

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

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. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi Ahda, dkk (2019). Sedangkan menurut Khaerana (2020) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *“level of performance”* atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif (Suwatno & Priansa, 2018 : 196).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan, bahwa kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dari rencana yang telah disusun, yang menggunakan keahlian serta kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjutak (2011 : 11) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) bahwa kinerja di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 kelompok yaitu :

1) Faktor Individu

Adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan ketrampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2) Dukungan Organisasi

Adalah dimana dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat iya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan

membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai menurut Suwanto & Priansa, (2018 : 265) antara lain :

- a) *Performance Improvement*, untuk memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja
- b) *Compensation Adjustment*, untuk membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
- c) *Placement Decision*, untuk menentukan promosi, transfer dan *demotion*
- d) *Training and Development Needs*, untuk Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja lebih optimal
- e) *Carrer Planning and Development*, memandu menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai
- f) *Staffing Process Deficiencies*, untuk mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan
- g) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*, untuk membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen

sumber daya manusia terutama dibidang informasi job-analysis, job-design,dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

- h) *Equal Employment Opportunity*, untuk menunjukkan bahwa placement decision tidak deksriminatif
- i) *External Challenges*, membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan, karna biasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak terlalu kelihatan seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lainnya
- j) *Feedback*, untuk memberikan umpan balik bagi urusan karyawan maupun bagi karyawan itu sendiri.

d. Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja menurut Fauzi & Nugroho (2020 : 9) didasarkan prinsip dasar, sebagai berikut :

a) Perencanaan

Perencanaan kinerja merupakan kegiatan menentukan tujuan dan sasaran suatu organisasi. Melakukan evaluasi atau penilaian kinerja secara periodik dan terus menerus

b) Memperbaiki kinerja

Manajemen kinerja harus bisa meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai yang dicapai kadang tidak tercapai. Dengan melaksanakan perbaikan kinerja secara terus menerus dan melakukan

evaluasi terhadap faktor-faktor yang menjadi penyebab penurunan kinerja.

c) Kejujuran

Proses manajemen kinerja haruslah didasarkan dengan kejujuran di antara pimpinan, pegawai, dan rekan kerja. Pegawai harus diajak memberikan masukan yang jujur mengenai pekerjaannya, apa yang disukai, apa yang diinginkan dan apa masukan mereka terhadap organisasi. Dan sebaliknya, pimpinan haruslah jujur menceritakan kebenaran tentang hubungan dengan karyawan.

d) Keberlangsungan

Dalam pelaksanaan manajemen kinerja ditetapkan sebuah standar kerja yang diberlakukan bagi pegawai dan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja dilakukan secara terus menerus setiap ada penurunan kinerja harus dilakukan evaluasi dan perbaikan bila ada kekurangan

e) Menciptakan Budaya

Manajemen kinerja bila dilaksanakan secara terus menerus dan ada perbaikan organisasi berkelanjutan akan memunculkan budaya seperti pentingnya mutu pekerjaan, inovasi, kreativitas, disiplin, dan lain-lain dari setiap individu. Bila sudah menjadi budaya maka kinerja sebuah organisasi akan berkembang dengan pesat.

f) Sistematis

Manajemen kinerja adalah membangun sebuah sistem yang melibatkan seluruh komponen terdiri dari para pegawai, para pimpinan, dan alat-alat penilaian dan prosedur penilaian dalam kurun waktu tertentu. Dengan sistem yang tetap pelaksanaan kinerja berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan harapan organisasi.

e. **Indikator Kinerja**

Menurut Bernadin & Rusel (2010) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) mengemukakan kinerja mencakup beberapa indikator yang fungsinya sebagai standar pengukuran yaitu:

1) Kualitas (*Quality*)

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

2) Kuantitas (*Quantity*)

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

3) Ketetapan Waktu (*Punctuality*)

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 (*Effectiveness*)

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

5) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

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

2. *Self- Efficacy*

a. *Pengertian Self- Efficacy*

Menurut Wibowo, (2017 : 161) orang dengan efikasi diri tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, sebaliknya orang dengan efikasi diri rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil. *Self-Efficacy* berkenaan pada keyakinan orang bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas. Mereka yang mempunyai *self-efficacy* tinggi mempunyai sikap ‘saya dapat melakukan’ (Wibowo, 2017: 31). Mereka yakin bahwa mempunyai energi (motivasi) sumber daya (faktor situasional), memahami tindakan yang benar (persepsi peran), dan kompetensi (kemampuan) mengerjakan tugas (Wibowo, 2017 : 31). Pertimbangan efikasi diri mempengaruhi pilihan kita tentang tugas, situasi,

dan kawan, seberapa banyak usaha akan kita keluarkan, dan berapa lama kita akan mencoba (Wibowo, 2017 : 161). *Self-efficacy* dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian, pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja, yang mana lebih jauh lagi akan meningkatkan *self-efficacy* (Robbins dan Judge, 2016 : 139). Perubahan dalam *self-efficacy* dari waktu ke waktu terkait dengan perubahan dalam kinerja kreatif pula (Robbins dan Judge, 2016 : 139). *Self-Efficacy* bersumber pada pengalaman sebelumnya, model perilaku, bujukan dari orang lain, dan penilaian keadaan fisik, emosional yang akan mempengaruhi pola perilaku yang akan dapat membawa ke arah keberhasilan atau kegagalan (Wibowo, 2017 : 31). Hal senada dengan Rizqika (2019) kurangnya *self-efficacy* pada diri seseorang karyawan juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan pada perusahaan. Akan tetapi apabila semakin tinggi *self-efficacy* seseorang karyawan akan kemampuan yang dimilikinya maka semakin tinggi juga peluang untuk berhasil dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan, bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas jika mereka mempunyai *self-efficacy* semakin tinggi peluang berhasil untuk mencapai tujuan perusahaan dengan bersumber dari pengalaman sebelumnya, model perilaku, maupun bujukan dari orang lain.

b. Faktor-faktor *Self-Efficacy*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy* menurut Rijanti, dkk (2020) :

1) Kemahiran dalam melaksanakan

Memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika individu mampu melaksanakan tugas dan berhasil dimasa yang lalu, maka individu akan lebih menjadipercaya diri bahwa individu akan lebih menjadi percaya diri bahwa individu juga akan dapat melakukannya dimasa yang akan datang.

2) Pemodelan

Menjadi lebih percaya diri karena individu melihat orang lain dalam melaksanakan tugasnya.pemodelan akan lebih efektif ketika individu melihat dirinya sendiri sama dengan orang yang sedang anda amati.

3) Bujukan

Menjadi semakin percaya diri karena seseorang meyakinkan bahwa individu memiliki keahlian yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

4) Stimulan

Stimulan mengarahkan pada suatu keadaan yang bersemangat, sehingga membangkitkan semangat individu untuk mengerjakan sesuatu yang lebih baik.

c. Cara Meningkatkan *Self-Efficacy*

Berikut cara meningkatkan *Self-efficacy* menurut Wibowo, (2017 :

162) diantaranya :

- 1) *Enactive mastery*, mendapatkan kepercayaan melalui pengalaman positif.
- 2) *Vicarious Modeling*, mendapatkan kepercayaan dengan melalui mengamati orang lain.
- 3) *Verbal Persuasion*, mendapatkan kepercayaan seseorang yang memberi tahu kita atau mendorong kita bahwa kita dapat menjalankan tugas.
- 4) *Emotional Arousal*, mendapatkan kepercayaan ketika kita sangat didorong atau diberi energi untuk berkinerja baik dalam suatu situasi.

d. Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Indrawati (2014) dalam Khaerana (2020) indikator-indikator *Self-Efficacy* sebagai berikut :

- 1) Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan (*Confidence in his Abilities*), pegawai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 2) Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain (*Ability Better than Others*), pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, pegawai memhami prosedur kerja serta

tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan

3) Tantangan akan pekerjaan (*Job Challenges*), pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4) Kepuasan akan pekerjaan (*Job Satisfaction*), pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Khoiriyah (2020) mengungkapkan bahwa seseorang yang bergabung dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya dan kelangsungan organisasi (Sangian dkk, 2019). Sedangkan menurut Wibowo (2017: 213) sumber daya manusia organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka

merasa terikat dengan organisasi dan adalah tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi (Wibowo, 2017 :213). Menurut Susita, dkk (2020) bahkan ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga akan terasa tertantang untuk selalu berusaha dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi di mana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut (Wibowo, 2017: 213).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan seseorang yang bergabung dalam sebuah instansi atau organisasi dengan sikap tertarik pada tujuan, nilai dan sasaran organisasi dengan kesediaan bekerja keras untuk tetap tinggal atau bertahan demi tercapainya dan kelangsungan organisasi.

b. Tipe-tipe Komitmen Organisasi

Menurut Schermerhorn, dkk (2011 : 72) dalam Wibowo (2017 : 214) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut :

1) Rational Commitment

Mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan, dan profesional individu.

2) Emotional Commitment

Mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain. Dikatakan bahwa *Emotional Commitment* yang kuat pada organisasi didasarkan pada nilai-nilai dan kepentingan orang lain dan memberikan pengaruh positif empat kali lipat terhadap kinerja daripada *Rational Commitment*, yang didasarkan pada bayaran dan kepentingan sendiri.

c. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki indikator Robbins dan Judge (2008 : 100) dalam Nurraahmi, dkk (2020) :

- 1) Kejujuran dalam pekerjaan, organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan patuh oleh nilai-nilai humanisme, seperti kejujuran, rasa hormat, memaafkan dan integritas moral (Wibowo, 2017 : 219)
- 2) Perhatian, dimana pekerja merasa mereka adalah bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang membimbing masa depan organisasi (Wibowo, 2017 : 219)
- 3) Kepedulian dan kepercayaan terhadap karyawan, perusahaan yang menunjukkan kepada pekerjaannya bahwa mereka peduli pada kerja keras menarik mereka mungkin akan menemukan individu yang sangat mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan (Wibowo, 2017 : 218).
Kepercayaan merupakan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkut resiko. Kepercayaan berarti menempatkan keyakinan pada orang atau kelompok lain. Pekerja mengidentifikasi dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk

organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka (Wibowo, 2017 : 219).

- 4) Perbedaan karakteristik individu , seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan
- 5) Karakteristik struktural, adalah seberapa baik pekerja memahami organisasi (Wibowo, 2017 : 219).
- 6) Pengalaman dalam kerja
- 7) Kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, pekerja merasa lebih nyaman dan dapat di duga apabila mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan korporasi. Perasaan nyaman ini meningkat motivasi mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi (Wibowo : 219).
- 8) Keinginan bekerja keras demi kepentingan organisasi, dimana organisasi membangun perasaan sebagai komunitas dengan membangun homogenitas berbasis nilai; saling berbagi; saling memanfaatkan dan kerja sama; serta hidup bersama-sama (Wibowo, 2017 : 222).
- 9) Keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi, mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang mereka berutang kepada organisasi dan apa utang organisasi kepada mereka (Wibowo, 2017 : 222).

d. Faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan Komitmen Organisasi

Berikut penjelasan mengenai meningkatkan dan menurunkan Komitmen Organisasi menurut Wibowo, (2017 : 221) sebagai berikut :

- 1) *Inhibiting factors*, mencakup menyalahkan secara berlebihan, tidak bersungguh-sungguh bersyukur, kegagalan mengikuti proses, ketidak konsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
- 2) *Stimulating factors*, mencakup mengklarifikasi peraturan dan kebijakan, investasi dalam pekerja melalui pelatihan, menghargai dan apresiasi terhadap usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat investasi pekerja, memberikan dukungan pada pekerja, membuat kesempatan bagi pekerja untuk menyatakan perhatian bagi orang lain.

e. Membangun Komitmen Organisasi

Berikut untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara menurut Wibowo, (2017 : 217), yaitu :

- 1) *Nurturing trust* (memelihara kepercayaan)

Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus dapat membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita pertama kali harus mempercayai mereka yang bekerja untuk kita.

- 2) *Winning minds, spirits, and hearts* (memenangkan pikiran, semangat, dan hati)

Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual, dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut, memungkinkan kita memenangkan pikiran, semangat, dan hati pekerja. Untuk itu kepada pekerja perlu diberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja, membuat mereka merasa dihargai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi mereka, dan memberdayakan mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawabnya.

- 3) *Keeping staf committed* (menjaga staf mempunyai komitmen)

Salah satu cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai variasi pendorong tugas untuk dikerjakan, dan memberikan sumber daya dan pelatihan melalui mana ketrampilan baru dapat dikembangkan.

- 4) *Rewarding excellent* (menghargai keunggulan)

Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah viral dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Perlu dipertimbangkan menghargai kinerja luar biasa, produktivitas tinggi dan menurunkan biaya secara substansial, dengan insentif finansial. Kita

dapat melakukan pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pekan senior staf atau sekadar mengucapkan terima kasih.

5) *Staying positive* (bersikap positif)

Menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, adalah penting untuk menciptakan iklim “*can do*”.

f. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2017) dalam Nurrahmi, dkk (2020) sebagai berikut :

- 1) *Affective Comitmen* (Komitmen Afektif) adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau *emotion-based*, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan (Wibowo, 2017 : 215).
- 2) *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu. Ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.

3) *Normative Commitment* (Komitmen Normative), adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan *obligation-based* untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Priska dkk, 2020). Menurut Suwanto dan Priansa (2018 : 263) bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwanto & Priansa, 2018 : 263). Sedangkan menurut (Priska dkk, 2020) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal (Priska dkk, 2020). Sedangkan menurut (Suwanto & Priansa, 2018 : 263)

kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seseorang yang merespon secara afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan orang itu sendiri.

b. Faktor –faktor Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan menurut Suwanto & Priansa (2018 : 265) 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), adalah 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

a) *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.

b) *Reference Group* (Pengaruh kelompok acuan), kelompok acuan adalah 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.

c) *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.

3) Karakteristik pekerjaan

a) *Compensation* (Imbalan yang diterima), kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seseorang di bawah rata-rata seperti yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

b) *Supervition* (pengawasan yang dilakukan oleh atasan), bahwa para pekerja menyatakan kepuasan terhadap atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan pada bawahan, daripada atasan yang bersikap acuh tak acuh serta selalu mengkritik. Di samping itu kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c) *The Work It Self* (pekerjaan itu sendiri), sifat-sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh individu merupakan salah satu faktor yang

menentukan kepuasan kerja dari individu tersebut, adanya lima dimensi dari pekerjaan yaitu :

- (1) *Skill variety* yaitu sampai seberapa jauh suatu pekerjaan itu memerlukan berbagai macam aktivitas yang berbeda-beda dalam pelaksanaannya yang mana melibatkan pula penggunaan dari sejumlah bakat dan ketrampilan yang berbeda-beda dari pekerjaan.
 - (2) *Task identity* yaitu sampai seberapa jauh kelengkapan dari suatu tugas mulai dari awal sampai akhir.
 - (3) *Autonomy* yaitu seberapa jauh suatu pekerjaan berpengaruh terhadap kehidupan dari pekerjaan orang lain baik di dalam maupun di luar organisasi.
 - (4) *Feedback from the job it self* yaitu sampai seberapa jauh pekerja memperoleh keterangan yang jelas dan langsung tentang efektivitas dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- d) *Co-Workers* (hubungan antar rekan kerja), interaksi yang terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana tertentu yang berpengaruh pula pada kepuasan kerja
- e) *Job security* (keamanan kerja), dimana rasa aman ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang menyenangkan tidak ada rasa takut akan sesuatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

f) *Advancement Opportunity* (kesempatan untuk memperoleh perubahan status), faktor ini cukup besar peranannya dalam menumbuhkan kepuasan kerja, khususnya pada orang-orang yang memiliki keinginan yang besar untuk maju dan mengembangkan diri.

c. Penyebab Kepuasan Kerja

Berdasarkan unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja diungkapkan oleh Wibowo, (2017 : 139), antara lain :

- 1) *Need Fulfillment*, pemenuhan kebutuhan. Menurut model ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap nama karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- 2) *Discrepancies*, ketidaksesuaian. Model ini mengusulkan bahwa kepuasan adalah sebagai hasil dari *Met expectations*, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi, dengan apa yang sebenarnya diterima.
- 3) *Value Attainment*, pencapaian nilai. Gagasan yang menjadi landasan *value attainment* adalah kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.
- 4) *Equity*, keadilan. Dalam model ini, kepuasan adalah merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif

terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain.

5) *Dispositional/ Genetic Components*, komponen watak atau genetik. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi personal dan faktor genetik. Karenannya dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

d. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Berikut ini adalah penjelasan mengenai empat dampak ketidakpuasan kerja Menurut Wibowo, (2017 : 145), diantaranya :

1) *Exit*

Respon *exit* merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2) *Voice*

Respon *voice* termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.

3) *Loyalty*

Respon *loyalty* berarti secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.

4) *Neglect*

Respon *neglect* secara pasif memungkinkan kondisi memperburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

e.Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170) dalam Lestari dan Pudjiati (2020) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pekerjaan yang menantang (*Challenging Job*)

Memfokuskan pada peningkatan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi dan menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati-hati. Dengan langkah harapannya adalah dengan akan meningkatkan produktivitas pekerjaan, dan akhirnya memperbaiki profibilitas organisasi (Wibowo, 2017 : 136).

2) Kondisi kerja (*Working Conditions*)

Kondisi kerja adalah dimana pekerja yang puas melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deksripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki

ketekunan tugas dan menarik lebih banyak dan dukungan dari rekan kerja (Wibowo, 2017 : 141).

3) Gaji (*Sallary*)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan, kebanyakan pekerja mendasarkan keinginannya atas bayaran pada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama (Wibowo, 2017 : 132).

4) Kesesuaian pekerjaan (*Suitability of Work*)

Mencerminkan perasaan tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan ketrampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman mencerminkan perasaan pekerja (Wibowo, 2017 : 133).

5) Rekan kerja (*Co-Work*)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Di sisi lain, kita

mengharapkan senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat (Wibowo, 2017 : 133).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini. Selengkapnya tersaji pada Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Khaerana, (2020), Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen Vol 5 No 1 Februari 2020, Hal : 80-89 ISSN : 2685-6204	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. <i>Self-Efficacy</i>	1. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat KPUD Luwu Timur
2.	Setiawan, dkk (2020), Jurnal Values, Vol 1, No 2 April ISSN : 2721-6810	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. <i>Self-Efficacy</i> 2. Motivasi	1. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada TBK Badung
3.	Priska , dkk (2020), Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol 9 No.1 edisi Januari-Juni 2020 Hal : 83-97 ISSN: 2541-1403	Variabel Dependen Kinerja Pegawai Variabel Independen: 1. <i>Self-Efficacy</i> 2. Motivasi 3. Kepuasan Kerja	1. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif

			terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.
4.	Rijanti, dkk (2020), Jurnal Bisnis dan Ekonomi JBE Vol.27 (2) Hal : 111-122 ISSN : 2655-3066	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Efikasi diri 2. Motivasi	1.Efikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
5.	Wibowo & Hidajat, (2020) Jurnal Magisma, Vol. VIII No.2 Hal : 1-16 ISSN : 2685-1504	Variabel Dependen : 1.Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1.Efikasi diri 2.Motivasi 3.Kepuasan kerja	1.Efikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap positif terhadap kinerja 2.Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6.	Sari & Candra, (2020), Vol 1, Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi, Vol 1, Issue 3, Januari Hal : 224-228 ISSN : 2686-5238	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1.Pengembangan Karir 2. <i>Self-Efficacy</i> 3. Motivasi kerja	1. <i>Self-Efficacy</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Rizqika, (2019), Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi Vol. XIX No. 2 Juli Hal : 286-294	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1.Gaya Kepemimpinan Transformasional 2. <i>Self-Efficacy</i>	1. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Korindah
8.	Rahayu, dkk (2018), South East Asia Journal of Contemporary Business Vol 16, Issue 5	Variabel Dependen : Kinerja Variabel Independen : 1. <i>Self Efficacy</i> 2. Kepuasan Kerja	1. <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staff Marketing di Sektor Perbankan

	Hal : 47-52 ISSN : 2289-1560	3. Budaya Kerja	2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Staff Marketing di Sektor Perbankan
9.	Widyawati, dkk (2018), International Journal of Contemporary Research and Review Vol 9, Issue 11, November Hal : 21138-21147 ISSN : 0976-4852	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1. Self Esteem 2. <i>Self Efficacy</i> Variabel Mediasi : 1. Motivasi	1. <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali
10.	Susita, dkk (2020) Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol 11, No. 1 Hal : 185-200 ISSN : 2301-8313	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1. Motivasi Kerja 2. Komitmen Organisasi	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X
11.	Febrial & Herminingsih (2020) Jurnal Dijemss, Vol 1, No 4, Hal : 479-489 ISSN : 2686-6331	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasi 2. Kepuasan Kerja	1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Abyor International 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Abyor International
12.	Kawiana, dkk, (2018), International Research Journal of Management IT & Social Science Vol 5 No 3 Mei Hal : 35-45 ISSN: 2395-7492	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja pegawai
13.	Kartono, dkk (2020), Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.14 No. 2 Agustus Hal : 143-157 ISSN: 2302-8890	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Individual Innovation Cability</i> 3. Komitmen Organisasi	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
14.	Lestari & Pudjiati, (2020) Jurnal Akuntansi Manajemen Madani Vol.6 No.2 Oktober Hal : 66-85	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Kepuasan Kerja 2. Motivasi 3. Komitmen Organisasi	1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Instalansi Gizi Rumah Sakit DR. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Instalansi Gizi Rumah Sakit DR. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan
15.	Santoso & Riyanto, (2020) International Jurnal of Innovative and Research Technology Vol. 5, Issue 1 Januari Hal : 561-568 ISSN: 2456-2165	Variabel Dependen Kinerja Pegawai Variabel Independen 1. Motivasi 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia.

16.	Syardiansah & Safwan ,(2019), Jurnal Administrasi Publik, 9 (1) Juni Hal : 23-48 ISSN : 2548-7787	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1.Komitmen Organisasi 2.Kepuasan Kerja	1.Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan 2.Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan
17.	Kartika, dkk, (2019), Jurnal Mutiara Manajemen Vol.4 No. 1 ISSN : 2579-759X	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1.Kepuasan kerja 2.Stress kerja	1.Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Badan Umum Badan Urusan Logistik Dirve Sumut
18.	Khoiriyah, dkk (2020), e-Jurnal Riset Manajemen Hal : 200-212	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1.Lingkungan Kerja 2.Pelatihan 3.Motivasi 4.Komitmen Organisasi	1.Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang
19.	Sangian, dkk (2019), Jurnal EMBA, Vol.7 No.1, Januari Hal : 331-340 ISSN: 2303-1174	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1.Etos Kerja 2.Budaya Organisasi 3.Komitmen Organisasi	1.Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado
20.	Purnadi, (2020), Media Ekonomi, Vol 20, No : 1	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	1.Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

	Hal : 1-5 ISSN : 2579-1148	Variabel Independen : 1. Kepemimpinan Transformasional 2. Kepuasan Kerja	kinerja karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas
21.	Riono, dkk (2020), Jurnal Syntax Idea, Vol. 2, No. 4, April Hal : 138-147 ISSN : 2684-883X	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Komunikasi Organisasi 2. Budaya Organisasi 3. Komitmen Organisasi	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal
22.	Ahda, dkk (2019), Jurnal Ekonomi dan Vokasi Vol. 2 No. 1, Januari Hal : 61-72 ISSN: 2622-4240	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen : 1. Kepuasan Kerja	1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang
23.	Sembiring & Naninggolan (2020) Jurnal Rekaman, Vol. 4, No. 2 Juni Hal : 343-357 ISSN : 2598-8107	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : 1. Motivasi 2. Kepuasan Kerja	1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap PT. Buana Cipta Propertindo
24.	Nurrahmi, dkk (2020), Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 9, No. 1 Juni Hal : 20-35 ISSN : 2541-1403	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Komitmen Organisasi Variabel Independen : 1. Motivasi 2. Budaya Organisasi 3. Kepemimpinan Transformasional	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
25.	Harahap & Tirtayasa, (2020), Jurnal Ilmiah	Variabel Dependen : Kinerja	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

Magister Manajemen Vol 3, No. 1 Maret Hal : 120-135 ISSN : 2623-2634	Variabel Independen : 1. Motivasi 2. Disiplin 3. Kepuasan Kerja	terhadap kinerja PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu
---	--	--

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2016 : 139) teori *Self-Efficacy* juga dikenal teori kognitif sosial, atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Menurut penelitian Khaerana, (2020) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan dan sebaliknya semakin rendah *self-efficacy* maka semakin pula kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian Priska, dkk (2020) , Rijanti, dkk (2020), Setiawan, dkk (2020), Wibowo & Hidajat, (2020), Rahayu, dkk (2018).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

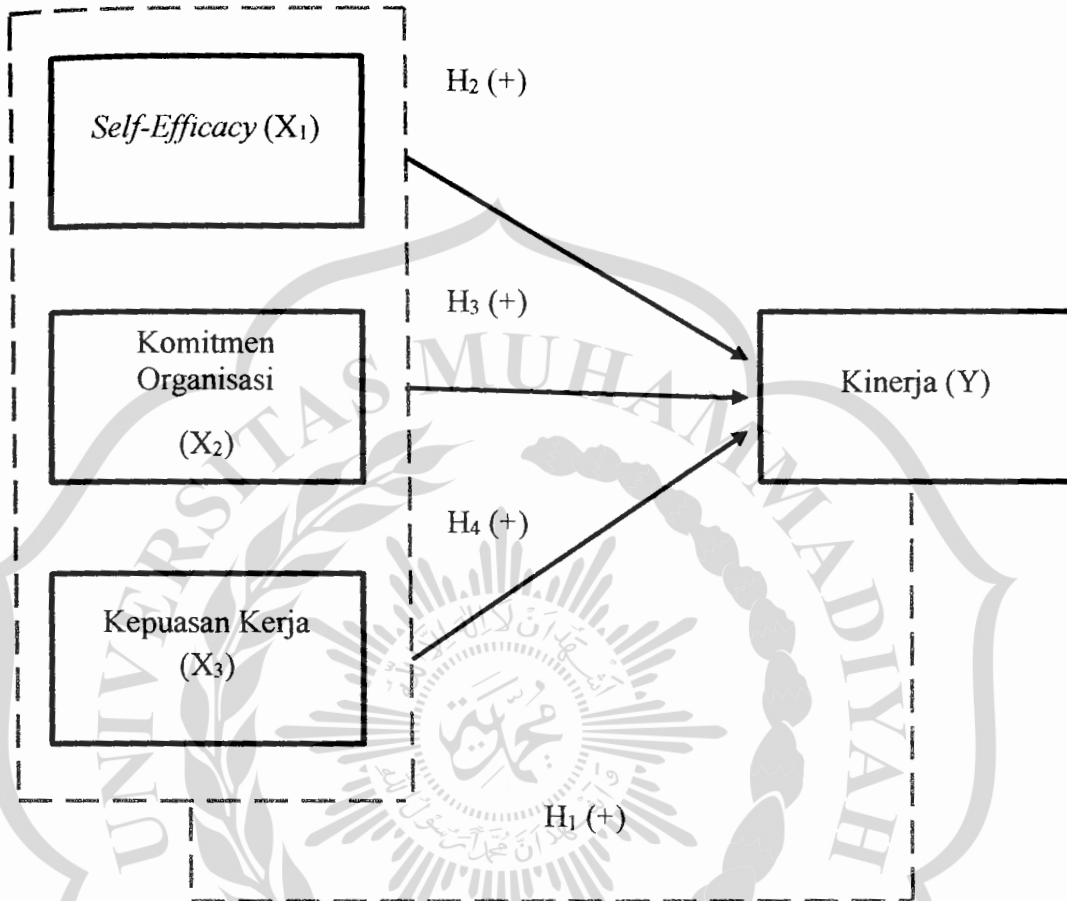
Menurut Robbins dan Judge (2016 : 47) Komitmen Organisasi adalah seorang yang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Menurut penelitian dari Latief, dkk (2020) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen terhadap instansi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan lebih berusaha melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaannya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Lestari & Pudjiati

(2020), Riono, dkk (2020), Santoso dan Riyanto (2020), Kartono (2020), Kawiana, dkk (2018) dan Susita, dkk (2020).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Suwanto & Priansa, (2018 : 263) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Menurut penelitian dari Lestari dan Pudjiati (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila kepuasan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Ahda, dkk (2020), Wibowo & Hidajat, (2020), Priska, dkk (2020), Riono, dkk (2020), dan Harahap & Tirtayasa, (2020).

Gambar kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 2.1 berikut ini



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis

Ket :  Pengaruh secara simultan (Uji F)

 Pengaruh secara parsial (Uji t)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016 : 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan , belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konsep penelitian dan pokok permasalahan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis 1 (H1) : *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hipotesis 2 (H2) : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis 3 (H3) : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hipotesis 4 (H4) : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.