

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian kinerja karyawan**

Menurut Christopher dan Bulah (2016) dalam Ogbu dan BE (2017) kinerja karyawan merupakan tentang pencapaian hasil, target, atau standar sesuai harapan yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel (2003) dalam Ristanti dan Dihan (2016) Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan dari dua pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa arti kinerja merupakan proses seseorang dalam melaksanakan aktivitas yang sudah ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

###### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :**

Menurut Gibson (2003) dalam Rahmawati (2018) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang

- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran. Sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi: desain pekerjaan, kepemimpinan, struktur organisasi, sistem penghargaan (*reward system*)

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Kepemimpinan

Pernana pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

- 3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

#### 4) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk memmbuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

#### 5) Inisiatif

Merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

#### 6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

#### 7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan. Sebab akan mempengaruhi ketetapan waktu hasil pekerjaan yang menjadu tanggungjawab seorang karyawan.

#### 8) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu

akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

#### 9) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

#### c. Dampak kinerja karyawan

Menurut Robbins, (2006) dampak dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Organisasi akan berkembang dengan pesat .
- 2) Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.
- 3) Bisa mengurangi resiko - resiko yang akan terjadi dalam organisasi.
- 4) Karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekeerja dengan sungguh- sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 5) Perusahaan dimata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing – pesaing dalam usaha yang sejenis.

#### d. Indikator – indikator kinerja karyawan

Menurut Bernardin & Russel (2003) dalam Ristanti & Dihan (2016) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas (Quality), merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

- 2) Kuantitas (Quantity), merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam suatu mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu (Timelinnnes), merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang laindan memaksimalkan waktu yang yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektifitas biaya (Cost effectivennes), merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
- 5) Kebutuhan akan pengawasan (Need for supervision), merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tdak mengalami kerugian.
- 6) Hubungan antar perseorangan (Interpersonal impact), merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

## 2. *Self Efficacy*

### a. Definisi *Self Efficacy*

*Self Efficacy* dapat didefinisikan sebagai efikasi diri atau seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi sehingga memudahkan seseorang untuk mengerjakan perintah yang diberikan dengan cara menentukan tindakan apa yang akan dipilih. Menurut Bandura (1997) dalam Syafitri (2018) *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan, dimana hasil yang didapatkan akan menjadi pengalaman yang akan mempengaruhi hidup seseorang. Sedangkan *Self Efficacy* menurut Baroon dan Bryne (2004) dalam Wulandari dan Widiartanto (2019) mendefinisikan bahwa *Self Efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang individu atas kemampuannya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

### b. Faktor – faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Subaidi (2016) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi *Self Efficacy*:

#### 1) Pengalaman keberhasilan

Seseorang dalam menghadapi tugas tertentu pada waktu sebelumnya. Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka semakin tinggi pula *Self Efficacy*, sebaliknya

apabila seseorang mengalami kegagalan dimasa lalu maka semakin rendah pula Self Efficacy orang tersebut.

#### 2) Pengalaman orang lain

Individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktifitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan Self Efficacynya, sebaliknya jika seseorang yang dilihat gagal maka Self efficacy individu tersebut menurun.

#### 3) Persuasi verbal

Yaitu informasi tentang kemampuan seseorang yang disampaikan secara verbal oleh orang yang berpengaruh sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.

#### 4) Kondisi fisiologis

Keadaan fisik (sakit, rasa lelah dan lain-lain) dan kondisi emosional (suasana hati, stress, dan lain-lain). Keadaan yang menekan tersebut dapat mempengaruhi keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas. Jika ada hal negatif, seperti lelah, kurang sehat, cemas, atau tertekan, akan mengurangi tingkat Self Efficacy seseorang. Sebaliknya, jika seseorang dalam kondisi prima, hal ini akan berkontribusi positif bagi perkembangan Self Efficacy.

#### c. Sumber – sumber *Self Efficacy*

Bandura (1997) dalam Akram dan Ghazanfar (2014) berpendapat bahwa karyawan menafsirkan informasi dengan menggunakan keyakinan *Self Efficacy* mereka, dari empat sumber utama. Sumber – sumber Self Efficacy adalah sebagai berikut:

#### 1) Penguasaan pengalaman

Bandura (1997) mengemukakan bahwa pengalaman penguasaan sebagai sumber interpretasi yang paling signifikan dari hasil pencapaian sebelumnya sendiri. Dia percaya bahwa penilaian atas kemampuan seseorang adalah dibentuk atau direvisi ketika seseorang menafsirkan hasil tugas yang diselesaikan oleh mereka. Perasaan sukses dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka dan dapat menggunakan keterampilan mereka untuk melakukan tugas serupa di masa depan tetapi rasa gagal dapat bekerja berlawanan.

#### 2) Pengalaman buruk

Bandura (1997) mengatakan bahwa seseorang kemungkinan besar akan memodifikasi keyakinan mereka mengikuti kesuksesan model atau kegagalan pada tingkat yang mereka rasa mirip dengan model.

#### 3) Bujukan verbal/ sosial (pengaruh)

Menurut Usher dan Pajares (2006) pengembalian positif dari orang lain yang signifikan adalah sumber peningkatan dan penguatan dapat diandalkan kepercayaan diri. Seseorang dapat membuat, merevisi, dan menolak keyakinan terkait kemandirian mereka.

#### 4) Fisiologis dan emosional

Seseorang menafsirkan kecemasan (khawatir atau tidak nyaman), stres (tegang), kelelahan (lemah), dan suasana hati ketika mereka menilai kompetensi mereka. Seseorang belajar untuk mengevaluasi memiliki penampilan ketika mereka mengalami keadaan

fisiologis yang berbeda dan mereka menafsirkannya insentif sebagai faktor keberhasilan di tingkat pribadi. Reaksi emosional yang kuat dan tugas – tugas terkait dapat memberikan petunjuk untuk keberhasilan atau kegagalan yang diharapkan (Usher & Pajeres, 2006).

#### d. Dimensi- dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam subaidi (2016), dimensi – dimensi *Self Efficacy* yang digunakan sebagai dasar bagi pengukuran terhadap *Self Efficacy* individu adalah:

##### 1) *Magnitude*

Dimensi Ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh seseorang untuk dapat diselesaikan. Jika kesulitan tertentu individu dihadapkan pada masalah atau tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu maka *Self Efficacy* nya akan jatuh pada tugas- tugas yang mudah, sedang dan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkatnya tersebut. Dimensi kesulitan memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dicoba atau yang akan dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa berada di luar batas kemampuannya.

##### 2) *Strenght*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimilikinya. Individu-

individu dengan *Self Efficacy* kuat mengenai kemampuannya cenderung pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usahannya walaupun menghadapi rintangan. Sebaliknya individu dengan *Self Efficacy* lemah cenderung mudah terguncang oleh hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya.

### 3) *Generality*

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan keluasan bidang tugas yang dilakukan, dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah/ tugas-tugasnya, beberapa individu memiliki keyakinan terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

#### e. **Indikator-indikator *Self Efficacy***

Menurut Jones (1986) ada beberapa indikator, yaitu:

1. Mengantisipasi masalah apapun dalam menyesuaikan diri untuk bekerja di organisasi ini.
2. Memenuhi syarat untuk pekerjaan yang akan saya lakukan.
3. Pengetahuan teknis dibutuhkan untuk menangani pekerjaan baru.
4. Keterampilan dan kemampuan sama atau melebihi rekan senior.

### 3. **Komitmen Organisasi**

#### a. **Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Robbins dan Judge (2008)

dalam Hikmah (2018) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dengan tujuan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi. Menurut Luthan (2006) dalam Latief, dkk (2019) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan menurut Ruhana (2016) dalam Latief, dkk (2019) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan kuat individu untuk tetap sebagai anggota organisasi, serta memiliki keyakinan tertentu dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

#### **b. Komponen komitmen organisasi**

Menurut Porter et al (1974) dalam Azizollah, dkk (2016) komitmen organisasi memiliki 3 komponen utama yaitu:

- 1) Kuat kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kesiediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar nama organisasi
- 3) Keinginan kuat untuk tetap bersama organisasi

**c. Faktor – faktor komitmen organisasi**

Menurut Steers (1983) dalam Djati dan khusaeni (2003) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan 3 faktor, yaitu:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi.

Dari paparan di atas nampak bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang beejalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Selanjutnya yang dimaksud komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Penjabaran dari konsep ini

diadaptasi dari pendapat Lincoln (1989) dan Bashaw & Grant (1994) yang meliputi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi, sementara prestasi kerja karyawan dilihat dari kecakapan karyawan dalam bekerja.

#### **d. Bentuk Komitmen Organisasi**

Kanter (1986) dalam Yudhaningsih (2011), mengemukakan adanya tiga bentuk Komitmen Organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinventasi pada organisasi
- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat
- 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

#### **e. Indikator- indikator komitmen organisasi**

Menurut Mayer & Ellen (1997) dalam Barbara B.B (2003) terdapat 3 pengukuran komitmen organisasi yaitu:

- 1) Komitmen afektif, mengacu pada keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) komitmen berkelanjutan, mengacu pada penilaian karyawan apakah biaya meninggalkan organisasi lebih besar daripada biaya untuk tinggal.
- 3) komitmen normatif, mengacu pada perasaan kewajiban karyawan untuk organisasi.

#### **4. Kompensasi**

##### **a. Pengertian Kompensasi**

Menurut Stillo (2011) dalam Rustini, dkk (2015) Kompensasi merupakan bentuk jasa yang diterima pengelola anggaran dalam bentuk finansial. Menurut Milkovich (1999) dalam BE dan Ogbu (2017) kompensasi merupakan upah dan manfaat yang diberikan sebagai imbalan atas usaha atau pekerjaan. Sedangkan menurut Bernardin (2007) dalam BE dan Ogbu (2017) berpendapat bahwa kompensasi mengacu pada semua bentuk pengembalian keuangan dan manfaat nyata karyawan itu menerima sebagai bagian dari hubungan kerja. Berdasarkan dari uraian diatas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima individu dari hasil kerja keras yang dilakukan selama individu tersebut bekerja pada suatu organisasi agar dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekunder pada masing-masing individu.

## b. Tujuan pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian Kompensasi menurut Hasibuan (2007) dalam Fauzi (2014) tujuan pemberian kompensasi antara lain:

### 1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formil antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### 2) Kepuasan kerja

Dengan belas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

### 3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

### 4) Motivasi

Jika belas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

### 5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

## 6) Disiplin

Dengan pemberian kompensasi belas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menanti peraturan yang berlaku.

## 7) Pengaruh srikat buruh dan pemerintah

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan berkonsentrasi pada kerjaannya.

## 8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas suap minimum) maka *intervensi* pemerintah dapat dihindari.

**c. Pendekatan untuk menentukan kompensasi**

Menurut Okwudili (2016) dalam BE dan Ogbu (2017) pendekatan untuk menentukan kompensasi yaitu:

## 1) Pembayaran berbasis senioritas

Hasil dari peringkat atau posisi di tempat kerja. Semakin tinggi posisinya di tempat kerja maka akan semakin tinggi kompensasinya

## 2) Pembayaran berbasis status pekerjaan

Evaluasi pekerjaan digunakan sebagai dasar untuk menentukan bagaimana kompensasi dapat diberikan

## 3) Skill atau gaji berbasis kompetensi

Ketrampilan, pengetahuan, pengalaman dan fitur penting lainnya yang dimiliki individu untuk kinerja pekerjaan juga akan besar

pertimbangan dengan cara pendekatan beberapa organisasi untuk menambah kompensasi

4) Pembayaran berbasis kinerja

Kompensasi dibayarkan kepada karyawan sebagai hasil dari usahannya dalam pekerjaan yang ditugaskan baik secara individu atau dengan kelompok

**d. Indikator-indikator kompensasi**

Indikator kompensasi menurut Mathis and Jackson (2004) dalam Istiani (2017) yaitu:

- 1) Gaji, mengacu pada tingkat kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Bonus, mengacu pada tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Asuransi kesehatan, mengacu pada tingkat kepuasan terhadap pemberian asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Masa liburan atau cuti, mengacu pada tingkat kepuasan terhadap pemberian masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan
- 5) Kompensasi pekerjaan, mengacu pada tingkat kepuasan terhadap pemberian uang lembur yang diberikan oleh perusahaan.

## B. PENELITIAN TERDAHULU

**Tabel 2.1**  
Penelitian terdahulu

No.	Penulis, tahun dan judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	<b>Rimper dan Kawet (2014)</b> Pengaruh perencanaan karir dan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area Manado  ISSN 2303-1174	<b>Variabel independen:</b> 1. Perencanaan karir 2. <i>Self efficacy</i> <b>Variabel dependen:</b> 1. Kinerja karyawan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	<b>Noviawati (2016)</b> Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance resource PT. Coca cola distribution Indonesia, Surabaya)	<b>Variabel independen:</b> 1. <i>Self efficacy</i> 2. motivasi <b>Variabel dependen:</b> 1. Kinerja karyawan	1. <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan
3.	<b>Handayani (2008)</b> Dampak komitmen organisasi, <i>self efficacy</i> terhadap konflik peran dan kinerja karyawan PT. HM Sampoerna tbk. Di Surabaya.	<b>Variabel independen:</b> 1. Komitmen organisasi 2. <i>Self efficacy</i> 3. Konflik peran <b>Variabel dependen:</b> 1. Kinerja karyawan	1. komitmen organisasi terhadap kinerja menghasilkan nilai negatif dan signifikan 2. <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja menghasilkan nilai positif dan signifikan dapat diterima
4.	<b>Fauziah (2016)</b> Pengaruh budaya organisasi	<b>variabel independen:</b> 1. Budaya organisasi 2. Pengembangan	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No.	Penulis, tahun dan judul	Variabel	Hasil penelitian
	<p>pengembangan karier dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan</p> <p>ISSN 2528-1518</p>	<p>karier</p> <p>3. <i>Self efficacy</i></p> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <p>1. Kinerja karyawan</p>	
5.	<p><b>Latief (2019)</b></p> <p>Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan badan penyelenggara jaminan sosial.</p> <p>ISSN 2548-7787</p>	<p><b>Variabel independen:</b></p> <p>1. Komitmen organisasi</p> <p>2. Kepuasan kerja</p> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <p>1. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
6.	<p><b>Supiyanto (2015)</b></p> <p>Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi</p>	<p><b>Variabel independen:</b></p> <p>1. Kompensasi</p> <p>2. Komitmen organisasional</p> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <p>1. Kepuasan kerja</p> <p>2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7.	<p><b>Rustini (2015)</b></p> <p>Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja pengelola anggaran</p>	<p><b>Variabel independen:</b></p> <p>1. Kompensasi</p> <p>2. Lingkungan kerja</p> <p>3. Komitmen organisasi</p> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <p>1. Kinerja</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
8.	<p><b>Mekta (2017)</b></p> <p>Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra kelana Yogyakarta</p>	<p><b>Variabel independen:</b></p> <p>1. Kepuasan kerja</p> <p>2. Komitmen organisasi</p> <p><b>Variabel dependen:</b></p> <p>1. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p>

No.	Penulis, tahun dan judul	Variabel	Hasil penelitian
9.	<b>Fauzi (2014)</b> Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo utama samarinda ISSN 2355-5408.	<b>Variabel independen:</b> 1.Kompensasi <b>Variabel dependen:</b> 1.Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	<b>Wijaya dan andreani (2015)</b> Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya abadi bersama	<b>Variabel independen:</b> 1.Motivasi 2.Kompensasi <b>Variabel dependen:</b> 1.Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	<b>Leonardo dan andreani (2015)</b> Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia	<b>Variabel independen:</b> 1.Kompensasi <b>Variabel dependen:</b> 1.Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	<b>Aromega (2019)</b> Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta hotel Manado	<b>Variabel independen:</b> 1.Kompensasi 2.Disiplin kerja <b>Variabel dependen:</b> 1.Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
13.	<b>Winata (2016)</b> Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	<b>Variabel Independen :</b> 1.Kepuasan kerja 2.Kompensasi <b>Variabel dependen:</b> 1.Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No.	Penulis, tahun dan judul	Variabel	Hasil penelitian
	ISSN 2355-148		
14.	<b>Istiani (2017)</b> Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi	<b>Variabel independen :</b> 1.Kompensasi 2.Motivasi 3.Komitmen organisasi <b>Variabel dependen:</b> 1.Kinerja karyawan	1.Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	<b>Akram dan Ghazanfar (2014)</b> <i>Self efficiency and academic performance of Gujrat university students, Pakistan</i>  ISSN 2223-9553.	<b>Variabel Independen:</b> 1.Self Efficacy <b>Variabel dependen:</b> 2.Kinerja	1.Hubungan positif dan signifikan antara Self efficacy dan kinerja
16.	<b>Cinar &amp; Yesil (2016)</b> <i>A proposal of the structural equation model for review of the effect of organizational commitment and organizational support on employee performance</i>	<b>Variabel Independen:</b> 1.Organizational commitment <b>Variabel dependen:</b> 1.Employee performance	1.Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	<b>Ubgo &amp; E. B (2017)</b> <i>The effect of compensation on employee performance in Nigeria civil service: a study of rivers state board of internal revenue service</i>	<b>Variabel Independen:</b> 1.Compensation <b>Variabel dependen:</b> 1.Employee performance	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

## C. KERANGKA PEMIKIRAN

### 1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Bandura dalam Handayani (2008) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan (konflik) pada pekerjaan. Semakin besar atau tinggi *self efficacy* seseorang maka akan semakin tinggi pula pencapaian kinerja. *Self efficacy* rendah berkemungkinan akan menghalangi seseorang dari mencoba suatu tugas walaupun individu tersebut mengetahui bahwa pelaksanaan tugas itu akan mendatangkan hasil yang dikehendaki. Sementara itu, seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi akan memiliki kepercayaan sehingga mendorongnya untuk mencapai kinerja maksimal walaupun tugas yang dihadapinya itu terasa berat.

Menurut Handayani (2008) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang mendukung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah Rimper dan Kawet (2014), Fuziah (2016), Hikmah dan Susanta (2018). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2018) menyatakan bahawa *Self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

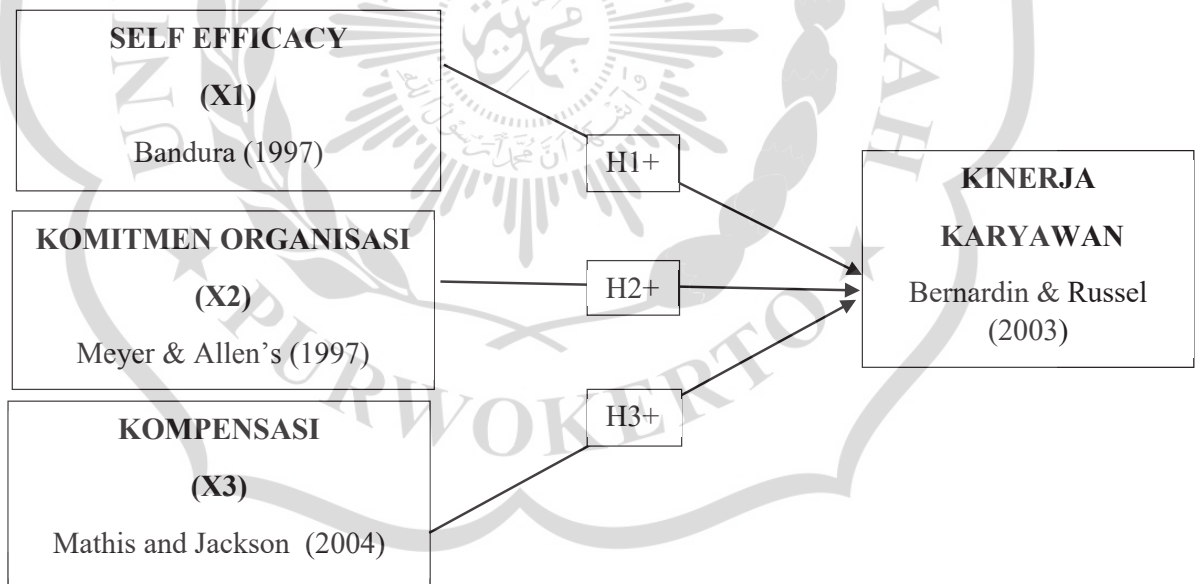
### 2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Latief, dkk (2019) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang mendukung komitmen organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan adalah Rustin, dkk (2015), Hikmah dan

susanta (2018), Supiyanto (2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan Mekta (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut fauzi (2014) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang mendukung Wijaya dan Andreani (2015), Leonardo dan Andreani (2015). sedangkan penelitian yang dilakukan Aromega (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1 kerangka pemikiran**

Keterangan garis:

—————> Hubungan secara langsung

#### D. HIPOTESIS

1. Hipotesis 1 (H1)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja

2. Hipotesis 2 (H2)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja

3. Hipotesis 3 (H3)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja

