

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia merupakan area strategis organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perluasan dari pandangan tradisional mengelola orang secara efektif dan untuk itu diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Menurut Dessler (2011) dalam Priska, dkk (2020) Kebijakan dan praktik dalam mendorong sumber daya manusia atau aspek-aspek yang terkait dengan posisi manajemen di bidang sumber daya manusia yang meliputi kegiatan rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi sumber daya manusia diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan tenaga kerja suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memiliki kekuatan untuk berkinerja baik.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016) tujuan – tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari tiga tujuan, yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi sumber daya manusia dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai berbagai tujuan organisasi dengan meningkatkan produktivitas organisasi menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi

3. Tujuan individu

Ditujukan untuk tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap sumber daya manusia yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Suwanto & Priansa (2018) Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Menurut Sinambela, (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Simamora (2017) dalam Sari & Candra, (2020) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang

karyawan. Menurut Priyantono, (2017) Kinerja adalah hasil prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja karyawan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan dari rencana-rencana yang telah disusun, yang menggunakan keahlian dan kemampuannya untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

b. Teori kinerja karyawan

Teori kinerja Gibson (1987) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang individu memenuhi tuntutan pekerjaan, setiap karyawan yang memenuhi tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) dalam Muis, dkk (2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

d. Dimensi kinerja

Menurut Terry G.R dan Rue L.W (2016) dalam Rafiditya & Syarifuddin, (2020) mengatakan bahwa dimensi dari kinerja mencakup limas aspek, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*)

Definisi kualitas yaitu setiap karyawan disuatu perusahaan harus memberikan kualitas pekerjaan yang optimal sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Dimensi pada kuantitas guna menunjukkan jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sebagai suatu syarat yang telah menjadi standar pekerjaan

3. Ketetapan waktu (*On Time*)

Ketetapan waktu dalam bekerja merupakan suatu dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya

4. Efektivitas (*Effectiveness*)

Efektivitas merupakan kemampuan seorang karyawan guna melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

5. Kemandirian (*independent*)

Kemandirian adalah sifat penting yang harus dimiliki setiap karyawan. Sebab seorang karyawan akan dituntut untuk dapat mengelola dirinya sendiri dalam suatu perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin & Russel, (2010) dalam Harahap & Tirtayasa, (2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas:

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas:

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu:

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas:

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Organisasi:

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Busro (2017) Efikasi diri (*Self efficacy*) merupakan kepercayaan diri bersifat spesifik pada situasi tertentu yang dimiliki seseorang, efikasi diri

dapat diartikan sebagai suatu keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya, memobilisasi motivasi, sumber daya yang dimiliki dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional. Menurut Luthan (2014) dalam Sari & Candra, (2020) menyatakan bahwa *Self efficacy* mengacu pada keyakinan diri tentang kemampuan seseorang untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Priska, dkk (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Bandura (1997) dalam Burhan, (2019) *Self efficacy* adalah sebuah teori dalam disiplin kognitif yang merupakan hasil penelitian dari Albert Bandura. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi *self efficacy* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan bentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya sehingga dapat memotivasi individu tersebut dalam mencapai tujuannya

b. Teori *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1987) Teori *self efficacy* juga dikenal teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas, maksudnya adalah karyawan dalam perusahaan melakukan pembelajaran berkaitan dengan keyakinan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar pekerjaan tersebut dapat dihasilkan dengan maksimal Teori ini menerima sebagian besar prinsip-prinsip teori belajar

perilaku, tetapi lebih menekankan pada efek isyarat pada perilaku, dan pada proses mental internal. Salah satu asumsi paling awal yang mendasari teori belajar Bandura adalah bahwa manusia cukup fleksibel dan mampu mempelajari bagaimana kecakapan bersikap maupun berperilaku. Hal ini sesuai dengan variabel *self efficacy* dalam penelitian ini yang berkaitan dengan keyakinan terhadap kinerja

c. Aspek – Aspek *Self Efficacy*

Menurut Busro (2017) aspek – aspek *self efficacy* antara lain:

1. *Outcome expectancy*

Suatu perkiraan atau kemungkinan bahwa tingkah laku atau tindakan tertentu akan menyebabkan akibat yang khusus

2. *Efficacy expectancy*

Merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang akan berhasil dalam bertindak sesuai dengan hasil yang diharapkan

3. *Outcome value*

Merupakan nilai yang mempunyai makna konsekuensi – konsekuensi yang akan terjadi bila perilaku dilakukan oleh individu

d. Jenis – Jenis Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Menurut Busro (2017) membagi efikasi diri kedalam tiga dimensi yaitu efikasi diri social, efikasi pengaturan diri, dan efikasi diri akademik

a. Efikasi diri sosial

Efikasi diri sosial meningkat Ketika manusia mengamati pencapaian orang lain yang setara dengan dirinya.

b. Efikasi pengaturan diri

Emosi yang kuat, seperti takut, cemas, dan stress dapat mengurangi *self efficacy*, namun bila peningkatan emosi yang terjadi tidak berlebihan dapat meningkatkan *self efficacy*.

c. Efikasi diri akademik

Efikasi ini sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengerjakan tugas, untuk mengatur aktivitas belajarnya sendiri, untuk mewujudkan harapan akademik baik harapan akademik dari diri sendiri maupun dari orang lain.

e. Indikator Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Menurut Busro (2017) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber berikut:

1. Pengalaman keberhasilan (*master experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman – pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama.

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan – kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Kondisi fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2016) adalah suatu sistem makna bersama oleh anggota yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Menurut Amanda, dkk (2017) Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu memberikan batasan untuk mendefinisikan peran sehingga menunjukkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pemahaman tentang identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan individu anggota organisasi, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Menurut Kuswati, (2020) Budaya Organisasi dapat membentuk individu yang cakap dan memiliki integritas dan bentuk yang tinggi dalam dirinya perilaku di tempat kerja. Menurut Habudin, (2020) Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan

Menurut Muis, dkk (2018) Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk memastikan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi adalah suatu bentuk nilai, keyakinan, dan kebiasaan individu dan kelompok dalam organisasi yang akan menjadi bentuk keyakinan tertentu

b. Teori Budaya Organisasi

Teori menurut Charles Handy (1932) budaya organisasi adalah suatu pengaturan di mana individu (karyawan) berkumpul untuk bekerja dalam koordinasi yang erat, memberikan tingkat terbaik mereka dan mencapai target dalam kerangka waktu yang ditentukan untuk kelancaran fungsi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Mulyadi, (2015) dalam Fitriani & Sadarman, (2018) pada dasarnya berfungsi untuk mengajarkan kepada para anggotanya, bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah. Ada 4 fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan lainnya
2. Menimbulkan dan merangsang perasaan ikut memiliki identitas bagi para karyawan
3. Mengutamakan tercapainya tujuan bersama di bandingkan sekedar kesenangan individu
4. Menjaga stabilitas (kemampuan) social organisasi

d. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Suyono (2004) dalam (Malini, 2017) mengungkapkan beberapa indikator untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu:

a. Kepemimpinan (Leadership)

Organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan di dengar oleh bawahan.

b. Komunikasi

Proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.

c. Motivasi

merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Sunyoto (2013) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaan mereka). Menurut Wexley dan Yuki (2016) dalam Azhari & Supriyatin, (2020) Kepuasan kerja adalah generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan, berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalamannya yang menyenangkan dan tidak menyenangkan di tempat kerja dan harapannya

untuk pengalaman masa depan. Menurut Handoko (2015) dalam Azhari & Supriyatin, (2020) berpendapat bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menguntungkan di mana karyawan melihat pekerjaan mereka".

Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diharapkan. Menurut Robbins (2015) dalam Citrawati dan Khuzaini, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang menantang secara mental yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan.

b. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yaitu Teori yang dikemukakan oleh Landy (1978) menekankan pada “upaya seseorang untuk menjaga keseimbangan emosional”. Artinya, baik kepuasan maupun ketidakpuasan adalah masalah emosional. Rasa kepuasan seseorang sangat ditentukan oleh sejauh mana apresiasi emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi. Jika situasi yang dihadapi dapat memberikan keseimbangan emosional baginya, maka orang tersebut akan merasa puas. Tetapi jika situasi tersebut menyebabkan ketidakstabilan emosi, maka orang tersebut merasa tidak puas.

c. Faktor –faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan menurut Suwanto & Priansa (2018) ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian yaitu :

1. Karakteristik Individu :

a) *Needs* (kebutuhan-kebutuhan individu)

Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan dalam dirinya. Dengan sifat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan akan makan, minum, udara dan sebagainya. Juga ada kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan yang mendasarinya. Kepuasan kerja tergantung pada seberapa jauh individu merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak terpenuhi.

b) *Values* (nilai-nilai yang dianut individu),

Pendapat atau pandangan individu yang sifatnya relatif stabil mengenai tingkah laku yang dianggap benar dan salah. Selain itu nilai-nilai ini pun menyangkut pilihan individu mengenai tujuan-tujuan hidup layak yang diinginkan. Nilai-nilai yang dianut ini akan mempengaruhi individu dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalankan tugasnya.

c) *Personality Traits* (ciri-ciri kepribadian),

Berdasarkan ciri-ciri kepribadian seseorang akan besar pengaruhnya pada cara orang berpikir, dalam cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu dan dalam cara orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

2. Variabel-variabel yang bersifat situasional

d) *Current Social Comparison* (Perbandingan terhadap situasi yang ada),

Dimana seseorang pekerja selalu mengharapkan untuk dapat memperoleh hasil yang seimbang antara apa yang telah disumbangkannya kepada perusahaan. Untuk itu sering kali orang membandingkan apa yang diperoleh dengan apa yang diterima oleh orang lain, serta apa yang diperolehnya saat ini dengan apa yang pernah ia peroleh di masa lampau. Apabila terdapat ketidakseimbangan maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan.

e) *Reference Group* (Pengaruh kelompok acuan),

Kelompok di mana individu sering kali meminta petunjuk atau pendapat dalam menanggapi persoalan-persoalan yang ditemuinya. Kelompok acuan ini dapat mempengaruhi aspirasi dan harapan-harapan seseorang terhadap pekerjaan.

f) *Jobs Factors in Prior Experience* (pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya),

Dimana harapan-harapan yang timbul terhadap pekerjaan yang saat ini dihadapi sangat dipengaruhi oleh persepsi mengenai pekerjaan sebelumnya. Persepsi terhadap masa lalu penting artinya untuk membentuk harapan minimum yang mungkin diperoleh dari pekerjaan saat ini

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dan Hobin (2006) dalam Febriana, (2020) indikator – indikator kepuasan kerja adalah:

a. Gaji (*Pay*)

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil

b. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan

c. Kemampuan Atasan (*Supervision*)

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara – cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja

d. Promosi (*Promotion*)

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau tidak terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang

e. Lingkungan kerja

Lingkungan didalamnya terdapat prabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan. Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Fadhilah & Arwiyah (2020) e-Proceeding of management Vol. 7, No. 2 ISSN : 2355-9357	Variabel independent Budaya Organisasi (X1) Self Efficacy (X2) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Purnamasari & Alimuddin (2019) <i>Movere Journal</i> Vol 1 No. 2 Juli 2019 Hal 201-210 ISSN : 2656-2790	Variabel Independen Kepuasan Kerja (X1) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
3	Burhan, (2019) <i>EKUILIBRIUM</i> Vol. 14, NO. 1, ISSN : 1858-165X	Variabel Independen Self Efficacy (X1) Self Actualization (X2) Job Satisfaction (X3) Organization Citizenship Behavior (OCB) (X4) Variabel dependen Employee Performance (Y)	1. Self efficacy has a significant effect on the performance of employees 2. Self actualization has a significant effect on employee performance 3. Job satisfaction has a significant effect on employee performance 4. OCB has a significant effect on employee performance
4	Priska, dkk (2020) <i>Jurnal Bisnis dan Pembangunan</i> Vol. 9, No. 1, ISSN : 2541-1403	Variabel dependen Self Efficacy (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	1. Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Sari & Candra, (2020) <i>JEMSI</i>	Variabel independen Pengembangan Karir (X1) Self Efficacy (X2)	1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	<p><i>Vol. 1, Issue. 3,</i> <i>ISSN : 2686-5238</i></p>	<p>Motivasi (X3) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>2. Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
6	<p>Priyantono, (2017) <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> <i>Vol. 6, No. 2,</i> <i>ISSN : 2089-3477</i></p>	<p>Variabel independent <i>Self Leadership (X1)</i> <i>Self Efficacy (X2)</i> Motivasi (X3) Variabel dependen Kinerja (Y)</p>	<p>1. <i>Self leadership</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
7	<p>Malini, (2017) <i>Kolegial</i> <i>Vol.1 5, No. 1,</i> <i>ISSN : 2088-5644</i></p>	<p>Variabel independent Budaya Organisasi (X1) Pelatihan Kerja (X2) <i>Variabel dependen</i> Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
8	<p>Fitriani & Sadarman, (2018) <i>Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi</i> <i>Vol. 2, No. 1,</i> <i>ISSN : 2541-5255</i></p>	<p>Variabel independent Budaya Organisasi (X1) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
9	<p>Girsang, (2019) <i>AJIE</i> <i>Vol. 04 No. 02,</i> <i>ISSN : 2477-3824</i></p>	<p>Variabel independent Budaya Organisasi (X1) Komitmen (X2) Variabel dependen Kinerja pegawai (Y)</p>	<p>1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
10	<p>Giantari & Riana (2017) <i>E-Jurnal Manajemen Unud</i> <i>Vol. 6, No. 12</i> <i>ISSN : 2302-8912</i></p>	<p>Variabel independent Budaya Organisasi (X1) Variabel dependen Motivasi (Y) Kinerja (Y)</p>	<p>1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>

11	Amanda, dkk (2021) <i>Jurnal Akuntansi dan Pendidikan</i> <i>Vol. 6, No. 1</i> ISSN : 2302-6251	Variabel independent Budaya Organisasi (X1) Variabel dependen Kinerja karyawan (Y)	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12	Muis, (2018) <i>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah</i> <i>Vol.1, No. 1,</i> ISSN : 2599-3410	Variabel independent Budaya Organisasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
13	Citrawati & Khuzaini (2021) <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i> <i>Vol. 10, No. 3,</i> ISSN : 2461-0593	Variabel independent Kepuasan Kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Komitmen (X3) Variabel dependen Kinerja karyawan (Y)	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14	Azhari & Supriyatin (2020) <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i> <i>Vol. 9, No. 6,</i> ISSN : 2461-0593	Variabel independent Kepuasan Kerja (X1) Disiplin (X2) Motivasi (X3) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
15	Setiawan, dkk (2020) <i>VALUES</i> <i>Vol. 1, No. 2,</i> ISSN : 2721-6810	Variabel independent Self Efficacy (X1) Motivasi (X2) Variabel dependen Kinerja pegawai (Y)	1. Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
16	Narulita & Charina, (2020)	Variabel independent Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	<i>Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis</i> Vol. 4, No. 2, ISSN : 2614-4670	Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
17	Purnadi (2020) Media Ekonomi Vol 20 No 1 Januari 2020 ISSN : 1141-2973	Variabel independent Kepemimpinan transformasional (X1) Kepuasan kerja (X2) Variabel dependen Kinerja karyawan (Y)	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
18	Rafiditya & Syarifuddin (2020) <i>e-Proceeding of Manajemen</i> Vol. 7 No 2 Agustus 2020 ISSN : 2355-9357	Variabel independent <i>Self-esteem (X1)</i> <i>Self-efficacy (X2)</i> Variabel dependen Kinerja karyawan (Y)	1. <i>Self esteem</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
19	Sihombing, dkk (2018) <i>Jurnal EMBA</i> Vol. 6, No. 4, ISSN : 2303-1174	Variabel independent Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) Self Efficacy (X3) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	1. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
20	Harahap & Tirtayasa, (2020) <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> Vol. 3, No. 1, ISSN : 2623-2634	Variabel independent Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan (X3) Variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
21	Habudin (2020) <i>Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara</i> Vol. 1, No. 1,	Variabel independent Budaya Organisasi	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

	ISSN : 2774-292X		
22	Febriana, dkk (2020) Values Vol. 1, No. 3 ISSN : 2721-6810	Variabel independent Kepuasan Kerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) Variabel dependen Kinerja Karyawan	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
23	Kuswati, Y (2020) <i>Budapest International Research and Critics Institute- Journal</i> Vol. 3, No. 1 ISSN : 2615-3076	Variabel independent Budaya Organisasi Variabel dependen Kinerja Karyawan	Organizational culture has a positive effect on employee performance

B. Kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis

Berikut ini adalah bagian kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara. Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan Pustaka, peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Selain sebagai gambaran penelitian, kerangka pemikiran dapat digunakan sebagai gambaran umum dari mekanisme penelitian sehingga dalam memahami alur berfikir dalam penelitian tentang pengaruh *self efficacy*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Sentra Keramik Usaha Karya Banjarnegara sebagai variabel moderating terhadap kinerja karyawan. Adapun bagan alur kerangka berfikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel *self efficacy* (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut Busro (2017) Efikasi diri (*Self efficacy*) merupakan kepercayaan diri bersifat spesifik pada situasi tertentu yang dimiliki seseorang, efikasi diri dapat diartikan sebagai suatu keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya, memobilisasi motivasi, sumber daya yang dimiliki dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional. Menurut Bandura (1987) Teori *self efficacy* juga dikenal teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Maksudnya adalah karyawan dalam perusahaan melakukan pembelajaran berkaitan dengan keyakinan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar pekerjaan tersebut dapat dihasilkan dengan maksimal. *Self efficacy* (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan sendiri untuk melakukan sesuatu Priska, dkk (2020)

Adanya pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari & Candra, (2020), (Priyantono, 2017), Setiawan, dkk (2020) Priska, dkk (2020), (Rafiditya & Syarifuddin, 2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan penjelasan dan beberapa acuan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh variabel budaya organisasi (X2) dengan variabel kinerja karyawan(Y)

Menurut Robbins dan Judge (2015) adalah suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi lainnya. Menurut Muis, dkk (2018), Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Teori menurut Charles Handy (1932) Budaya organisasi adalah suatu pengaturan dimana individu (karyawan) berkumpul untuk bekerja dalam koordinasi yang erat, memberikan tingkat terbaik mereka dan mencapai target dalam kerangka waktu yang ditentukan untuk kelancaran fungsi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah & Arwiyah, (2020), (Malini, 2017), (Fitriani & Sadarman, 2018), (Giantari & Riana, 2017), yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan dan beberapa acuan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut Sunyoto (2013) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Teori menurut Landy (1978) menekankan pada “upaya seseorang untuk menjaga keseimbangan emosional”. Artinya, baik kepuasan maupun ketidakpuasan adalah masalah emosional. Rasa kepuasan seseorang sangat ditentukan oleh sejauh mana apresiasi emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi, jika situasi yang dihadapi dapat memberikan

keseimbangan emosional baginya maka orang tersebut akan merasa puas. Menurut peneliti adalah dalam pekerjaan tersebut karyawan merasa puas atau tidak terhadap pekerjaan di perusahaan tersebut dengan cara membandingkan dengan orang lain yang satu pekerjaannya dan dipengaruhi juga oleh motivasi, dengan adanya keadilan yang dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan tetap setia pada perusahaan tersebut. Menurut Azhari & Supriyatin, (2020) Kepuasan merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja

Pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dibuktikan oleh beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari & Alimuddin, 2019), Narulita, (2020), (Azhari & Supriyatin, 2020), Harahap & Tirtayasa, (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan dan beberapa acuan penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Gambar kerangka pemikiran

Keterangan Gambar:

- ▶ : Hubungan secara pasrial
- - - - -▶ : Hubungan secara simultan

H1: *Self efficacy*, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan