



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen

2.1.1. Definisi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2012) manajemen adalah koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efektif dan efisien. Selain itu, manajemen juga memastikan bahwa aktivitas kerja dapat diselesaikan secara efektif dan efisien pula oleh orang yang bertanggung jawab untuk melakukannya. Hal itulah yang diinginkan oleh manajer. Manajemen dikaitkan dengan melakukan segala tugas dengan efektif, yaitu melakukan segala sesuatu dengan benar untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Selain efektif, juga terdapat efisien, yaitu melakukan sesuatu dengan *input* yang sedikit, namun memberikan hasil yang maksimal.

Manajemen menurut Schermerhorn (2010) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya demi tercapainya suatu tujuan kinerja. Semua manajer harus bertanggung jawab dalam mengelola keempat fungsi manajemen tersebut. Kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja manajemen yang efektif dan efisien.

Menurut Bateman & Snell (2007), manajemen merupakan suatu proses bekerja dengan orang-orang dan sumber daya untuk menyelesaikan suatu tujuan organisasi. Manajer yang baik harus mengelola manajemen secara efektif dan efisien. Efektif yaitu mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Efisien yaitu

dengan menggunakan sumber daya dengan sedikit, namun memberikan hasil yang lebih besar.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan definisi manajemen dari Robbins dan Coulter (2012), bahwa manajemen adalah koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2012), manajemen memiliki fungsi yaitu :

1. *Planning* merupakan suatu proses awal suatu manajemen untuk merancang suatu tujuan dan sarana apa saja yang disusun untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Kegiatan *planning* tersebut antara lain :
 - a. Menetapkan tujuan organisasi.
 - b. Membangun strategi yang digunakan untuk tercapainya organisasi tersebut.
 - c. Mengembangkan suatu rencana aktivitas koordinasi.
2. *Organizing* merupakan suatu proses dimana manajer bertanggung jawab untuk mengatur dan menyusun pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini merupakan kegiatan dari *organizing*, yaitu :
 - a. Menentukan tugas apa saja yang harus dikerjakan.
 - b. Bagaimana cara menyelesaikan tugas tersebut.
 - c. Menentukan siapa yang mengerjakan tugas tersebut.

3. *Leading* merupakan suatu proses dimana seorang manajer memimpin orang-orang didalam organisasi tersebut untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kegiatan *leading* tersebut antara lain :
 - a. Memberikan motivasi terhadap karyawan.
 - b. Memimpin sekelompok karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya masing-masing.
 - c. Menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada karyawan
4. *Controlling* merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan apakah tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu perlu dilakukan pengawasan dan pengendalian dalam proses manajemen tersebut. Kegiatan *controlling* tersebut antara lain :
 - a. Memantau dan mengevaluasi segala kinerja yang telah dilakukan.
 - b. Mengukur hasil kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - c. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai kinerjanya sesuai dengan tujuan organisasi.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dari akuisisi, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, menghadiri hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta masalah keadilan pada karyawan. Seorang manajer sumber daya manusia harus mengelola para karyawan dengan baik, yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama

kepada karyawan tanpa melihat latar belakang dari karyawan tersebut. Selain itu memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan, serta menangani keluhan dan hubungan kerja karyawan.

Menurut Noe (2014) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang melakukan praktek pada SDM. Praktek SDM tersebut penting dalam mendukung strategi bisnis suatu organisasi. Suatu organisasi dapat memiliki kinerja dengan baik jika semua praktek di perusahaannya dapat dikelola dengan baik. Perusahaan yang memiliki manajemen SDM yang efektif, cenderung merupakan perusahaan yang inovatif dan memiliki produktivitas yang lebih besar. Hal tersebut dapat memberikan reputasi yang baik di mata masyarakat.

Menurut Mondy & Martocchio (2016) pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah suatu pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Semua manajer tidak dapat menyelesaikan sesuatu tanpa bantuan dari orang lain. Oleh karena itu manajer di setiap tingkatan harus peduli dengan manajemen SDM. Permasalahan yang dihadapi manajer mengenai SDM, seperti tenaga kerja yang terus berubah hingga peraturan pemerintah yang terus mengalami revolusi. Revolusi tersebut menyesuaikan dengan kondisi teknologi dan ekonomi.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pengertian dari Dessler (2017), yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dari akuisisi, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, menghadiri

hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta masalah keadilan pada karyawan.

2.2.2. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini merupakan tugas dari manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2017), yaitu :

1. Melakukan analisis pekerjaan pada karyawan.
2. Merencanakan kebutuhan karyawan baru dan merekrut kandidat karyawan.
3. Menyeleksi kandidat karyawan.
4. Memberikan orientasi dan pelatihan kepada karyawan baru.
5. Mengatur upah dan gaji karyawan (kompensasi karyawan).
6. Menyediakan tunjangan dan insentif untuk karyawan.
7. Menilai kinerja karyawan.
8. Melakukan komunikasi, seperti melakukan wawancara, konseling, dan penegak kedisiplinan untuk karyawan.
9. Pelatihan dan pengembangan kepada karyawan.

2.2.3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu para manajer harus memperhatikan hal-hal berikut, yaitu :

1. Menghindari masalah manajemen SDM. Terdapat perintah mengenai pengetahuan untuk terhindar dari kesalahan dalam mengelola SDM, misalnya adalah sebagai berikut :
 - a. Terhindar dari karyawan yang tidak dapat mengerjakan tugas dengan baik.
 - b. Mempekerjakan orang yang salah.
 - c. Menghadapi *turnover* karyawan yang tinggi.
 - d. Masalah diskriminatif.
 - e. Kurangnya pelatihan yang dapat merusak keefektifan departemen dalam perusahaan.
 - f. Praktek perburuhan yang tidak adil.
2. Mempersiapkan keuntungan dan kinerja. seorang manajer harus mampu dalam menyusun perencanaan kerja dengan baik. Dalam penyusunan rencana tersebut, dibutuhkan SDM yang berkualitas agar rencana dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajer harus memberikan motivasi dan penilaian yang adil untuk para karyawannya.
3. SDM membantu dalam bisnis usaha kecil. SDM juga penting dalam perusahaan berskala kecil. Hal tersebut dapat memberikan keefektifan dalam melakukan bisnis pada usaha kecil sekalipun.

Saat ini, manajer sumber daya manusia membutuhkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian untuk mengelola sumber daya manusia. Berikut ini merupakan perilaku atau kompetensi yang dibutuhkan seorang manajer sumber daya manusia pada saat ini, yaitu sebagai berikut :

1. *Leadership dan navigation* yaitu kemampuan untuk mengarahkan dan berkontribusi pada inisiatif dan proses di dalam suatu organisasi.
2. *Ethical practice* yaitu kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai inti, integritas, dan akuntabilitas di seluruh praktek organisasi dan bisnis.
3. *Business acumen* yaitu kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi untuk berkontribusi dalam rencana strategis perusahaan.
4. *Relationship management* yaitu kemampuan untuk mengelola interaksi untuk menyediakan layanan dan mendukung organisasi.
5. *Consultation* yaitu kemampuan untuk menyediakan panduan kepada pemangku kepentingan organisasi.
6. *Critical evaluation* yaitu kemampuan untuk menginterpretasikan informasi untuk membuat rekomendasi dan keputusan organisasi.
7. *Global dan cultural effectiveness* yaitu kemampuan untuk menghargai dan mempertimbangkan perspektif dan latar belakang dari semua pihak.
8. *Communication* yaitu kemampuan untuk bertukar informasi secara efektif dengan pemangku kepentingan di perusahaan.

2.3. Variabel Penelitian

2.3.1. Job Performance

2.3.1.1. Definisi Job Performance

Menurut Koopmans *et al.* (2014), *job performance* merupakan perilaku atau tindakan karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. *Job performance* ini didukung oleh tiga dimensi, yaitu sebagai berikut :

1. *Quality*, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan kriteria dan ketetapan yang dibutuhkan di tempat kerja.
2. *Quantity*, yaitu berhubungan dengan jumlah pekerjaan seorang karyawan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan sumber daya yang telah disediakan.
3. *Time*, yaitu anggapan untuk membandingkan perilaku kerja karyawan dengan alokasi waktu yang telah ditentukan.

Menurut Bhatti *et al* (2013), *job performance* merupakan fungsi dari jumlah waktu dan upaya energi yang dikhususkan oleh karyawan pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Valaei & Jiroudi (2016), *job performance* merupakan perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi dan perilaku tersebut di bawah kendali setiap individu karyawan. Tiap individu perlu dipimpin dengan baik untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal tersebut dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan definisi dari Koopmans *et al.* (2014), yaitu *job performance* merupakan perilaku atau tindakan karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Pada *job performance* ini ditentukan oleh tiga dimensi, yaitu *quality*, *quantity*, dan *time*.

2.3.1.2. Fungsi Job Performance

Menurut Aguinis (2013), *job performance* memiliki fungsi untuk perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. *Strategic*, yaitu untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuan bisnis strategis.
2. *Administrative*, yaitu untuk memberikan informasi yang benar dan berguna dalam membuat keputusan administratif mengenai karyawan.
3. *Informational*, yaitu untuk memberikan informasi kepada karyawan mengenai apa saja yang telah mereka lakukan untuk organisasi dan ekspektasi dari atasan.
4. *Developmental*, yaitu untuk memungkinkan manajer dalam memberikan pelatihan kepada karyawan.
5. *Organizational maintenance*, yaitu untuk memberikan informasi yang akan digunakan untuk perencanaan di tempat kerja dan alokasi SDM.
6. *Documentational*, yaitu untuk mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk berbagai keperluan yang dibutuhkan, misalnya untuk menentukan keputusan administratif atau tes pengembangan.

2.3.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi *Job Performance*

Menurut Swanson (2007), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job performance*, yaitu sebagai berikut :

1. Dukungan organisasi, dimana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawannya.
2. Dukungan manajemen, dimana susunan pengelolaan perusahaan membantu karyawan dalam meningkatkan *performance*.

3. Dukungan rekan kerja, dimana sesama rekan kerja memberikan dukungan satu sama lain.
4. Penyediaan sumber daya yang cukup, yaitu memastikan bahwa setiap karyawan dapat terfasilitasi dengan baik.
5. Motivasi karyawan, yaitu memberikan dukungan motivasi kepada karyawan.
6. Kemampuan dan keahlian individu, yaitu kemampuan dan keahlian yang perlu dikembangkan pada setiap karyawan.

2.3.2. *Perceived Self-Efficacy*

2.3.2.1. Definisi *Perceived Self-Efficacy*

Menurut Robbins & Judge (2015), *perceived self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas. Semakin tinggi tingkat *perceived self-efficacy* seseorang, maka semakin meningkat pula kepercayaan mengenai keberhasilan akan kemampuan yang ia miliki. Pada situasi yang sulit, seseorang yang memiliki tingkat *perceived self-efficacy* yang rendah memiliki kemungkinan untuk mengurangi kerja keras mereka ataupun menyerah sama sekali.

Menurut Bandura (2012), *perceived self-efficacy* merupakan kemampuan individu untuk menganggap dirinya mampu melakukan tugas tertentu. Hal tersebut merupakan suatu kepercayaan pada kemampuan mereka untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan. Keyakinan akan *perceived self-efficacy* juga dapat menyimpang dari tindakan karena penilaian diri yang salah. Sumber

ketidaksesuaian tersebut bukan hanya dari pengetahuan diri saja, melainkan terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi *perceived self-efficacy* tersebut.

Menurut Jerusalem & Hessling (2009), *perceived self-efficacy* adalah perasaan optimisme secara keseluruhan, dimana satu kemampuan untuk mengatasi berbagai tuntutan sulit dalam hidup. Hal ini berlaku bukan hanya untuk tuntutan yang dapat dipenuhi secara rutin, tetapi lebih signifikan untuk tuntutan yang menantang, yang membutuhkan investasi dari usaha dan kegigihan untuk menjadi sukses.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan definisi dari Robbins & Judge (2015), dimana *perceived self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa ia mampu dalam mengerjakan suatu tugas.

2.3.2.2. Cara Meningkatkan *Perceived Self-Efficacy*

Menurut Robbins & Judge (2015), terdapat empat cara untuk meningkatkan *perceived self-efficacy*, yaitu sebagai berikut :

1. *Enactive mastery*, yaitu meningkatkan pengalaman yang sesuai dengan tugas atau pekerjaan. Jika pekerjaan yang telah dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik, maka hal tersebut dapat menjadi pengalaman untuk mengerjakan tugas yang akan datang.
2. *Vicarious modeling*, yaitu kepercayaan diri tersebut datang karena melihat seseorang yang mampu mengerjakan suatu tugas dengan baik. Jika seseorang tersebut tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, maka kepercayaan

diri menjadi menurun. Intinya adalah bahwa dibutuhkan model orang lain untuk menentukan rasa percaya diri pada diri sendiri.

3. *Verbal persuasion*, yaitu rasa kepercayaan diri karena adanya seseorang yang meyakinkan pada diri bahwa kita memiliki kemampuan yang baik. Pembicara motivasi menggunakan taktik ini.
4. *Arousal*, yaitu mengarah pada keadaan berenergi, maka seseorang tersebut dapat memberikan kinerjanya dengan lebih baik.

2.3.3. *Perceived Environmental Support*

2.3.3.1. Definisi *Perceived Environmental Support*

Menurut Na-Nan (2017), *perceived environmental support* merupakan suatu dukungan lingkungan kerja yang mencakup empat dimensi, yaitu :

1. *Organizational support*, yaitu persepsi karyawan mengenai tingkat kesejahteraan dan dukungan dari organisasi.
2. *Supervisory support*, perawatan pada berbagai hal-hal mengenai operasi kerja, menyediakan sumber daya yang cocok, memberi nasehat, menerima perlakuan yang adil dan dorongan motivasi untuk bekerja lebih efektif.
3. *Peer support*, yaitu dukungan dari rekan kerja dalam bentuk saran, percakapan, berbagi pengalaman atau pengajaran.
4. *Sufficient resource support*, yaitu mengacu pada ketersediaan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mencapai target seperti penyediaan anggaran, bahan, dan peralatan.

Menurut Eisenberger *et al.* (2002), *perceived environmental support* adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi telah menghargai kontribusi mereka untuk bekerja dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. karyawan merasakan kepedulian seperti itu dengan menerima pengembalian dari perusahaan, seperti kenaikan gaji atau tunjangan tambahan, promosi, fasilitas kerja, kesejahteraan, atau budaya organisasi.

Menurut Pawirosumarto *et al.* (2017), *perceived environmental support* adalah tempat dimana karyawan melakukan kegiatannya yang dapat membawa hal positif atau negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil pekerjaan mereka. lingkungan pekerjaan yang kondusif akan memberikan dampak yang baik pada kelangsungan pekerjaan, sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif akan memberikan dampak yang negatif bagi keberlangsungan pekerjaan karyawan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan definisi dari Na-Nan (2017), yaitu suatu dukungan dari lingkungan kerja yang terdiri dari empat aspek, yaitu *organizational support*, *supervisory support*, *peer support*, dan *sufficient resource support*.

2.3.3.2. Aspek dari *Perceived Environmental Support*

Menurut Robbin dan Judge (2015), terdapat aspek dari *perceived environmental support*, yaitu :

1. *Capacity*, yaitu sejauh mana faktor lingkungan mendukung pertumbuhan. Lingkungan yang terus tumbuh dan berkembang akan menghasilkan sumber daya yang besar, yang dapat melindungi organisasi jika terjadi kelangkaan.

2. *Volatility*, yaitu mengukur ketidakstabilan pada lingkungan. Lingkungan yang dinamis dengan tingginya tingkat perubahan yang tidak terduga dapat menyebabkan sulitnya dalam mengelola pembuatan prediksi yang akurat. Hal tersebut dikarenakan perubahan informasi teknologi di lingkungan organisasi yang selalu berubah-ubah.
3. *Complexity*, yaitu tingkat heterogenitas dan konsentrasi antara elemen lingkungan.

2.4. Pengaruh Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh *Perceived Self-Efficacy* terhadap *Job Performance*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh De Clercq (2018), terdapat hubungan positif antara *perceived self-efficacy* dengan *job performance*. Karyawan yang merasa memiliki *perceived self-efficacy* yang tinggi, mampu termotivasi untuk terlibat dalam peningkatan *performance* yang positif. Selain itu karyawan juga dapat mengontrol pekerjaan mereka dan meyakini pada diri sendiri bahwa pekerjaan tersebut bisa bermanfaat bagi organisasi. Pada akhirnya karyawan tersebut mendapat peluang untuk dipromosikan atau mendapat pengakuan yang baik oleh rekan organisasi.

Berdasarkan penelitian dari Carter *et al* (2016), *perceived self efficacy* memiliki hubungan positif terhadap *job performance*. Karyawan memiliki rasa kepercayaan diri untuk mengerjakan tugasnya secara efektif dan mengatasi tantangan yang dihadapi untuk memenuhi pekerjaan yang telah disepakati.

Perceived self-efficacy memberikan manfaat yang baik untuk meningkatkan *job performance* pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Lai dan Chen (2012), *perceived self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Seseorang yang memiliki *perceived self-efficacy* yang tinggi menjadikan diri mereka menjadi lebih baik dibandingkan rekan kerja mereka. sebagai hasilnya, mereka akan mengatur standar yang tinggi, sementara itu mengharapkan *performance* yang lebih baik pula dari yang lain.

Berdasarkan temuan dari penelitian terdahulu terkait *perceived self-efficacy* dan *job performance* serta hubungannya terhadap fenomena yang telah ditemukan oleh penulis, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menguji pengaruh *perceived self-efficacy* terhadap *job performance* berdasarkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : *Perceived self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *job performance*.

2.4.2. Pengaruh *Perceived Self-Efficacy* terhadap *Perceived Environmental Support*

Berdasarkan penelitian dari Gardner dan Pierce (1998) dalam jurnal Na-Nan (2019) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *perceived self-efficacy* dapat merasakan suasana *perceived environmental support* yang dirasakan dalam suatu organisasi dan berperilaku dalam berbagai cara untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Seseorang yang merasakan *perceived self-efficacy* akan didukung atau

difasilitasi dengan berbagai cara untuk pengoperasian kerja yang efektif di dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian dari Cetin dan Askun (2018), *perceived self-efficacy* sangat berhubungan dengan *performance* terkait pekerjaan. karyawan yang menunjukkan pengetahuan tentang keyakinan mereka yang sesuai dengan kapasitas mereka, akan menambah kesadaran mereka melalui kemampuan, bakat, dan keterampilan. Mereka sendirilah yang akan menentukan bagaimana kondisi lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan penelitian dari Ayupp dan Kong (2010), *perceived self-efficacy* karyawan mempengaruhi persepsi tindakan dan perilaku untuk mengatasi suatu masalah. Para karyawan yang dengan *perceived self-efficacy* yang tinggi akan selalu menetapkan tujuan yang tinggi untuk diri mereka dan berusaha keras untuk mencapai suatu tujuan. Karena mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi, maka mereka dapat bertahan dalam menghadapi masa-masa sulit. *Perceived self-efficacy* karyawan sangat penting untuk upaya kolektif dan untuk mencapai hasil kerja yang kolektif di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan temuan dari penelitian terdahulu terkait *perceived self-efficacy* dan *perceived environmental support* serta hubungannya terhadap fenomena yang telah ditemukan oleh penulis, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menguji pengaruh *perceived self-efficacy* terhadap *perceived environmental support* berdasarkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂ : *Perceived self-efficacy* berpengaruh terhadap *perceived environmental*

Support.

2.4.3. Pengaruh *Perceived Environmental Support* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan penelitian menurut Yucel & Minnotte (2016), *perceived environmental support* membantu karyawan dalam menghadapi tantangan yang dapat mereka hadapi dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi *job performance*. Hubungan bersama rekan kerja harus dibangun dengan baik agar karyawan nyaman dalam pekerjaannya. Selain itu, hubungan antara manajer dan karyawan harus dibangun dengan kuat agar *job performance* pada karyawan akan meningkat pula.

Berdasarkan penelitian menurut Ardakani *et al.* (2012), bahwa karyawan membutuhkan suasana *perceived environmental support* dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif. Terdapat hubungan antara persepsi individu terhadap lingkungan organisasi, selain itu banyak motivasi, sikap, dan perilaku individu. Lingkungan organisasi dan keadaan dimana karyawan tersebut bekerja secara alami mempengaruhi *job performance* karyawan.

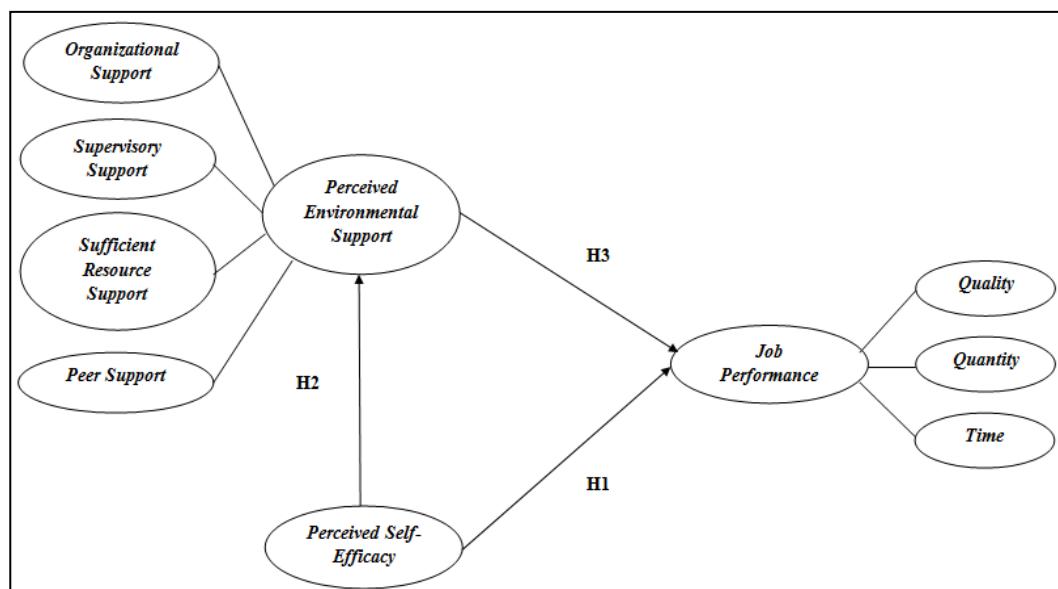
Berdasarkan penelitian menurut Jayaweera (2015), faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi *job performance* pada karyawan. Kondisi lingkungan yang berkisar dari kondisi biasa hingga ekstrim, seperti suhu, kelembaban, kebisingan, bau, cahaya, dan debu dapat mempengaruhi *performance* karyawan. Selain kondisi lingkungan tersebut, dukungan dari manajer juga dapat meningkatkan *performance* pada karyawan.

Berdasarkan temuan dari penelitian terdahulu terkait *perceived environmental support* dan *job performance* serta hubungannya terhadap fenomena yang telah ditemukan oleh penulis, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan menguji pengaruh *perceived environmental support* terhadap *job performance* berdasarkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₃ : *Perceived environmental support* berpengaruh terhadap *job performance*.

2.5. Model dan Hipotesis Penelitian

2.5.1. Model Penelitian



Sumber : Na-Nan *et al.* (2019)

Gambar 2.1 Model Penelitian

2.5.2. Hipotesis Penelitian

H₁ : *Perceived self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *job performance*.

H₂ : *Perceived self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *perceived environmental support*.

H₃ : *Perceived environmental support* memiliki pengaruh terhadap *job performance*.

2.6. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
1.	Khahan Na-Nan, Sallita Saribut, Ekkasit Sanamthong	<i>Journal of Industrial and Commercial Training</i> , 2019.	<i>Mediating Effects of Perceived Environment Support and Knowledge Sharing Between Self-Efficacy and Job Performance of SME Employees.</i>	<i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap <i>job performance</i> karyawan, dirasakan dengan <i>environment support</i> dan <i>knowledge sharing</i> , sementara yang dirasakan <i>environmental support</i> dan <i>knowledge sharing</i> dipengaruhi secara positif. <i>Perceived environmental support</i> dan <i>knowledge sharing</i> dianggap faktor mediasi parsial <i>self-efficacy</i> dalam model <i>job performance</i> .	Penulis menggunakan penelitian ini untuk acuan model dalam pembuatan skripsi ini.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
2.	Dirk De Clercq, Inam UI Haq, Muhammad Umer Azeem	<i>Journal of Management Decision</i> , 2018.	<i>Self-Efficacy to Spur Job Performance : Roles of Job-Related Anxiety and Perceived Workplace Incivility.</i>	Alasan penting bahwa <i>self-efficacy</i> karyawan meningkatkan <i>job performance</i> mereka adalah karena mereka kurang mengalami kecemasan saat melakukan tugas pekerjaan sehari-hari mereka. peran mediasi dari kecemasan terkait pekerjaan ini adalah karyawan percaya bahwa mereka merupakan korban perilaku ketidaksopanan ketika bekerja.	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam membuktikan hubungan antara <i>perceived self-efficacy</i> dengan <i>job performance</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
3.	W. Richard Carter, Paul L. Nesbit, Richard J. Badham, Sharon K. Parker, Li Kuo Sung	<i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 2016.	<i>The Effect of Employee Engagement and Self-Efficacy on Job Performance : A Longitudinal Field Study.</i>	Menyarankan praktisi manajemen SDM harus membahas <i>self-efficacy</i> dan <i>employee engagement</i> untuk meningkatkan <i>job performance</i> untuk menggabungkan kedua langkah tersebut saat melakukan pekerjaan studi <i>performance</i> .	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam membuktikan hubungan antara <i>perceived self-efficacy</i> dengan <i>job performance</i> .
4.	Ming-Cheng Lai, Yen-Chun Chen	<i>International Journal of Innovation, Management and Technology</i> , 2012.	<i>Self-efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention : The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance.</i>	<i>Self-efficacy</i> memiliki efek positif pada <i>job performance</i> dan <i>job satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> memiliki efek negatif pada <i>turnover intention</i> .	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam pembuktian hubungan antara <i>perceived self-efficacy</i> dengan <i>job performance</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
5.	Donald G. Gardner, Jon L. Pierce	<i>Journal of Group and Organizational Management</i> , 1998	<i>Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context : An Empirical Examination.</i>	Menguji dua hal khusus, yaitu <i>self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> dan konteks organisasi. Sehingga implikasi organisasi dan manajerial pada tingginya <i>self-esteem</i> karyawan digunakan dalam konteks organisasi.	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam pembuktian hubungan antara <i>perceived self-efficacy</i> dengan <i>perceived environmental support</i> .
6.	Fatih Cetin, Duysal Askun	<i>Management Research Review</i> , 2018	<i>The Effect of Occupational self-efficacy on Work Performance Through Intrinsic Work Motivation.</i>	Hasil analisis <i>multilevel</i> mengkonfirmasi bahwa hipotesis tersebut menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan <i>motivation intrinsic</i> memiliki peran yang berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i> dan intrinsik. Motivasi berfungsi sebagai meditor parsial dalam hubungan ini.	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam pembuktian hubungan antara <i>perceived self-efficacy</i> dengan <i>perceived environmental support</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
7.	Kartinah Ayupp, William Kong	<i>Journal of Asia Pacific Business Review</i> , 2010.	<i>The Impact of Task and Outcome Interdependence and Self-Efficacy on Employees' Work Motivation : An Analysis of the Malaysian Retail Industry.</i>	Dukungan signifikan dan positif mengenai hubungan antara hasil yang saling ketergantungan dari <i>self-efficacy</i> terhadap <i>employee's work motivation</i> . Komponen <i>interdependence</i> dan <i>self-efficacy</i> memiliki potensi motivasi terhadap perilaku kerja karyawan.	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam pembuktian hubungan antara <i>perceived self-efficacy</i> dengan <i>perceived environmental support</i> .
8.	Deniz Yucel, Krista Lynn Minnotte	<i>Journal of Business Media Dordrecht and The International Society for Quality of Life Studies</i> , 2016.	<i>Workplace Support and Life Satisfaction : the Mediating Roles of Work-to-Family Conflict and Mental Health.</i>	Ketiga jenis <i>workplace support</i> memiliki efek langsung pada <i>life satisfaction</i> . Hasil menunjukkan bahwa <i>work-to-family conflict</i> sepenuhnya memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap <i>life satisfaction</i> dan memediasi sebagian pengaruh dukungan	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam pembuktian hubungan antara <i>perceived environmental support</i> dengan <i>job performance</i> .

				atasan terhadap <i>life satisfaction</i> .	
--	--	--	--	--	--

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
9.	Azam Ekhtiary Ardakani, Dr Bahram Jowkar, Dr Alireza Mooghali	<i>Journal of Basic and Applied Scientific Research</i> , 2012.	<i>The Effect of Organizational Environment on Performance and Job Satisfaction (Case Study of Shiraz University).</i>	Temuan keseluruhan menunjukkan hal yang tinggi tingkat motivasi karyawan dipengaruhi oleh <i>organizational environment</i> .	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam pembuktian hubungan antara <i>perceived environmental support</i> dengan <i>job performance</i> .

10.	Thushel Jayaweera	<i>International Journal of Business and Management</i> , 2015.	<i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation : Study of Hotel Sector in England.</i>	Adanya hubungan yang signifikan antara faktor <i>work environmental</i> dan <i>job performance</i> . Selain itu <i>work motivation</i> memediasi hubungan antara kondisi kerja dan <i>job performance</i> .	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan dalam pembuktian hubungan antara <i>perceived environmental support</i> dengan <i>job performance</i> .
-----	-------------------	---	---	---	--

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
11.	Linda Koopmans	<i>Body@Work, Research Center on Physical Activity, Work and Health, 2014.</i>	<i>Measuring Individual Work Performance.</i>	Mengembangkan dan memvalidasi kuisisioner mengenai <i>Individual Work Performance</i> . Manfaat utama <i>Individual Work Performance</i> adalah mengukur dimensi yang relevan berlaku untuk pekerja dari berbagai sektor pekerjaan.	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk definisi dari <i>job performance</i> .
12.	Muhammad Awais Bhatti, Mohamed Mohamed Battour, Ahmed Rageh Ismail, Veera Pandiyan Sundram	<i>International Journal : Equality, Diversity, and Inclusion, 2013.</i>	<i>Effect of Personality Traits (Big Five) on Expatriates Adjustment and Job Performance.</i>	<i>Personality traits (big five)</i> yang termasuk <i>extroversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, dan neuroticism</i> , secara positif mempengaruhi penyesuaian ekspatriat yang selanjutnya mempengaruhi <i>performance</i> ekspatriat yang di nilai oleh teman	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk definisi dari <i>job performance</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
13.	Naser Valaei, Shokouh Jiroudi	<i>Asia Pasific Journal of Marketing and Logistics</i> , 2016.	<i>Job Satisfaction and Job Performance in the Media Industry : A Synergistic Application of Partial Least Squares Path Modelling.</i>	sebagai. <i>Payment, promotion, supervision, operating conditions, co-workers, dan nature of the work</i> ditemukan kondusif untuk <i>job performance</i> , diantaranya <i>co-workers</i> dihasilkan koefisien jalur tertinggi diikuti oleh kondisi operasi, pembayaran, dan promosi.	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk definisi dari <i>job performance</i> .
14.	Albert Bandura	<i>Journal of Management</i> , 2012.	<i>On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited.</i>	Membahas sifat fungsional dari <i>self-efficacy</i> yang dirasakan dalam konteks serangkaian studi yang berpendapat bahwa kepercayaan pada kemampuan seseorang memiliki efek melemahkan atau nol.	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk definisi dari <i>perceived self-efficacy</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
15.	Matthias Jerusalem, Johannes Klein Hessling	<i>Journal of Health Education</i> , 2009.	<i>Mental health Promotion in Schools by Strengthening Self-Efficacy.</i>	Individualisasi tuntutan tugas dan <i>performance feedback</i> serta tingginya transparansi tuntutan guru dan kriteria evaluasi bermanfaat bagi <i>self-efficacy</i> siswa.	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk definisi dari <i>perceived self-efficacy</i> .
16.	Khahan Na-Nan, Kanokporn Chaiprasit, Peerapong	<i>Industrial and Commercial Training</i> , 2017.	<i>Influence of Workplace Environment Factors on Employees' Training Transfer.</i>	Temuan mengungkapkan bahwa faktor <i>workplace environment</i> secara langsung mempengaruhi <i>training transfer behavior</i> para peserta dan secara tidak langsung melalui <i>motivation training</i> .	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk definisi dari <i>perceived environmental support</i> .

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian
17.	Robert Eisenberger, Ivan L. Sucharski, Linda Rhoades, Florence Stinglhamber, Christian Vandenberghe	<i>Journal of Applied Psychology</i> , 2002.	<i>Perceived Supervisor Support : Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention.</i>	Studi-studi ini menunjukkan bahwa <i>supervisor</i> , sejauh mereka berkontribusi dengan organisasi, berkontribusi pada <i>perceived organizational support</i> dan akhirnya untuk <i>job retention</i> .	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk definisi dari <i>perceived environmental support</i> .
18.	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan	<i>International Journal of Law and Management</i> , 2017.	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work environment, leadership style</i> , dan <i>organizational culture</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . Tetapi hanya <i>leadership style</i> yang memiliki pengaruh positif pada <i>job performance</i> . <i>Job satisfaction</i> tidak berpengaruh terhadap <i>job</i>	Penulis menggunakan penelitian ini sebagai acuan untuk definisi dari <i>perceived environmental support</i> .

				<i>performance</i> dan bukan variabel mediasi.	
--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2019