

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi dalam penelitian ini menggunakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi pembahasan dalam peneliti, peneliti selanjutnya dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Alat Analisis Dan Hasil Penelitian
1	Azizi et al., (2021) <i>Journal of Information System</i>	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan karir dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Padang Variable X1: Budaya Organisasi X2: Pengembangan Karir X3: <i>Self Efficacy</i> Y: Kinerja Karyawan	Alat Analisis: Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian: Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan kinerja karyawan, budaya organisasi, pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
2	Mustaan and Hamdi (2022) Jurnal Inovasi Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efeksi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pln (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok	Alat Analisis: Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian: Secara simultan variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh

		<p>Tengah</p> <p>Variabel X1: Budaya Organisasi X2: Pengembangan Karir X3: efeksi diri Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
3	<p>Sari, (2020)</p> <p>Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa</p> <p>Variabel X1: Budaya Organisasi X2: Pengembangan Karir X3 <i>Self Efficacy</i> Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian: variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja. <i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap variabel kinerja. Ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja</p>
4	<p>Abubakar, Wibowo, and Sari (2020)</p> <p>Jurnal Ekonomi ASSETS</p>	<p>Pengaruh pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT. Huntsman Indonesia</p> <p>Veriabrel X1: Pengembangan Karir X2: <i>Self Efficacy</i> Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Alat Analisis: SPSS</p> <p>Hasil Penelitian: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
5	<p>Soniati and Dewi (2022)</p> <p>Jurnal</p>	<p>Pengaruh Empowerment Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PDAM</p>	<p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian:</p>

	Manajemen	Kabupaten Bone Bolango Variabel X1: <i>Empowerment</i> X2: Pengembangan Karir X3: <i>Self Efficacy</i> Y: Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) <i>Empowerment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. (2) <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. (3) <i>Empowerment</i> dan <i>self efficacy</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten
--	-----------	---	---

Sumber: Data Sekunder (2023)

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan dan menjadi kunci utama dalam proses berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan. sumber daya manusia akan menjadi sesuatu yang memiliki nilai tinggi apabila dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2016) Manajemen sumberdaya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Handoko dalam Nabilah and Egista (2022) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

Dari definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan

perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

3) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bahwa agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab. Menurut Robbins dalam Sinambela and

Lestari (2021) menjelaskan kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya

Menurut Saputri and Rachman (2022) kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri karna dimana suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik dari sinilah perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berkembang untuk menciptakan tujuan utama yakni menjadikan sebuah perusahaan tersebut agar lebih maju dari sebelumnya, kinerja karyawan lebih sering disebut sebagai suatu aspek yang sangat penting digunakan dalam penunjang kesuksesan suatu perusahaan

Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika

Sesuai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang akan diinginkan organisasi tersebut,

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Nur Safitri and Kasmari (2022) Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan.

Berikut ini beberapa indikator untuk mengukur kinerja:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

3. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan poin-poin yang berada di dalam organisasi yang akan memberi pengaruh berupa perilaku terhadap anggota dalam

suatu organisasi maupun perusahaan pasti selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika di dalam pekerjaan yang akan disetujui Bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Bagian-bagian dalam suatu organisasi bertujuan menjaga agar perilaku karyawan, cara berfikir, cara bekerjasama, dan cara berinteraksinya dengan lingkungan tetap pada koridornya Menurut Afandi (2018) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Fahmi dalam Lamin (2021) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan

Menurut Robbins dalam Mustaan and Hamdi (2022) mengatakan bahwa, budaya organisasi mengacu kepada sistem makna Bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan yang lain.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengacu pada segala sesuatu yang berkaitan dengan nilai-nilai, norma-norma, sikap, asumsi, kepercayaan, yang dikembangkan dalam organisasi dan dijalankan oleh anggotanya untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018) mengemukakan indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1) Pelaksanaan norma

Norma adalah perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan integritas tinggi.

3) Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar, kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4) Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

4. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Pengembangan karir sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintah karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintah karena pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pengembangan karirnya.

Menurut Eko dalam Lestari (2022) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, penempatan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Menurut Afandi (2018) pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Menurut

Simamora dalam Dahlan (2022) pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk melakukan tanggung jawab yang berbeda atau

lebih tinggi di organisasi. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deratan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

b. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Afandi (2018) indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1) Perencanaan karir

Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2) Pengembangan karir individu

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3) Pengembangan karir yang didukung oleh department SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM

4) Peran umpan balik terhadap kinerja.

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

5. Self efficacy

a. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy (efiksi diri) merupakan bentuk keyakinan atau kepercayaan pada seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya. Semakin tinggi rasa keyakinan itu maka akan memotivasi seseorang dalam bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan jelas. Menurut Lunenburg dalam Mega Langi et al., (2022) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang di harapkan. Keyakinan diri dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karna akan sangat menentukan kinerja karyawan. *Self efficacy* menentukan apakah seseorang akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa seseorang dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku seseorang dimasa depan menurut Ardanti dan Rahardja dalam Ali & Wardoyo (2021) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, Menurut Bandura dalam Soniati and Dewi (2022) *self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Seorang karyawan yang memiliki *self efficacy*, maka lebih percaya diri dan yakin atas kemampuan yang dimilikinya ketika

menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai tujuan.

b. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Lunenburg dalam Mega Langi et al., (2022) indikator *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

1) Perasaan aman (*feeling of security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

2) Perasaan menghormati diri (*feeling of identity*)

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik.

3) Perasaan diterima (*feeling of belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya.

4) Perasaan mampu (*feeling of competence*)

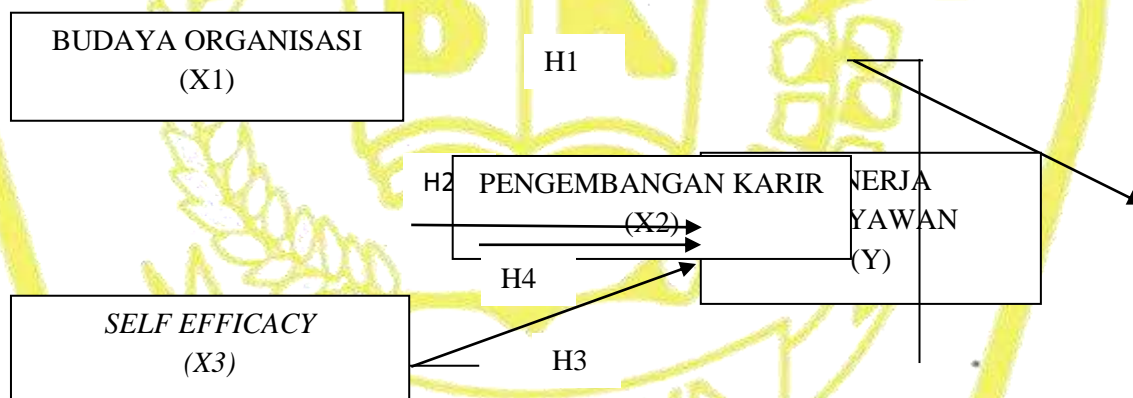
Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan.

5) Perasaan berharga (*feeling of worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019) kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dan mendasar serta pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Saputra & Saidah, (2020) budaya organisasi adalah orientasi manajemen perusahaan terhadap hasil dan individu. Keputusan manajemen

dalam menuntut karyawannya untuk memiliki hasil kerja yang berkualitas merupakan budaya khas yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu manajemen perusahaan memberikan hak yang sama kepada semua karyawan untuk berkembang dan meningkatkan potensi dirisebuah penelitian yang dilaukan Azizi et al., (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan

Pengembangan karir berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan. Menurut H. Dewangga (2021) Pengembangan karir dalam pekerjaan sangatlah penting, karena pengembangan karir adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Dalam rangka meningkatkan karir pegawai diperlukan adanya kinerja yang baik. sebuah penelitian yang dilaukan Abubakar et al., (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kinerja Karyawan

Self-efficacy berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan. Menurut Priyantono, (2017) *Self-efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjelaskan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan *Self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Soniati & Dewi (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Budaya organisasi, Pengembangan karir dan *Self Efficacy* Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2020) Kinerja merupakan satu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan sadar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Jika budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* meningkat, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustaan & Hamdi (2022) bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Bulian
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Bulian
3. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Bulian
4. Budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Bulian

