja.

3. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

   Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif Eksternal

   Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah

satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah *competent continges incentive*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

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

6. Informasi tentang Kemampuan Diri

   Individu yang memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

2.3.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Flora Puspitaningsih (2016:77) efikasi diri dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *level/magnitude*, *generality* dan *strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari efikasi diri :

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)
   a. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kempuan
   b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba
   c. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit
2. *Generality* (Luas bidang perilaku)
   a. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku
   b. Keyakinan hanya pada bidang khusus
3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)
   a. Keyakinan efficacy yang lemah
   b. Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas

c. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya
d. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya

2.4 Peneliti Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fitriyanti at al (Jurnal Prosiding Manajemen, Vol 3, No.2, 2017)	Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) pada Divisi Corporate Services	Pengembangan karir dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel self efficacy dan pengembangan karir secara bersama-sama sebesar 41,3%.
2.	Cahyaningrum at al (Jurnal Ekonomika Vol.XI, No. 2, 2020)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bank Mandiri Tarakan	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Bank Mandiri Tarakan
3.	R. Neny Kusumadewi (Jurnal Daya Saing Vol. 7, No. 1, 2021)	Pengaruh Human Relation dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Shin Woo Mulia Jatiwangi Kabupaten Majalengka	Semakin baik human relation dan self efficacy yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia akan meningkat. Maka, human relation dan self efficacy secara bersama-sama dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4.	Fauziah at al	Pengaruh Budaya Organisasi,	Variabel Budaya organisasi,

	(Jurnal Manajemen, Vol 8, No. 1, 2016)	Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda	Pengembangan Karir dan Self-Effycacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.
5.	S. Mujanah (Jurnal Advances in Economics, Business and Management Research, vol. 115, 2020)	The Effect of Self-Efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies	Career Development has a significant effect on performance so that employees who can develop their careers will be able to achieve high performance, the results of this study indicated that the career development of employees is in the High category and affect their performance.
6.	Wulantika at al (Advances in Economics, Business and Management Research, vol. 112, 2019)	Effect of Career Planning and Self-Efficacy of the Performance of Employees	Based on the above calculation results obtained determination coefficient of 28.72%, which means that the influence of career planning and self-efficacy simultaneously on the performance amounted to 28.72% and the remainder is equal to 71.28% influenced by other variables that were not included in the research model.

2.5 Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan

jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pemikiran serta jurnal terdahulu yang telah diuraikan, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut.

2.5.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan karir jabatan karyawan untuk perubahan hidupnya mendatang. Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam meningkatkan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya (Fitriyanti, et al 2017)

Menurut hasil penelitian dari Fauziah, et al (2016) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan.

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan pegawai terhadap keberhasilannya menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang patut diapresiasi oleh pimpinan karena hal ini dapat memicu semakin meningkatnya self efficacy yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut hasil dari penelitian Kusumadewi (2021) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_2 : Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.5.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir dan efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam pengembangan karir terdapat pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Menurut hasil penelitian dari Feby Fitriyanti, et al (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_3 : Pengembangan karir dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Fenomena

1. Adanya karyawan yang sudah lama bekerja grade/jabatan lebih kecil disbanding dengan karyawan baru

2. Kemampuan dan kepercayaan diri karyawan yang kurang dalam melakukan pekerjaannya.

3. Setiap karyawan dituntut untuk menyamakan kemapuan dalam satu pekerjaan.

Variabel

1. Pengembangan Karir (X_1)

2. Efikasi Diri (X_2)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah ?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah ?
3. Apakah pengembangan karir dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah ?

umpan balik

Alat Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

2. Uji-t

3. Uji-F

Hipotesis

1. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

2. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Great Giant Food Lampung Tengah.

3. Pengembangan Karir dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Great Giant Food Lampung Tengah