

SKRIPSI

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi kasus pada karyawan TVRI Sulawesi Selatan)

MUHAMMAD MAULANA AL GHIFARI IHSAN



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024**

SKRIPSI

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi kasus pada karyawan TVRI Sulawesi Selatan)

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD MAULANA AL GHIFARI IHSAN

A021201006



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024**

SKRIPSI

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi kasus pada karyawan TVRI Sulawesi Selatan)

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD MAULANA AL GHIFARI IHSAN
A021201006

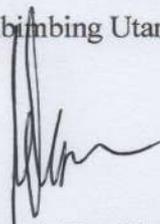
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

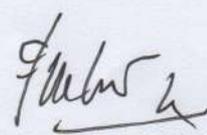
Makassar, 8 November 2024

rec 9 Nov 2024

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr
NIP. 196005031986012001


Dr. Wahda, S.E., M.Pd., M.Si
NIP. 197602082003122001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil
NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus pada karyawan TVRI Sulawesi Selatan)

Disusun dan diajukan oleh

MUHAMMAD MAULANA AL GHIFARI IHSAN
A021201006

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji
pada tanggal 20 November 2024
dan telah dinyatakan memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr	Ketua
2.	Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si	Sekretaris
3.	Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si.,M.Mktg.,C.MP.,CMA	Anggota
4.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si	Anggota

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil
NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Maulana Al Ghifari Ihsan

NIM : A021201006

Departemen/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan TVRI Sulawesi Selatan)**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 8 November, 2024

Yang membuat pernyataan,

Muhammad Maulana Al Ghifari Ihsan

PRAKATA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga peneliti diberikan kesehatan, kesempatan, dan kelimpahan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, nasehat dan saran dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yaitu Ibu Fauziah Arsyad dan Tetta Ihsan Djirong, dan juga adik Almira yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dorongan, dan bimbingan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E.,M.Si.,CIPM.,CWM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu penulis dengan segala kendala akademik dan mendorong pengembangan potensi diri penulis.
4. Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,M.Agr selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si selaku dosen pembimbing II atas segala bimbingan, arahan, dan juga saran yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si.,M.Mktg.,C.MP.,CMA selaku dosen penguji I dan Ibu Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si selaku dosen penguji II yang telah memberikan banyak masukan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Seluruh pegawai dan staff administrasi departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang senantiasa membantu dan memudahkan segala pengurusan berkas selama melakukan studi.
8. Seluruh karyawan kantor TVRI Sulawesi Selatan yang telah mengisi kuesioner, terkhusus Pak Qadri dan tim yang telah bersedia menjadi narasumber dan membantu menyebarkan kuesioner kepada responden.
9. Adya Juniar Shaleha yang telah menjadi support system utama, dan *significant other half* penulis dalam penyusunan skripsi, dan semoga untuk selamanya.
10. PT. Those Who Know Still Water Mangos yang terdiri dari Rayyan, Frisqa, Lintar, Haykal, Real, Fahrul, dan Bismar yang telah menghibur, mendukung, dan membantu penulis dalam hal-hal teknis penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh anggota Absolut Gosip yang telah menerima peneliti sebagai anggota, terkhusus Subhan, Adam, Singgih, Fatih, Dwi, dan Lani yang telah mendorong peneliti menjadi produktif, dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh kakak-kakak YBBA dengan segala kehebohan dan dramanya atas dorongan dan bantuan selama peneliti menyusun skripsi ini.
13. Seluruh anggota IISMA Padua 2023 dan staff pengajar University of Padua yang telah memberikan pengalaman pertukaran yang luar biasa, terkhusus kepada Prof. Mario Bonato untuk kelas psikologinya yang telah memberikan inspirasi topik kepada penulis.
14. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dan bantuan secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyusunan skripsi ini.

Dengan adanya keterbatasan wawasan dan pengetahuan, peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang-orang yang menggunakannya.

Makassar, 8 November 2024

Muhammad Maulana Al Ghifari Ihsan

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi kasus pada karyawan TVRI Sulawesi Selatan)

Muhammad Maulana Al Ghifari Ihsan
Nurdjanah Hamid
Wahda

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada kantor TVRI Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel dipilih dengan metode sampel jenuh, sehingga semua populasi dijadikan sampel, yaitu 100 orang karyawan aktif TVRI Sulawesi Selatan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari kantor TVRI Sulawesi Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, efikasi diri memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLE**

(Case study on employees of TVRI Sulawesi Selatan)

Muhammad Maulana Al Ghifari Ihsan
Nurdjanah Hamid
Wahda

This research aims to analyze the influence of self-efficacy and the work environment on employee performance with the intervening variable job satisfaction at the TVRI South Sulawesi office. The research method used is quantitative research. The sample was selected using the saturated sample method, so that the entire population was sampled, namely 100 active employees of TVRI South Sulawesi. The data source in this research is primary data obtained directly from the TVRI South Sulawesi office. The analysis technique used is SEM analysis using the SmartPLS 3 program. The results of the study show that self-efficacy has a positive and insignificant influence on job satisfaction, the work environment has a positive and significant influence on job satisfaction, self-efficacy has a positive and insignificant influence on performance. employees, the work environment has a positive and significant influence on employee performance, job satisfaction has a positive and insignificant influence on employee performance, self-efficacy has a positive and insignificant influence on employee performance through job satisfaction, and the work environment has a positive and insignificant influence on performance employees through job satisfaction.

Keywords: *Self-Efficacy, Working Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	9
1.3.Tujuan Penelitian	10
1.4.Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1. Kegunaan Teoretis.....	11
1.5.Sistematika Penulisan.....	12
BAB II	14
2.1.Tinjauan Teoritis dan Konsep	14
2.1.1. Efikasi Diri.....	14
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3. Kepuasan Kerja	19
2.1.4. Kinerja Karyawan	22
2.2.Tinjauan Empirik	24
BAB III	31

3.1. Kerangka Konseptual	31
3.1.1. Hubungan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja	31
3.1.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	32
3.1.3. Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan	32
3.1.4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	33
3.1.5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	34
3.2. Pengembangan Hipotesis	35
BAB IV	36
4.1. Jenis dan Rancangan Penelitian.....	36
4.2. Tempat dan Waktu	36
4.3. Populasi dan Sampel	37
4.4. Jenis dan Sumber Data	37
4.5. Teknik Pengumpulan Data	38
4.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
4.7. Instrumen Penelitian.....	42
4.8. Teknik Analisis Data.....	43
4.9. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	44
4.9.1. Convergent Validity	44
4.9.2. Discriminant Validity	44
4.9.3. Composite Reliability dan Cronbach Alpha	45
4.10. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
4.10.1. R Square.....	46
4.10.2. Q Square.....	46
4.11. Pengujian Hipotesis.....	46
4.12. Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	47
BAB V	48
5.1. Gambaran Umum Perusahaan	48
5.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
5.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	50
5.2. Karakteristik Responden	51
5.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin	51

5.2.2.	Berdasarkan Usia	51
5.2.3.	Berdasarkan Lama Kerja	52
5.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	53
5.3.1.	Variabel Efikasi Diri	54
5.3.2.	Variabel Lingkungan Kerja	56
5.3.3.	Variabel Kepuasan Kerja.....	57
5.3.4.	Variabel Kinerja Karyawan.....	59
5.4.	Hasil Analisis Data.....	60
5.4.1.	Uji Model Pengukuran (Outer Model).....	60
5.4.2.	Uji Model Struktural (Inner Model)	69
5.4.3.	Pengujian Hipotesis.....	71
BAB VI	75
6.1.	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja	75
6.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	77
6.3.	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.....	78
6.4.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	80
6.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	81
6.6.	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	83
6.7.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.....	85
BAB VII	87
7.1.	Kesimpulan	87
7.2.	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	95
LAMPIRAN 1	96
LAMPIRAN 2	102
LAMPIRAN 3	127
LAMPIRAN 4	136
LAMPIRAN 5	138

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Periode 2021-2023	2
Tabel 2. 1. Tabel Tinjauan Empirik	27
Tabel 4. 1 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 5. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 5. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 5. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	52
Tabel 5. 4. Interval Penilaian	54
Tabel 5. 5. Deskripsi Variabel Efikasi Diri	54
Tabel 5. 6. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	56
Tabel 5. 7. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	57
Tabel 5. 8. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 5. 9. Uji Pertama Outer Loading	62
Tabel 5. 10. Uji Kedua Outer Loading	64
Tabel 5. 11. Average Variance Extracted (AVE)	66
Tabel 5. 12. Discriminant Validity (Cross Loading)	67
Tabel 5. 13. Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 5. 14. Path Coefficients	69
Tabel 5. 15. Nilai R Square	70
Tabel 5. 16. Nilai Q Square	70
Tabel 5. 17. Estimate for Path Coefficients	71
Tabel 5. 18. Specific Indirect Effects	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	34
Gambar 5. 1. Hasil PLS Algorithm	61
Gambar 5. 2. Uji Kedua Outer Loading	64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	96
LAMPIRAN 2 Hasil Responden	102
LAMPIRAN 3 Hasil Analisis Data Menggunakan Program SmartPLS 3	127
LAMPIRAN 4 Biodata Diri	136
LAMPIRAN 5 Hasil Cek Turnitin	138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) perusahaan semakin kompleks seiring dengan dunia bisnis yang berkembang. Ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan setiap perubahan, yang memungkinkan perusahaan untuk tetap fokus pada tujuan mereka. Perusahaan harus terus berkembang seiring dengan zaman. memanfaatkan sistem, peralatan, dan sumber daya manusia yang tersedia.

Untuk tetap kompetitif dan terus berkembang, perusahaan harus mempertahankan kualitas sumber daya manusia. Karena karyawan adalah aset perusahaan, mereka memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Jika karyawan melakukan kinerja yang memuaskan, produktivitas perusahaan akan meningkat.

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Data kinerja karyawan dari empat bidang yang ada di kantor TVRI Sulawesi Selatan, yakni yakni bidang program dan pengembangan usaha,

bidang penyiaran berita, bidang infrastruktur teknis, dan bidang kelembagaan internal, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1. Data Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Sulawesi Selatan Periode 2021-2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Capaian Kinerja Tahunan					
				2021	Target	2022	Target	2023	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(6)	(7)	(7)	(8)
1.	Meningkatnya kualitas layanan TVRI Stasiun Sulawesi Selatan	Meningkatnya kualitas rencana program dan pengembangan usaha	Persentase rencana program yang disusun	40%	100%	60%	100%	55%	100%
			Persentase produksi program dan siaran yang dihasilkan (hiburan, informasi, pendidikan)	48%	100%	70%	100%	61%	100%
		Meningkatnya kualitas penyiaran berita	Persentase produksi berita dan <i>current affair</i> yang dihasilkan	47%	100%	61%	100%	59%	100%
			Persentase jumlah siaran berita dan <i>current affair</i>	45%	100%	64%	100%	53%	100%
		Meningkatnya kualitas infrastruktur teknis	Persentase jumlah pemeliharaan infrastruktur Teknik penyiaran daerah	42%	100%	68%	100%	65%	100%
			Persentase jumlah operasional dan pengawasan peralatan produksi siaran	43%	100%	72%	100%	63%	100%
		Meningkatnya kualitas kelembagaan internal TVRI Stasiun Sulawesi Selatan	Persentase pengelolaan reformasi birokrasi	49%	100%	53%	100%	51%	100%
			Nilai SAKIP	44%	100%	59%	100%	55%	100%
			Zona Integritas	49%	100%	55%	100%	52%	100%

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia TVRI Stasiun Sulawesi Selatan tahun 2021-2023

Pada tahun 2021, rata-rata hasil pencapaian kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan pada empat bidang, yakni bidang program dan pengembangan

usaha, bidang penyiaran berita, bidang infrastruktur teknis, dan bidang kelembagaan internal tidak yang mencapai setengah dari target dikarenakan terjadinya masalah saat direktur utama TVRI Sulawesi Selatan, Helmi Yahya, dicabut dari posisinya oleh dewan pengawas. Hal ini mengakibatkan karyawan TVRI Sulawesi Selatan melakukan aksi mogok kerja dan menuntut Helmi Yahya dikembalikan ke posisi direktur. Tidak hanya itu, banyak juga karyawan TVRI Sulawesi Selatan merasa memiliki kesulitan diakibatkan penerapan teknik *multiplexing* yang tidak dapat berjalan dengan lancar, dikarenakan kekurangan jumlah dan kompetensi sumber daya manusia.

Pada tahun 2022, rata-rata hasil pencapaian kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan pada empat bidang, yakni bidang program dan pengembangan usaha, bidang penyiaran berita, bidang infrastruktur teknis, dan bidang kelembagaan internal dapat mencapai setengah dari target seluruhnya. Kenaikan kinerja ini dihasilkan dari TVRI Sulawesi Selatan yang berhasil memenangkan kejuaraan Gatra Kencana pada kategori Pesona Indonesia dan Anak Indonesia. Pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan meningkatkan rasa percaya diri mereka, dan membuat mereka merasa lebih yakin dalam kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Pada tahun 2023, rata-rata hasil pencapaian kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan pada empat bidang, yakni bidang program dan pengembangan

usaha, bidang penyiaran berita, bidang infrastruktur teknis, dan bidang kelembagaan internal mengalami penurunan, yang disebabkan oleh efikasi diri dan kepuasan kerja pegawai yang menurun karena usaha peralihan siaran TV dari analog menjadi digital terhambat dikarenakan jam siaran yang terbatas, dan juga penyebaran teknologi siaran digital di masyarakat masih sedikit dan masih belum merata. Masyarakat masih kebanyakan menikmati siaran analog, sedangkan kebanyakan program TVRI Sulawesi Selatan terdapat pada siaran digital.

Efikasi diri adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Bandura (1994) tentang kecerdasan sosial, yang menekankan peran pembelajaran observasional dan pengalaman sosial dalam pengembangan kepribadian. Dalam konteks kinerja karyawan, teori tersebut menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi, yang menunjukkan bahwa karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, yang mendorong mereka untuk menghabiskan lebih banyak waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tugas yang sulit.

Hasil penelitian dari Wahyudin dkk. (2020) pada karyawan Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil yang sama juga diperoleh Nurdin dkk. (2020) yang meneliti tentang efikasi diri dan motivasi

dalam meningkatkan kinerja karyawan pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung, yakni efikasi diri secara parsial maupun secara simultan memengaruhi kinerja karyawan.

Keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas atau tindakan tertentu untuk mencapai hasil tertentu dikenal sebagai *self-efficacy*, atau efikasi diri (Gufron dalam Maulana, 2022). Orang dengan efikasi diri rendah percaya bahwa mereka tidak mampu melakukan segala sesuatu yang ada di sekitar mereka. (Sembiring, 2022).

Fenomena terkait efikasi diri pada karyawan TVRI Sulawesi Selatan dapat dilihat dari penjelasan tabel 1.1, yakni pada tahun 2021 pencapaian kinerja rendah disebabkan oleh karyawan diminta untuk membangun layanan *multiplexing*, dimana kondisi sumber daya manusia pada saat itu sangat terbatas baik dari segi jumlah maupun kompetensi, sedangkan TVRI Sulawesi Selatan tidak dapat merekrut sendiri pegawainya, melainkan harus mengikut kepada kebijakan Kementerian Informasi dan Komunikasi (Kominfo).

Selain efikasi diri, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang juga dikenal sebagai Teori Motivasi-Higiene yang mendorong individu berkinerja baik karena memiliki dorongan dari beberapa kondisi yang terjadi. Teori ini membedakan dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yakni faktor motivasi dan faktor higiene. Faktor motivasi

membuat pegawai puas dan termotivasi, sedangkan faktor higiene menghilangkan ketidakpuasan pegawai dengan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Lingkungan kerja ini termasuk dalam faktor higiene, dimana faktor ini perlu dipenuhi untuk mencegah ketidakpuasan. Dengan memenuhi faktor-faktor ini, karyawan akan lebih produktif dan dapat menghasilkan output yang lebih baik. (Khatimah, 2023)

Hasil penelitian Lestary dkk., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian Ferawati (2017) dan Suwondo dkk., (2015) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti musik, kebersihan, dan lain-lain. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Notoatmodjo dalam Sitanggang, 2021)

Fenomena terkait lingkungan kerja pada TVRI Sulawesi Selatan ditunjukkan dengan kurangnya sinergi dan koordinasi antar divisi, ditunjukkan dengan peristiwa divisi pengembangan usaha kesulitan mencari mitra untuk penjualan *slot* siaran, divisi program justru memberikan *slot* tersebut secara gratis. Hal ini tentu mengakibatkan keresahan bagi karyawan-karyawan pada divisi pengembangan usaha. Selain itu, terdapat juga beberapa pegawai dengan

ego yang tinggi, mengakibatkan rekan-rekan kerja menjadi sungkan untuk bekerja dengan mereka, berujung dalam masalah interpersonal karyawan.

Kepuasan kerja karyawan menentukan kinerja karyawan yang baik. Kepuasan karyawan sangat penting untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Tidak diragukan lagi, perusahaan menginginkan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Setiap orang yang bekerja mengharapkan bahwa mereka menikmati pekerjaan mereka di tempat kerja mereka. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan menjadi lebih positif dan akan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Robbins (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang berdasarkan hasil evaluasi karakteristiknya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Efikasi diri adalah salah satu komponen yang memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nalendra (2017) menemukan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penemuan yang sama juga ditemukan oleh Sembiring (2022) dan Subhi (2020), yang menemukan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi hasil ini berbeda dengan penelitian Sutanti dkk.,

(2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain efikasi diri, faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Robbins (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam kecenderungan individu dalam regulasi emosi. Jika lingkungan kerja kondusif, karyawan akan bekerja lebih baik, dan jika lingkungan kerja tidak kondusif, karyawan akan bekerja lebih buruk. (Rahayu, 2019). Tempat kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan memaksimalkan produktivitas mereka. (Nabawi, 2019).

Aliya & Saragih (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja harus sehat dan dibuat nyaman mungkin untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Salah satu teori mengenai kepuasan kerja adalah teori ketidaksesuaian (discrepancy theory). Teori ini mengatakan bahwa kepuasan diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Apabila yang didapat karyawan lebih besar dari apa yang mereka harapkan, maka karyawan tersebut merasa puas. Sebaliknya, jika karyawan mendapatkan lebih rendah dari yang mereka harapkan, maka akan terjadi ketidakpuasan (Mangkunegara, 2017).

Beberapa fenomena terkait kepuasan kerja yang terjadi pada TVRI Sulawesi Selatan seperti karyawan yang merasa tidak dinilai sesuai dengan kinerjanya. Telah ada beberapa kasus dimana karyawan mengajukan komplain kepada HRD terkait bagaimana kinerja mereka seharusnya dinilai dengan predikat “sangat baik”, akan tetapi dinilai dengan “cukup baik”, dan hal ini mengakibatkan mereka tidak dapat mencapai posisi yang mereka inginkan. Beberapa kasus lain seperti karyawan yang tidak aktif mengerjakan tugasnya yang mengakibatkan karyawan lain ikut-ikutan tidak aktif.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas yang terjadi pada TVRI Sulawesi Selatan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang singkat di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan?

3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja TVRI Sulawesi Selatan?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja TVRI Sulawesi Selatan?
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan.

5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan.
6. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan melalui kepuasan kerja?
7. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan TVRI Sulawesi Selatan melalui kepuasan kerja?

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoretis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat berkontribusi menambah dan memperkaya pengetahuan dan wawasan yang dimiliki oleh peneliti dalam lingkup bidang yang diteliti. Temuan penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti lain dalam penelitian terkait.

2. Bagi Akademisi/Pembaca

Penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur akademik dengan menambah pemahaman tentang hubungan antara efikasi diri, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dilaporkan dengan mengikuti sistematika sebagai berikut:

1. **BAB I PENDAHULUAN** terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan
2. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA** terdiri dari teori-teori yang berfungsi sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang telah dikemukakan
3. **BAB III KERANGKA KONSEPTUAL** terdiri dari kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis
4. **BAB IV METODE PENELITIAN** terdiri dari jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, dan pengujian hipotesis serta rancangan jadwal penelitian.
5. **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN** terdiri dari hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian
6. **BAB VI PENUTUP** terdiri dari hasil kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya, dan saran yang diberikan oleh peneliti serta keterbatasan dalam penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis dan Konsep

2.1.1. Efikasi Diri

Bandura (1994) mendefinisikan efikasi diri sebagai tingkat kepercayaan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tingkat kinerja tertentu yang dapat mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi dalam hidup mereka.

Daft dalam Sutanti dkk. (2022) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan kuat yang dimiliki oleh individu bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan baik.

Efikasi diri menentukan bagaimana individu merasakan, berpikir, dan memotivasi diri mereka, dan berperilaku. (Bandura, 1994). Menurut Feldman (2014), karyawan yang mampu mengendalikan diri akan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Efikasi diri menyebabkan kepuasan kerja, hasil, dan sikap kerja.

Menurut Sembiring (2022), mereka yang memiliki efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah apa yang terjadi di sekitar mereka, sedangkan mereka yang

memiliki efikasi diri yang rendah percaya bahwa mereka tidak mampu melakukan segala sesuatu yang ada di sekitar mereka. Baron (2006) juga menyatakan bahwa orang dengan tingkat efikasi diri tinggi cenderung mencurahkan waktu dan tenaga mereka untuk tugas yang dapat diselesaikan dan berhenti mengerjakan tugas yang tidak dapat diselesaikan lebih cepat daripada orang dengan tingkat efikasi diri rendah.

Maulana (2022) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk memperkirakan berbagai peristiwa yang akan terjadi.

Menurut Bandura (1997), tiga aspek-aspek dari efikasi diri adalah Dimensi Tingkat, Dimensi Kekuatan, dan Dimensi Generalisasi. Dimensi Tingkat mengacu kepada tingkat kesulitan tugas ketika seseorang merasa mampu menyelesaikannya. Efikasi diri seseorang tergantung pada batas kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya.

Dimensi Kekuatan mengacu pada keyakinan dan harapan seseorang tentang kemampuan mereka. Pengharapan yang lemah

mudah digoyahkan oleh pengalaman yang tidak mendukung, dan sebaliknya. Dimensi ini terkait dengan dimensi tingkat, di mana keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas meningkat seiring dengan tingkat kesulitan tugas.

Dimensi Generalisasi mengacu pada bidang tingkah laku di mana seseorang merasa yakin akan kemampuannya. Ini dapat terjadi pada seseorang yang merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, apakah keyakinan ini terbatas pada suatu aktivitas atau situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan tugas yang berbeda.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan indikator-indikator dari efikasi diri adalah:

1. Yakin dapat melakukan tugas-tugas tertentu
2. Yakin dapat memotivasi diri sendiri
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan gigih
4. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan

2.1.2. Lingkungan Kerja

Nilisemito (1996) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan. Hal-hal seperti musik, kebersihan, dan lain-lain adalah beberapa contoh lingkungan

yang dapat memengaruhi seorang pekerja. Menurut Mardiana dalam Sudaryo dkk. (2018), lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari.

Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, lingkungan kerja harus sehat dan nyaman mungkin (Aliya & Saragih, 2020). Karyawan menikmati lingkungan kerja yang aman karena mereka merasa aman dan dapat memaksimalkan potensi mereka. Nabawi (2019)

Menurut Notoatmodjo dalam Sitanggang (2021), ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Nitisemito (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik terdiri dari semua peristiwa yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Sebaliknya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan adalah beberapa hal yang dapat memengaruhi semangat dan semangat kerja. Komunikasi yang baik di tempat kerja, interaksi antar karyawan, motivasi kerja yang tinggi, dan tidak ada saling curiga adalah

semua faktor yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Kisworo dalam Ginanjar, 2013).

Robbins (2017) menyatakan bahwa gaji dan tunjangan yang tinggi bukan satu-satunya cara untuk membuat lingkungan kerja menjadi tempat yang menyenangkan. Hubungan antar karyawan yang baik akan membantu perusahaan membuat lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif untuk mencapai tujuan perusahaan, menurut Aslami dkk. (2018).

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu (Nitisemito, 1996) dan Sudaryo dkk. (2018):

1. Kebersihan
2. Pertukaran Udara
3. Penerangan
4. Keamanan
5. Kebisingan

Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu (Nitisemito, 1996):

1. Hubungan karyawan dengan atasan
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan dengan bawahan.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Robbins (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang berdasarkan hasil evaluasi karakteristiknya. Orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan ukuran perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan mereka, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan (Aliya & Saragih, 2020).

Dalam suatu perusahaan atau instansi, kepuasan karyawan sangat penting karena hasil kerja karyawan dan kelangsungan hidup organisasi atau instansi yang bersangkutan berkorelasi erat (Sumanti, 2021).

Aliya & Saragih (2020) mengatakan bahwa jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan tetap setia kepada perusahaan dan lebih cenderung keluar. Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mereka akan merasa tidak nyaman, resah, dan cenderung keluar dari perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sudaryo dkk. (2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Sejauh mana karakteristik pekerjaan memenuhi kebutuhan individu ditentukan oleh kepuasan kerja. Jika pekerjaan memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis individu, maka kepuasan kerja akan lebih tinggi.

2. Perbedaan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh perbedaan antara apa yang diharapkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka dapatkan. Jika harapan seseorang lebih besar daripada apa yang mereka dapatkan, orang akan tidak puas, dan sebaliknya.

3. Pencapaian Nilai

Kepuasan kerja timbul dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan individu untuk memenuhi nilai-nilai esensialnya. Jika pekerjaan memungkinkan seseorang untuk memenuhi nilai-nilai inti mereka, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

4. Keadilan

Sejauh mana seseorang merasa diperlakukan secara adil di tempat kerjanya memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Jika

seseorang merasa diperlakukan secara adil di tempat kerjanya, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat.

5. Komponen Genetik

Karakteristik individu, seperti kepribadian dan penilaian diri, memengaruhi kepuasan kerja. Individu dengan kepribadian yang stabil dan penilaian diri yang positif cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Teori Keadilan (*Equity Theory*) dan Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) adalah dua teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Menurut teori keadilan, apakah seorang karyawan puas atau tidak puas dalam suatu situasi tergantung pada apakah ada keadilan (*equity*) dalam situasi tersebut, dalam hal ini situasi kerja mereka. Sedangkan untuk Teori Ketidaksesuaian, Menurut Locke dalam Rice (1989), Teori Ketidaksesuaian mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang dengan menghitung perbedaan antara apa yang seharusnya mereka rasakan dan apa yang sebenarnya mereka rasakan. Dengan demikian, jika kepuasan karyawan lebih tinggi dari yang diinginkan, maka ada ketidaksesuaian yang positif, dan karyawan akan merasa lebih puas lagi.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja terhadap gaji

2. Kepuasan kerja terhadap atasan
3. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja
4. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri

2.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2023), kinerja karyawan adalah total nilai kontribusi karyawan terhadap suatu organisasi melalui tingkah laku mereka selama periode waktu tertentu. Kinerja tugas menunjukkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja tugas merupakan komponen dari kinerja karyawan seseorang.

Menurut Sudaryo et al. (2018), kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang selama menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tingkat kontribusi yang dapat mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Nurdin (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu yang

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nurdin (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tanjaya (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan mengurangi kerugian.

Mangkunegara (2007) mengemukakan indikator-indikator kinerja, yaitu (1) Kualitas, yang mencakup seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya, (2) Kuantitas, yang mencakup seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, (3) Pelaksanaan tugas, mencakup seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tanpa kesalahan, dan (4) Tanggung jawab, mencakup kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Robbins (2023), indikator-indikator kinerja yaitu (1) Kualitas kerja, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap

kualitas pekerjaan yang dihasilkan, (2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan, (3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas pada awal waktu yang dilihat dari sudut koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya, (4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, dan (5) Kemandirian, yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang sesuai untuk kinerja karyawan adalah (Robbins, 2023):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2. Tinjauan Empirik

1. Narendra (2017) meneliti tentang efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Surya Sembada

Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja, dimana efikasi diri yang dimiliki oleh staf mampu meningkatkan kepuasan kerja.

2. Subhi (2020) meneliti tentang efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan Biro SDM Polda Jatim di Surabaya. Pengaruh efikasi diri pada karyawan adalah sebesar 65%, yang berarti semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi pula kepuasan kerja pada masing-masing karyawan.
3. Lestari (2020) meneliti tentang efikasi diri dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan di Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan peningkatan efikasi diri karyawan, mereka akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja. Kedua variabel penelitian berpengaruh signifikan secara bersama pada kepuasan kerja karyawan.
4. Santoso & Dewi (2019) meneliti tentang efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Sutanti & Widayati (2022) meneliti tentang efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Interdesign Cipta Optima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Interdesign Cipta Optima, akan tetapi variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
6. Nabawi (2019) meneliti tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Nurdin dkk. (2020) meneliti tentang efikasi diri dan motivasi dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan pemasaran pada PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri serta motivasi secara parsial ataupun secara simultan memengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran.
8. Diawati (2019) meneliti tentang peran motivasi kerja dan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Latanza Sinar Abadi Kabupaten

- Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Prasetyo & Marlina (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nihon Plast Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.
 10. Abun dkk. (2021) meneliti tentang efikasi diri pada karyawan *Divine Word Colleges* region Ilocos di Filipina. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan. Studi tersebut lebih lanjut menyimpulkan bahwa efikasi diri tanpa lingkungan kerja yang suportif tidak dapat memengaruhi kinerja.
 11. Lisbona dkk (2018) meneliti tentang pengaruh *work engagement* dan efikasi diri terhadap inisiatif pribadi dan kinerja pada 396 karyawan dari 22 perusahaan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* dan efikasi diri menghasilkan inisiatif pribadi dan kinerja yang lebih tinggi.

Tabel 2. 1. Tabel Tinjauan Empirik

No.	Judul>Nama Peneliti/Tahun	Variabel	Metode	Hasil
1	Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Surya Sembada	Efikasi diri, motivasi, kepuasan kerja	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja

	Kota Surabaya/Narendra/2017			
2	Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur Kota Surabaya/Subhi/2020	Efikasi diri, kepuasan kerja	Kuantitatif	Terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan Biro SDM Polda Jatim
3	Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja Perusahaan X/Lestari/2020	Efikasi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja	Kuantitatif	Efikasi diri berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan X. Kepuasan kerja dipengaruhi secara parsial oleh lingkungan kerja
4	Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar/Santoso dkk./2019	Efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja	Kuantitatif	Efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakepuasan kerja karyawan
5	Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Interdesign Cipta Optima/Sutanti dkk./2022	Efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja	Kuantitatif	Variabel efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan	Lingkungan Kerja,	Deskriptif Kuantitatif	Secara parsial, lingkungan kerja,

	Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang/Nabawi/2009	Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai		kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan, tetapi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh efikasi diri dan motivasi dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan pemasaran pada PT Kao Indonesia cabang Bandung/Nurdin Dkk (2020)	Efikasi Diri, Motivasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Efikasi diri serta motivasi secara parsial dan simultan memengaruhi kinerja karyawan
8	Peran motivasi kerja dan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi/Diawati/2009	Motivasi, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nihon Plast Indonesia/Prasetyo dkk./2019	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.
10	<i>Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment/Abun dkk./2021</i>	Efikasi diri, lingkungan kerja, kinerja karyawan	Kuantitatif	Efikasi diri memengaruhi kinerja positif karyawan, dan tidak ada hubungan antara efikasi diri dengan kinerja negatif.
11	<i>The Effects of Work Engagement and Self-</i>	<i>Work Engagement,</i>	Kuantitatif	<i>Work Engagement</i> dan

	<i>Efficacy on Personal Initiative and Performance</i> /Lisbona dkk./2018	efikasi diri, inisiatif pribadi, kinerja karyawan		efikasi diri menghasilkan inisiatif pribadi yang lebih tinggi, yang berujung pada kinerja yang lebih tinggi.
--	---	---	--	--