

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

A.1 Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Erwin yang dikutip oleh Irham (2011:6), bahwa “kinerja adalah prestasi kerja”. Menelisik lebih jauh menurut Peter dan Yeni Salim yang dikutip oleh Irham (2016:6) yaitu “Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan seseorang”.

Kinerja dapat memengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, apabila semakin baik kinerja para karyawannya maka semakin dekat dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Berikut pendapat beberapa ahli mengenai pengertian kinerja. Menurut Amstrong dan Baron (1998) yang dialih bahasakan oleh Irham (2011:2), menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi.” Menurut Smith (2016) yang dikutip dan dialih bahasakan oleh Suwatno dan Doni (2016:196), menyatakan bahwa: “*Performance is output*

from processes, human otherwise.” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.” Anwar Prabu Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa: “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2014:50), menyatakan bahwa: “*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja”. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli yang telah dsampaikan diatas maka penyusun dapat menyimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kualitas menurut aturan yang berlaku sesuai dengan tanggung jawab didalam pekerjaannya, dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan yang tinggi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi untuk merealisasikan tujuantujuannya secara efektif dan efisien.

Dalam buku Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Soedarmayanti mengungkapkan kinerja sebagai hasil dari sebuah proses, yang didorong oleh dua faktor, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemudian A.A. Anwar Prabu Mangkunegara juga mengungkapkan tentang kinerja dimana “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan berdasarkan tingkat mutu dan jumlah.”

Menurut Robbins (1996) dalam Sinambela, (2016) kinerja merupakan sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Bernadin dan Russe (2011) dalam Priansa, (2019) menyatakan, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Arisanti et al., (2019) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam penelitian Ferry Moulana, Robbin mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil susah payah yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan aturan yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Sedangkan menurut Gomes dalam penelitian yang sama berkata bahwa kinerja karyawan layaknya seperti output, efisien serta sering dihubungkan dengan produktivitas. Menurut Mathis dan Jackson dalam penelitian Ferry Moulana juga mengungkapkan bahwa kinerja pada hakikatnya adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan pegawai.

Metode yang diterapkan oleh manajemen dalam membangun kinerja adalah evaluasi. Evaluasi kinerja (*performance appraisal*) adalah penilaian pelaksanaan kerja pegawai selama waktu yang ditentukan. Feedback kinerja menciptakan pengetahuan pegawai tentang sejauhmana tingkat kerjanya, jika evaluasi kinerja dilakukan dengan benar, para pegawai dan bahkan organisasi akan diuntungkan melalui usaha-usaha pegawai yang memberikan jasa kepada

organisasi/lembaga/instansi pemerintah tersebut. Evaluasi kinerja adalah aturan yang dipakai dalam menilai hasil kerja pegawai secara teratur yang dibuat oleh suatu lembaga atau instansi. Evaluasi kinerja juga merupakan penilaian terhadap hasil karya pegawai yang diimplementasi secara tidak resmi, seperti pemimpin menasehati kehilafan pekerja atau memberi pujian jika pekerja mampu kerja dengan benar.

b. Teori Kinerja

Menurut Waxley dan Yuki dalam Sinambela, (2016) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika ada rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam Priansa, (2019) antara lain:

1) Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan teknis. Makaari itu, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai adalah ketika bekerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan perilaku.

3) Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, teknologi, dan manajemen. Lingkungan yang terjamin akan memberikan kepuasan kerja dan motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kapasitas dirinya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) dalam Widyawati & Karwini, (2018) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1) Kualitas

Kualitas yaitu taraf/tingkat baik buruk/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas yaitu segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas yaitu jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun berpikir dan bertindak original kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu lama.

A.2 *Self Efficacy*

a. Definisi *Self Efficacy*

Menurut Gusriko (2014), *self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. *Self efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self efficacy* juga akan menentukan bagaimana secara pribadi dapat merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Selain itu, Baron dan Byrne dalam Rizky Safitri Nasution (2017) juga mengartikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Sedangkan efikasi menurut Alwisol ialah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

b. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura dalam Kirzun Nufus (2016) membedakan *self efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu *level*, *generality* dan *strength*. Berikut penjelasannya :

1. Dimensi *Level*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian.

2. Dimensi *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

3. Dimensi *Strength*

Dimensi *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi

sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila *self efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

c. Proses dan Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Aprilia Putri (2011), proses psikologis dalam *self efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yakni proses kognitif, motivasi, afeksi dan proses pemilihan atau seleksi, yaitu :

1. Proses Kognitif

Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang *self efficacy* nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

2. Proses Motivasi

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi atau dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya.

Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

3. Proses Afektif

Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura keyakinan individu akan coping mereka turut mempengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self efficacy* tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

4. Proses Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari

aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

Secara garis besar terdapat faktor lain dalam *self efficacy*, Mellisyah Arrianti (2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* terdiri atas dua bentuk yaitu *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah. Berikut penjelasannya :

a. Self-Efficacy Tinggi

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka

yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki ciri sebagai berikut:

1. Mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif
2. Yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah atau rintangan
3. Masalah dipandang sebagai tantangan yang harus dihadapi bukan dihindari
4. Gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah
5. Percaya pada kemampuan yang dimilikinya
6. Cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya
7. Suka mencari situasi yang baru.

b. *Self Efficacy* Rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka atau *self efficacy* yang rendah akan menjauhi tugas – tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan

yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas – tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan – kekurangan diri mereka, gangguan – gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah tidak memikirkan tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Bahkan ketika menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban untuk mendapatkan kembali *self efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, mereka yang memiliki *self efficacy* rendah untuk mencoba pun tidak bisa, tidak peduli bahwa sesungguhnya mereka memiliki kemampuan yang baik. Rasa percaya dirinya untuk berprestasi menurun ketika keraguan datang.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah, menurut Mellisayah (2018) memiliki ciri – ciri sebagai berikut:

1. Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacy* ketika menghadapi kegagalan
2. Tidak yakin bisa menghadapi masalahnya
3. Menghindari masalah yang sulit
4. Mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah
5. Ragu pada kemampuan diri yang dimilikinya
6. Tidak suka mencari situasi yang baru

7. Aspirasi dan komitmen pada tugas lemah.

d. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Lunenberg dalam Sebayang (2017) indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

a) Tugas yang menantang

Seorang karyawan akan merasa tertantang dengan tugas baru yang diberikan oleh atasan, karena tugas tersebut akan meningkatkan kapasitas diri dan berpotensi memberi peluang untuk naik jabatan seperti yang terjadi pada atasannya.

b) Pelatihan

Pelatihan berfungsi untuk menambah wawasan dan kompetensi karyawan agar lebih kreatif dan inovatif dalam persaingan global.

c) Kepemimpinan

Kepemimpinan akan menjadi suatu tolak ukur karyawan dalam bertindak dan kontribusi di perusahaan.

2. Pengalaman Individu Lain (*Vicarious Experience*)

a) Kesuksesan rekan kerja

Kesuksesan rekan kerja akan mendorong karyawan untuk bertindak serupa, namun hal tersebut harus benar-benar didasari atas keinginan untuk mengembangkan potensi diri.

b) Kesuksesan Perusahaan

Kesuksesan dan prestasi perusahaan akan memberikan semangat bagi karyawan untuk berkontribusi lebih memajukan perusahaan.

4. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

a) Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan antara atasan dan pegawai/karyawan memberikan dorongan dan motivasi lebih apabila kedekatan yang diciptakan menjadikan karyawan lebih bersemangat dan rasa keinginan untuk sukses bersama.

b) Peran pemimpin

Peran pemimpin melalui ucapan dan perintah yang baik atau buruk akan memberikan dampak baik dan buruk pula bagi kinerja karyawan.

4. Keadaan Fisiologis (*Emotional Cust*)

a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan

Kondisi emosional yang baik dari individu/kelompok untuk bersama mencapai tujuan, tentunya akan memberi semangat lebih. Sehingga keadaan fisiologis menjadi aspek penting yang perlu dipertimbangkan oleh setiap manajemen perusahaan.

b) Keinginan sukses mencapai tujuan

Dorongan dalam diri individu atau kelompok dalam memperoleh suatu tujuan. Sebuah proses tentunya akan terjadi dalam perjalanan karir individu, sehingga kegagalan dan kesuksesan akan memberi pengalaman.

A.2 Komitmen Kerja

a. Definisi komitmen

Peneliti menelaah pustaka dan mengambil kesimpulan terkait definisi komitmen yaitu dari Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi- aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi. Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Byron, 2010).

Kemudian Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi dilihat sebagai “tempat hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Ada tiga bentuk dimensi komitmen organisasi seseorang (Allen dan Meyer, 2013) antara lain sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang dengan tingkat komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu mencapai tujuan.

2. *Continuance Commitment*

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi.

3. *Normative Commitment*

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada diorganisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memilki tingkat komitmen normatif yang tinggi

akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut”.

c. Indikator Komitmen

Terdapat tiga indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Allen dan Meyer, 2013) :

1. Karakteristik Pribadi Individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mencakup beberapa hal seperti struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

3. Pengalaman Organisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

A.3 Disiplin Kerja Karyawan

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sedangkan menurut Malayu hasibuan (2016), kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Ada beberapa pengertian tentang disiplin, antara lain :

- a. Kreasi dan persiapan kondisi pokok untuk bekerja.
- b. Kontrol diri sendiri.
- c. Persiapan sebagai warga negara yang dewasa.
- d. Penurutan yang sadar.
- e. Melatih dan belajar tingkah laku yang dapat diterima.
- f. Sejumlah pengontrolan guru terhadap murid.
- g. Penurutan yang dipaksakan.
- h. Pengontrolan dan arahan energi yang menghasilkan tingkah laku produktif

Disiplin kerja dapat bermakna suasana batin yang berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan (Septiani dan Cahyono, 2019). Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi.

Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas dan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

Menurut Sutrisno (2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela, (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja itu bermacam – macam, antara lain:

- 1) Pendisiplinan Preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan organisasi.
- 2) Pendisiplinan Korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Menurut Rivai (2004) dalam Sinambela, (2016) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin Retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individual (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Indikator Disiplin Kerja

Untuk mencapai kinerja yang sesuai maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Indikator disiplin kerja menurut Priansa, (2019) yaitu:

- 1) Menaati peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku diperusahaan
Agar seluruh pegawai yang ada diperusahaan mampu bersikap dan berperilaku bijaksana ditempat kerja yaitu dengan mentaati berbagai peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku diperusahaan.
- 2) Memelihara nilai-nilai budaya organisasi perusahaan
Nilai-nilai budaya organisasi yang telah dibangun oleh *Founding father* perusahaan akan terpelihara dengan adanya disiplin kerja karena setiap pegawai akan merasa bertanggung jawab untuk memeliharanya.
- 3) Menyesuaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan perusahaan

Disiplin kerja mampu menjamin adanya kesesuaian antara tujuan tiap-tiap individu pegawai dan tujuan perusahaan sehingga tujuan keduanya mampu bersinergi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

4) Menciptakan situasi yang kondusif

Disiplin kerja mampu menciptakan situasi yang kondusif dalam rangka mencapai tujuan bersama sehingga kinerja pegawai maupun perusahaan akan meningkat.

5) Menghasilkan kinerja dan produktifitas yang tinggi

Pegawai mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek dan jangka panjang.

6) Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya

Disiplin kerja mampu membangun dan memelihara rasa hormat serta saling percaya antara pegawai dengan organisasi maupun antara pegawai dengan level jabatan lebih rendah dengan pemimpin.

A.4 Kesejahteraan Karyawan

a. Definisi Kesejahteraan Karyawan

Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Ada banyak aspek atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

b. Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2018) ialah:

- a. Dari segi ekonomis:
 1. Uang pensiun.
 2. Uang makan.
 3. Uang transportasi.
 4. Uang hari raya.
 5. Bonus atau gratifikasi.
 6. Uang duka kematian.

7. Pakaian dinas.

8. Uang pengobatan.

b. Fasilitas:

1. Tempat ibadah.

2. Kafetaria.

3. Olahraga.

4. Kesenian.

5. Pendidikan atau seminar.

6. Cuti dan cuti hamil.

7. Koperasi.

8. Izin.

c. Pelayanan:

1. Puskesmas atau dokter.

2. Jemputan karyawan.

3. Penitipan bayi.

4. Bantuan hukum.

5. Penasihat keuangan.

6. Asuransi.

7. Kredit rumah.

c. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Bockerman (2012: 5) terdapat delapan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu:

1. Kepuasan kerja: Keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.
2. Ketidakpastian: Ketidakyakinan atas kemungkinan kontrak berikutnya.
3. Kecelakaan kerja: Musibah yang terjadi saat melakukan suatu pekerjaan.
4. Risiko: Merupakan suatu akibat yang kurang menyenangkan dari suatu perbuatan, atau kemungkinan kemalangan yang menimpa selama bekerja.
5. Tidak ada promosi: Tidak memiliki kemungkinan untuk naik jabatan.
6. Tidak ada suara: Tidak memiliki hak untuk berpendapat.
7. Diskriminasi: Perlakuan berbeda-beda yang diterima oleh tiap individu.
8. Intensitas kerja: Banyaknya waktu bekerja dalam suatu periode tertentu.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya tersaji pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2. 1 penelitian terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Ramadani. 2020. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. (Vol. 9 No 5	X^1 : <i>Self Efficacy</i> X^2 : Kompensasi X^3 : Disiplin Y^1 : Kinerja	<i>Self Efficacy</i> dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

	(2020) : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen		
2.	Hadiyanto dan Wiwik. 2016. Pengaruh Komitmen Pegawai, <i>Self Efficacy</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. ISSN 2686-0783	X¹ : Komitmen Kerja X² : Self Efficacy X³ : Kepuasan Y¹ : Prestasi	Komitmen, <i>self efficacy</i> , dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan
3.	Erawati, Ayu. 2019. Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai. P-ISSN 2252-6554	X¹ : Komitmen Kerja X² : Disiplin X³ : Motivasi X⁴ : Self Efficacy Y¹ : Kinerja	Peran komitmen kerja disiplin kerja, motivasi kerja, dan <i>self efficacy</i> signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4.	Tamimi. 2019. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan ISSN 2303-1174	X¹ : Self Efficacy X² : Disiplin X³ : Lingkungan Y¹ : Kinerja	<i>Self Efficacy</i> , disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan
5.	Umar Burhan (2019) :	X¹ : Self-efficacy	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh

	<p>Ekuilibrilium : Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi. ISSN 1858-165X</p>	<p>X^2: <i>Self-actualizationm</i> X^3: <i>Job satisfaction</i> X^4: <i>Organizational Citizenship</i> Y^1: <i>Performance employees</i></p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.</p>
6.	<p>Hajar. 2019. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta</p>	<p>X^1: <i>Self Efficacy</i> X^2: Budaya Organisasi Y^1: Kepuasan Kerja</p>	<p><i>Self efficacy</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta.</p>
7.	<p>Marsonta. 2016. Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. ISSN 14052104</p>	<p>X^1: Komitmen Kerja X^2: Motivasi X^3: Lingkungan Y^1: Kinerja</p>	<p>Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Sumatera Utara</p>
8.	<p>Makarim. 2018. Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor</p>	<p>X^1: Komitmen Kerja X^2: Kepuasan Kerja Y^1: Kinerja</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman.</p>

	Cabang BRI Sleman. ISSN 14808144016		
9.	Mulyajansih. 2019. Pengaruh Komitmen dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat).	X¹ : Komitmen Kerja X² : Etos Kerja Y¹ : Kinerja	Secara parsial komitmen dan etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.
10.	Siagian. 2019. Pengaruh Komitmen Kerja Dan Orientasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Kantor Camat Medan Marelan. ISSN :2301-573X	X¹ : Komitmen Kerja X² : Orientasi Pelayanan Publik Y¹ : Kinerja	Pengaruh antara Komitmen Kerja dan Orientasi Pelayanan Publik terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan pada penelitian ini pengaruh secara simultan.
11.	Jufrizen. 2019. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN: 2621 - 1572	X¹ : Motivasi X² : Kompensasi X³ : Disiplin Y¹ : Kinerja	Motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12.	Febrianti. 2017. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja	X : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin

	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Unit Terminal Petikemas Makasar		kerja dengan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Unit Terminal Petikemas Makasar
13.	Dewi. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen KCU Medan	X¹ : Disiplin X² : Motivasi Y¹ : Kinerja	Variabel independen Disiplin dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan.
14.	Maula. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. ISSN 2502-8294	X¹ : Budaya Organisasi X² : Kesejahteraan Karyawan Y¹ : Kinerja	Budaya organisasi islami dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo
15.	Kona'ah. 2020. Analisis Pengaruh Program Kesejahteraan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI	X¹ : Kesejahteraan X² : Kompetensi Y¹ : Kinerja	Program kesejahteraan dan kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang

	Syariah Kantor Cabang Palembang		Palembang
16.	Jepkemoi. 2014. <i>Perceived Relationship Between Employee Welfare Programs And Employee Performance At Kenya Pipeline Company.</i> D61/67785/2011	X¹ : Kesejahteraan karyawan Y¹ : Kinerja	Terdapat pengaruh signifikan secara signifikan kesejahteraan dengan kinerja karyawan perusahaan pipa di Kenya.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lain.

Dalam menunjang kinerja khususnya bagi PT. Taspen KC. Purwokerto, *self efficacy*, komitmen, disiplin dan kesejahteraan telah dilakukan agar memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga karyawan semakin termotivasi dalam bekerja.

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy merupakan faktor yang memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan, terutama

dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkait lah persoalan. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Wiridarni, dkk 2019).

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizqika (2019), yang mana membuktikan adanya pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Royal Korindah Purbalingga. Selain itu penelitian dari Wiridarni, dkk (2019) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyati, (2018), yang membuktikan adanya pengaruh signifikan *self efficacy* dengan kinerja karyawan Kantor SP Plaza Batam. Berdasarkan penjelasan dan penelitian, maka disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Baron dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu tujuan organisasi.

Pada penelitian Mulyajansah (2019) mendapatkan hasil penelitian yaitu secara parsial komitmen dan etos kerja islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Sedangkan pada penelitian Siagian (2019), mendapat hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan orientasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Marelan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Kemudian pada penelitian Makarim (2018), menyebutkan bahwa komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Sleman.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sebuah cerminan karyawan untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada setiap organisasi atau perusahaan. Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela, (2016) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sehingga dengan adanya menaati peraturan kerja, para karyawan menjadi disiplin dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah disiplin maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Adanya pengaruh disiplin kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Octaviani & Pricilla, (2020) pada karyawan PT. Pertama Logistics Service yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Haryanti Lubis, (2020) pada karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fauzi & Wakhidah, (2020) dalam penelitiannya pada karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia yang menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Mahawira & Asih, (2020) dalam penelitiannya pada karyawan *Astagina Resort Villa and Spa* Bali juga menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

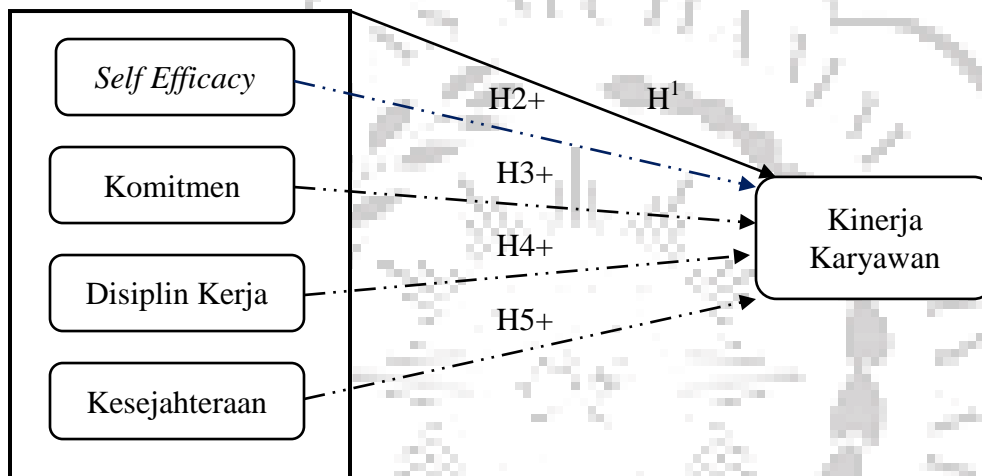
4. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Ada banyak aspek atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan. *Achour et al.*, (2011) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dapat diukur berdasarkan tiga aspek salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya.

Menurut penelitian dari Maula (2020), menjelaskan hasilnya yaitu kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. Pada penelitian Jepkemoi

(2014), terdapat hasil yaitu terdapat pengaruh signifikan secara signifikan kesejahteraan dengan kinerja karyawan perusahaan pipa di Kenya. Berdasarkan survey penelitian dari Kusumawati (2013), terdapat hasil yaitu kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD dr. Moewardi Di Surakarta.

Berikut kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 2. 1 kerangka pemikiran

Keterangan

Pengaruh secara simultan : _____

Pengaruh secara parsial : _____

D. Hipotesis

Menganalisis dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Self efficacy*, komitmen kerja, disiplin kerja dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.

H₂ : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.

H₃ : Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.

H₄ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang.

H₅ : Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen KC. Purwokerto, Cirebon dan Malang