

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Campbell (1991) *performance theory* menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku yang berhubungan dengan pencapaian dari persyaratan peran yang diharapkan, ditentukan, atau formal dari pihak individu atau organisasi. Untuk mencapai tujuan mereka, menyediakan produk dan layanan yang sesuai dengan keahlian mereka, sehingga mereka dapat memperoleh keunggulan kompetitif pada akhirnya, organisasi membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi, dan kinerja individu juga penting.

Ada kemungkinan untuk mendapatkan kepuasan dan perasaan penguasaan dan kebanggaan sebagai hasil dari menyelesaikan tugas dan melakukannya dengan penuh semangat. Ketidakpuasan atau bahkan kegagalan pribadi dapat muncul sebagai akibat dari kinerja yang buruk dan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan. Kinerja juga sering dihargai dengan keuntungan finansial dan keuntungan lainnya jika diakui oleh orang lain di dalam organisasi.

b. Definisi Kinerja Karyawan

Kashir (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku karyawan saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang ditetapkan. Sinambela (2017) menyatakan bahwa

kinerja adalah kemampuan untuk melakukan tugas tertentu dengan cara yang tepat. Mangkunegara (2017) menyatakan kata "kinerja" berasal dari "*Job Performace*" atau "*Performance Actual*", yang merupakan prestasi atau kinerja nyata yang dilakukan seseorang di tempat kerja. Kinerja mencakup hasil secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu Hasan dalam Sudja & Mujiati, 2017). *Shahzadi et al.*, dalam Sudja & Mujiati (2017) mengatakan Kinerja Seorang karyawan dinilai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan tidak lakukan. Menurut Aguinis dalam (Ramadhani & Sridadi 2019) Salah satu tujuan utama sistem manajemen kinerja adalah membantu manajemen puncak dalam mencapai tujuan strategi bisnis. Dengan menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sistem manajemen kinerja menjadi pedoman bagi perilaku yang sesuai dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja, berdasarkan definisi di atas, dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas dalam waktu tertentu.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Keith Devis dalam Mangkunegara (2017) menyatakan, berikut adalah komponen kinerja yang berpengaruh:

- 1) Faktor kemampuan (ability)

Seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan (knowledge + skill). Artinya, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) memiliki pendidikan yang memadai untuk pekerjaan mereka dan kemampuan (ability) seorang karyawan terdiri dari keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari akan menjadi lebih mudah bagi mereka untuk mencapai kinerja yang diharapkan, yang berarti kinerja yang diharapkan juga akan lebih mudah dicapai.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini berasal dari bagaimana seorang karyawan melihat lingkungan kerja mereka. Sikap ini mendorong pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Pentingnya mengetahui kinerja bagi karyawan.

Mengetahui kinerja karyawan dapat dicapai melalui, menurut Mathis dan Jackson (2011) proses evaluasi pekerjaan karyawan yang dibandingkan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberikan informasi kepada karyawan untuk menilai mereka melalui peninjauan evaluasi, penilaian hasil kerja, yang memiliki beberapa tujuan yaitu Mengidentifikasi kemampuan karyawan secara individual, menganalisa kemampuan secara individual, membantu manajer dalam melakukan perundingan yang rasional dan objektif baik dengan asosiasi pekerja maupun dengan karyawan secara langsung; menjelaskan peran, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab utama organisasi, serta metrik kinerja; dan

memberikan informasi tentang hasil yang diharapkan dari pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2011).

e. Indikator Kinerja

Ada sejumlah indikator yang dimaksudkan untuk mengukur kinerja menurut Mangkunegara, (2014), dalam Safitri, (2022) adalah :

- 1) Kualitas tenaga kerja didefinisikan sebagai seberapa efektif seseorang karyawan melakukan tugas yang harus mereka lakukan. Ada tiga metrik yang digunakan untuk menilai tingkat pekerjaan:
 - a) Kerapian.
 - b) Ketepatan.
 - c) Hasil kerja
- 2) Kuantitas Kerja adalah Jumlah waktu yang dihabiskan seorang pekerja dalam satu hari. Kecepatan kerja rata-rata pekerjamenunjukkan kuantitas kerja ini. Dua indikator, yang digunakan untuk mengukur dimensi kuantitas kerja:
 - a) Kecepatan.
 - b) kemampuan.
- 3) Tanggung Jawab. Tanggung jawab kerja berarti bahwa aryawan harus melakukan segala sesuatu yang diperlukan untuk perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur ukuran tanggung jawab :
 - a. Hasil pekerjaan
 - b. Pengambilan keputusan

4) Bekerja sama, keinginan pekerja tentang bekerja sama dengan karyawan atau karyawan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, secara horizontal dan vertikal. Dua indikator, yaitu, digunakan untuk mengukur dimensi kerja sama:

- a) Kerja sama
- b) Kekompakan

5) Inisiatif yang datang dari anggota organisasi sendiri untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan atau menunjukkan tugas yang diberikan kepada karyawan. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat inisiatif adalah kemampuan untuk mengatasi masalah tanpa menunggu arahan dari atasan.

2. Self Efficacy

a. Teori Self Efficacy

★ Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura, (1997) dalam (Firmansyah & Saepulah, 2022) (juga disebut *Social Learning Theory*). Konsep *self-efficacy* dikenal juga sebagai bagian dari teori kognitif sosial. Teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Bandura, 2012). Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin tinggi pula keyakinan diri tentang kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Dalam situasi sulit, orang dengan *self-efficacy* rendah akan mudah mengurangi upayanya atau menyerah. Sebaliknya

orang dengan *self-efficacy* tinggi akan berupaya lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya (Stajkovic dan Luthans, 1998). *Self-efficacy* dapat menciptakan lingkaran positif di mana orang yang memiliki keyakinan diri tinggi menjadi lebih *engaged* dalam tugasnya sehingga mampu meningkatkan kinerja, dan pada gilirannya, kinerja yang tercapai semakin meningkatkan kepercayaan dirinya. Ketika berhadapan dengan suatu kondisi, dalam diri individu dapat muncul rasa dan keyakinan bahwa dirinya mampu/tidak mampu mengatasi kondisi tersebut. Keyakinan akan kemampuan diri inilah yang dikaitkan dengan istilah *self-efficacy*. Konsep yang dicetuskan oleh Albert Bandura ini menekankan peranan pembelajaran, pengalaman sosial, dan determinasi timbal-balik bagi pengembangan kepribadian.

b. Definisi *Self Efficacy*

Self-efficacy adalah salah satu komponen yang memengaruhi aktivitas pribadi tentang bagaimana menyelesaikan tugas. *Self-efficacy* adalah tingkat keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan banyak hal dengan berhasil dan mencapai banyak hasil adalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. sukses dan mencapai beberapa hasil. (Wiridarni, dkk, 2019 dalam Kharismasyah, 2023). Bandura dalam Noviawati (2016) menyatakan, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat berperilaku dengan baik dalam suatu kondisi tertentu. Keyakinan ini meningkatkan penilaian seseorang akan kemampuannya. Jumlah usaha yang diperlukan dan hasil kerja akan

dipengaruhi oleh pentingnya *self efficacy*. Theresa & Zulfikar, (2019) *Self efficacy*, juga dikenal sebagai efikasi diri, merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk merencanakan dan menerapkan tindakan untuk mencapai suatu tujuan, di mana mereka dapat menghadapi berbagai tantangan dan memprediksi berapa banyak upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepercayaan seorang karyawan dalam kemampuannya untuk memperoleh peluang untuk mencapai tujuan yang paling optimal.

c. Pentingnya *Self Efficacy*

Individu yang mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tinggi dapat mencapai peningkatan kinerja karena mereka memiliki yang kuat, memiliki emosi yang kuat, memiliki tujuan yang jelas, dan mampu berperilaku dan melakukan aktivitas dengan baik (Audia 2021). Bandura dalam Fadhila & Arwiyah (2020) mengatakan bahwa percaya diri seseorang dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kinerja yang ditetapkan disebut efikasi diri.

Menurut Lee dan Bobko dalam Indriani et al. (2020), Orang-orang yang sangat mandiri akan menganggap mereka mampu mengerjakan segala sesuatu dalam sekitarnya. Lee dan Bobko dalam Indriani, dkk (2020) menambahkan bahwa pada situasi tertentu, orang yang berdaya tahan diri Untuk memenuhi tuntutan situasi dan mencapai tujuan dan kinerja, tinggi akan mencurahkan seluruh upaya dan perhatian mereka.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Putri dan Fakhruddiana (2018), *self efficacy* mencakup Ada tiga komponen dalam *self efficacy* yang mempengaruhi tingkat keyakinan seseorang. karyawan dalam bekerja yaitu:

- 1) Pertama, magnitudo atau tingkat, yang menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang terhadap tindakan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan seberapa yakin seorang karyawan untuk bertindak demi keberhasilan suatu pencapaian pekerjaan.
- 2) Aspek kedua adalah kekuatan, yang mengacu pada seberapa kuat seseorang percaya pada keyakinan atau harapan yang telah mereka buat. Seorang karyawan yang memiliki keyakinan dan harapan tinggi untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka cenderung siap untuk menghadapi tantangan.
- 3) Aspek ketiga adalah generalitas, yang mencakup berbagai aspek. Ini berkaitan dengan pengalaman kerja sebelumnya seorang karyawan. Dalam hal menghadapi berbagai masalah, karyawan yang senang mencoba hal baru akan memiliki lebih banyak pengalaman. Jika seseorang memiliki pengalaman dalam menyelesaikan tugas-tugas sebelumnya, mereka akan lebih mudah menghadapi tugas-tugas berikutnya yang serupa atau bahkan lebih luas.

e. Indikator *Self Efficacy*

Apakah seseorang dapat mencapai hasil yang diharapkan adalah cara untuk mengukur *self-efficacy* dari dirinya sendiri Lunenberg (2011) dalam Budiyanto, (2021):

1) Pengalaman Kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman kesuksesan memiliki pengaruh terbesar terhadap kepercayaan diri seseorang, karena didasarkan pada pengalaman nyata. dengan kegagalan meningkatkan kemandirian individu, sementara pengalaman dengan kesuksesan menurunkannya. Ini terutama benar ketika kegagalan terjadi saat kemandirian Individu tidak terbentuk sama sekali. Kesalahan juga dapat mengurangi keefektifan diri seseorang, terutama jika kesalahan tersebut tidak menunjukkan kurangnya usaha atau pengaruh dari faktor eksternal. Indikator ini mengukur beberapa hal, antara lain:

- a) Tugas yang sulit
 - b) Pelatihan
 - c) Kepemimpinan yang kuat
- ##### 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Self Efficacy, mereka tidak didasarkan pada pengalaman mereka sendiri untuk mencapai kesuksesan dan kegagalan pengalaman orang lain juga memengaruhinya. Pengamatan keberhasilan orang lain dalam bidang tertentu akan membantu mereka menjadi lebih baik dalam bidang yang sama. Percaya pada diri sendiri

dengan mengatakan bahwa jika seseorang memiliki kemampuan, maka mereka juga memiliki kemampuan melihat kegagalan Orang lain menurunkan penilaian mereka terhadap kemampuannya sendiri dan mencoba lebih sedikit untuk berhasil meskipun mereka telah berusaha keras. Jika seseorang tidak memahami kemampuan orang lain atau tidak memahami kemampuan mereka sendiri, pengalaman orang lain dapat dengan mudah memengaruhi *self-efficacy* mereka.

Indikator ini mengukur beberapa hal, antara lain:

- a) Kesuksesan karyawan
- b) Kesuksesan organisasi
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Dengan menggunakan persuasi secara lisan, orang diyakinkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang akan memungkinkan mereka mendapatkan apa yang mereka inginkan. Ini termasuk sikap dan komunikasi atasan atau pemimpin. Motivasi verbal melibatkan memberikan nasihat, bimbingan, dan saran untuk meningkatkan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Indikator ini mengukur beberapa hal, antara lain:

- c) Hubungan antara atasan dan karyawan
- d) Tugas manajer
- 4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Keadaan fisiologis seseorang sebagian memengaruhi penilaiannya tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas.

Keadaan fisiologis dan gejala emosi yang dialami seseorang menunjukkan bahwa ada sesuatu yang situasi yang menekan, karena terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Jika ada gejala fisik seperti gemetar, keringat dingin, dan detak jantung berdebar menunjukkan bahwa kondisi mereka berada di atas kemampuan mereka. Indikator ini digunakan sebagai ukuran dengan kata lain:

- a) Keyakinan bahwa Anda memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan.
- b) Hasrat untuk mencapai tujuan dengan sukses.

3. Reward

a. Teori Reward

Equity Theory atau keadilan, mendasari penelitian ini. Menurut Robbins dan Judge (2008), teori ini menyatakan bahwa ketika seorang Karyawan akan tetap setia pada organisasi jika mereka menikmati apa yang mereka miliki. Teori keadilan mengatakan, kepuasan seseorang bergantung pada apakah ada keadilan atau tidak. Jika seorang karyawan merasa kompensasinya tidak memadai, ada dua kemungkinan mereka akan berusaha untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar atau mengurangi seberapa keras mereka bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Siagian, 2013). Teori ini berbeda dari teori komparasi sosial. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan membandingkan rasio input hasil diri mereka dengan orang lain yang

dibandingkan. Mereka akan merasa puas jika perbandingan itu dianggap cukup adil. Namun, mereka akan menjadi tidak puas dan mendorong tindakan untuk menegakkan keadilan jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan. Oleh karena itu, *reward* yang diberikan harus adil sehingga tidak merugikan karyawan.

b. Definisi Reward

Fahmi (2016:64) dalam Safitri (2020) berpendapat bahwa *reward* dalam teori ini mengatakan bahwa seorang akan melihat rasio input hasil dirinya saat membandingkannya dengan orang lain. Orang akan merasa puas jika perbandingan itu dianggap cukup adil. Namun, jika perbandingan tidak proporsional dan malah merugikan, orang akan menjadi tidak puas dan bertindak untuk menegakkan keadilan. Oleh karena itu, kompensasi harus adil dan tidak merugikan karyawan. *Reward* dapat disimpulkan dari berbagai definisi di atas bahwa itu adalah balas jasa atau bisa di sebut juga hadiah yang diberikan dapat berupa materi atau nonmateri atas keberhasilan yang telah di capai.

c. Tujuan Pemberian Reward

Tujuan utama program reward perusahaan adalah sebagai berikut Ivancevich Suryadilaga (2016):

- 1) Menarik karyawan yang berkualitas.
- 2) Menjaga karyawan
- 3) Mendorong mereka untuk memenuhi tingkat kinerja yang tinggi.

d. Indikator *Reward*

Indikator reward, menurut Edirisooriya (2014) dalam Kentjana dan Nanggolan (2018), yaitu:

1) Intrinsic Reward (Penghargaan non material)

- a) Pengakuan. Respon yang dihasilkan dari penilaian kinerja yang adil.
- b) Tanggung jawab, karyawan ingin diberi tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka.
- c) Peluang untuk belajar, Peluang akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

2) Extrinsic Reward (Penghargaan diluar pekerjaan)

- a) Gaji. Gaji adalah kompensasi uang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai akibat dari pekerjaan mereka yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Gaji juga dapat dianggap sebagai bayaran tetap yang diterima oleh seorang karyawan.
- b) Bonus. Bonus adalah imbalan tambahan yang lebih besar atau lebih rendah dari upah atau gaji organisasi.
- c) Tunjangan: Tunjangan karyawan seperti pensiun, perawatan rumah sakit, dan liburan dihitung berdasarkan jumlah pekerjaan senioritas atau catatan kehadiran, dan biasanya tidak berhubungan dengan kinerja karyawan.
- d) Promosi. Penghargaan promosi diberikan oleh manajer untuk membantu menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat

dan mempertimbangkan pengukuran kinerja yang akurat saat memberikan penghargaan.

4. Komitmen Organisasi

a. Teori Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) dalam Hariadi & Soamole (2022) merumuskan elemen komitmen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan dapat memilih untuk tetap atau meninggalkan organisasi sesuai dengan standarnya. Berikut adalah tiga bagian:

- 1) *Affective commitment*, berhubungan dengan keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi berdasarkan kepentingan pribadi. Faktor utama dalam komitmen jenis ini adalah keinginan untuk. Jenis komitmen ini membuat orang merasa bahwa prinsip-prinsip mereka dan prinsip organisasi sejalan.
- 2) *Continuance commitment* adalah komitmen yang didasarkan pada persyaratan rasional; dengan kata lain, dibangun berdasarkan untung rugi, mempertimbangkan apa yang harus dikorbankan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pentingnya komitmen jenis ini terletak pada analisis keuntungan biaya.
- 3) *Normative commitment*, adalah komitmen berdasarkan kebiasaan orang, yang mencakup keyakinan orang tentang tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Individu bertahan karena setia. Kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi atau harus adalah

kunci dari komitmen ini. Individu memiliki nilai-nilai moral yang mendasari jenis komitmen ini.

b. Definisi Komitmen Organisasi

Seringkali, masalah yang sangat penting adalah komitmen individu terhadap komitmen organisasi didalam dunia kerja. Komitmen organisasi, menurut Mayer et al. dalam Palupi et al. (2018), didefinisikan sebagai kondisi psikologi yang menunjukkan hubungan emosional atau ikatan antara pekerja dan perusahaan yang mendorong mereka untuk mempertahankan di perusahaan.

Komitmen organisasi, menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo (2017), adalah keinginan untuk memastikan bahwa sebagian karyawan akan tetap di perusahaan. Komitmen perusahaan menentukan apakah seorang karyawan tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan. Blau & Global dalam Kurniawan (2015) mengatakan komitmen organisasi adalah bagaimana seseorang menyesuaikan diri dengan organisasi dalam hal kesetiaan, kedekatan, dan komitmen terhadap organisasi dan tujuannya.

Dengan mempertimbangkan dengan mempertimbangkan komentar Para ahli di atas mencapai kesimpulan bahwa komitmen perusahaan adalah bentuk kepercayaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan mereka dan bukti kesetiaan mereka terhadap organisasinya untuk berkomitmen dan menunjukkan kesetiaan pada organisasi karena keterlibatannya dalam organisasi yang disertai

dengan keinginannya untuk memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi tempat bekerja.

c. Faktor - faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Sejauh mana Sejauh mana karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan pribadi mereka sangat memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Menurut Edison et al. (2016), hal-hal berikut mempengaruhi komitmen:

1) Faktor logis.

Pekerja akan tetap di organisasi karena pertimbangan logis, seperti memiliki posisi strategis dan pendapatan yang cukup, atau sebagai akibat dari faktor-faktor yang menantang untuk memperoleh posisi yang lebih baik lain.

2) Faktor lingkungan.

Tempat kerja yang menyenangkan, di mana karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk membuat sesuatu yang baru, dan terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan mendorong karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi.

3) Faktor harapan.

Karena sistem yang transparan dan terbuka, karyawan memiliki banyak kesempatan untuk maju dalam karir dan meraih posisi yang lebih tinggi.

4) Faktor ikatan emosional

Pegawai dan karyawan percaya bahwa mereka memiliki hubungan emosi yang kuat. Misalnya, mengalami suasana kekeluargaan di perusahaan, atau perusahaan telah sangat membantu hidupnya, atau mungkin karena memiliki hubungan keluarga atau keluarga.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) dalam Hariadi & Soamole (2022) berikut indikator yang menunjukkan komitmen organisasi, misalnya:

1) *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Karena kekuatan emosional dan partisipasi organisasi, orang mungkin ingin tetap. Mereka tinggal berdasarkan kehendak mereka sendiri. Perasaan persahabatan dengan lingkungan kerja atau budaya perusahaan serta perasaan senang saat menyelesaikan tugas pekerjaan adalah alasan emosional, atau emosional baset.

indikator:

- a) Bekerja untuk organisasi.
- b) Bangga dengan organisasi.
- c) Menghadapi masalah di organisasi.
- d) Terikat dengan organisasi .
- e) Kekeluargaan di organisasi.
- f) Keterkaitan emosional di organisasi.
- g) Arti penting di organisasi .

h) Merasa dimiliki oleh organisasi.

2) *Continuance Commitment* (komitmen kontinuan)

keinginannya untuk terus bergabung dengan organisasi karena khawatir akan biaya yang akan terjadi jika dia meninggalkannya

Kita terus menjadi bagian dari organisasi karena kita pikir itu penting. Ini termasuk masalah yang berkaitan dengan gaji, tunjangan, dan promosi, dan merupakan alasan untuk tetap berdasarkan biaya.

Indikator:

- a) Kekhawatiran terhadap pekerjaan
- b) Sangat berat meninggalkan organisasi
- c) Kehidupan terganggu jika meninggalkan organisasi
- d) Kerugian dalam meninggalkan organisasi
- e) Bekerja di organisasi merupakan kebutuhan dan keinginan organisai
- f) Pilihan meninggalkan organisasi
- g) Tidak ada peluang alternatif
- h) Dampak meninggalkan pekerjaan dalam perusahaan

3) *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Keinginannya untuk tetap di organisasi karena merasa perlu Kami tetap tinggal karena itu adalah keharusan. Oleh karena itu, perasaan berutang kepada atasan, rekan kerja, atau organisasi yang lebih besar merupakan alasan untuk tetap dalam organisasi.

Indikator:

- a) Perpindahan organisasi
- b) Tidak loyal terhadap organisasi
- c) Berpindah organisasi sangat tidak etis
- d) Loyalitas penting bagi perusahaan
- e) Tawaran pekerjaan
- f) Setia pada organisasi
- g) Tetap bekerja dalam satu organisasi
- h) Menjadi karyawan tetap adalah tindakan yang bijaksana.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian yang menunjukkan cara variabel independen dan dependen berfungsi dalam kerangka pemikiran

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Suwarno & Japlani (2019). <i>Sumber: Jurnal Manajemen, Volume 13, Nomor 2, November 2019, dengan ISSN Cetak 1978-6573 dan ISSN Online 2477-300X.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Komitmen Organisasi Variabel <i>Dependent</i> Kinerja Karyawan	1. Reward dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja karyawan.
2	Kharismasyah, dkk, (2023). <i>JESH: Journal of Social, Economics, and Humanities. Vol. 1 No. 1, April 2023.</i>	Variabel <i>Independen</i> a. Budaya Organisasi b. Self efficacy c. Disiplin kerja Variabel <i>Dependen</i> Kinerja Karyawan	1. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
3	Gunawan, dkk (2023). <i>Bandung Conference Series: Business and Management. Vol. 3 No. 1 (2023), Hal: 279-284 ISSN: 2828-2531.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Efikasi Diri Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4	Lestari, dkk (2022). <i>Jurnal Emas. Vol.3 No. 11. November 2022. E-ISSN : 2774-3020.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Budaya organisasi b. Efikasi Diri c. Lingkungan Kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja. 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5	Kamaruddin, dkk, (2022). <i>JUMBO Vol. 6, No.2, Agustus 2022, hal.313-325. e-ISSN 2502-4175.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Disiplin Kerja b. Efikasi Diri c. Lingkungan Kerja d. Budaya organisasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja. 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 4. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja.
6	Hadi, Internasional <i>Journal of Research in Business and</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Self Efficacy b. Work Moivation	1. <i>Self Efficacy</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Social Sciences Vol. 12 No. 2 (2023), 653-661. IJRBS Vol. 12 No. 2 (2023), ISSN: 2147-4478.</i>	Variabel Dependen <i>Employee Performance</i>	terhadap <i>Employee Performance</i> . 2. <i>Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.</i>
7	Wiyanto, dkk (2022). <i>Dinsti Volume 3, Nomor 3 Februari 2022, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Sains Sosial Internasional E-ISSN : 2686-6331, P-ISSN : 2686-6358.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. <i>Organizational Culture</i> b. <i>Self Efficacy</i> c. <i>Work Moivation</i> Variabel Dependen <i>Employee Performance</i>	1. <i>Organizationl Culture</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . 2. <i>Self Efficacy</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap <i>Employee Performance</i> . 3. <i>Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.</i>
8	Setyani, dkk Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Volume 5, Nomor 2, Juni 2022. ISSN elektronik 2599-3410 dan ISSN print 2614-3259.	Variabel <i>Independent</i> a. <i>Empowerment</i> b. <i>Self Efficacy</i> c. Budaya organisasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Empowerment</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja. 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 3. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Andriaani, dkk (2022). <i>HUMANTECH: JURNAL ILMIAH MULTIDISPLIN INDONESIA. VOL 2</i>	Variabel <i>Independent</i> a. <i>Self Estem</i> b. <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Self Estem</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja. 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>SPELIAL ISSUE 3 MARET 2022. E-ISSN : 2809-1612, P-ISSN : 2809-1620.</i>		positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
10	Fadhilah & Arwiyah, (2020). e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020 Page 3635. ISSN : 2355-9357.	Variabel <i>Independent</i> a. Self Efficacy b. Budaya organisasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Arista, dkk, (2022). <i>VALUES, Volume 3, Nomor 1, Tahun 2022 e-ISSN: 2721-6810.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Self Efficacy b. Motivasi c. Disiplin kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Bakti, (2022). Jurnal Ilmu Hukum <i>Humniora Dan Ilmu Politik. Volume 2, Issue 1 E-ISSN: 2747-1993, P-ISSN: 2747-2000.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Pola Mutasi b. Penghargaan c. Lingkungan kerja Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. Pola mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. Penghargaan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
13	Kentjana dan Nainggolan (2018). Konferensi Industri Kreatif Nasional: Industri Pariwisata yang Berkelanjutan untuk Kemajuan Ekonomi Universitas BundaMulia, Jakarta, tanggal 5-6 September 2018, dengan e-ISSN 2622-7436.	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Punishmant Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Punishmant</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Noviarini & Imbayani, (2019). <i>Vol. 4 No. 3 (2019) dari International Journal of Applied Business & International Management.</i> Dengan nomor p-ISSN 2614-7432 dan nomor e-ISSN 2621-2862,	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Punishmant Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Punishmant</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Putra & Darmayanti, (2020). <i>Jurnal Penelitian dan Peninjauan Internasional, Vol. 7, Nomor 1, Januari 2020.</i> E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237.	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Punishmant Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Punishmant</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Kusuma & Luturlean, (2018). <i>SOSIOHUMANITAS, VOL. XX Edisi 2.</i> ISSN: p1410-9263, e2654-6205.	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Punishmant Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Punishmant</i> Berpengaruh Positif

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, <i>Volume 8, Nomor 2, Mei 2019, Prianto. ISSN: 2089-3477, e-ISSN: 2477-4774.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Punishmant Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Punishmant</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
18	Wasiati, (2018). <i>Utopia, Vol. 2, No. 1, April 2018. E-ISSN: 2579-535X; Print: 2641-0853..</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Punishmant Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Punishmant</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Jurnal Administrasi Bisnis, <i>Vol. 9, No. 1, 2019, oleh Pramesti et al. (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Punishmant Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Punishmant</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.
20	Hariadi & Somloe, (2022). <i>JMBA - JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS E-ISSN: 2721-5199. Vol.08/No.01/2022.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Komitmen organisasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
21	Mardiansyah, (2022). <i>Krisnadwipayana International Journal of</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Organizational Commitment b. Leadership Style Variabel Dependen	1. <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh positif dan

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Management Studies (KIJMS) Volume 2 Issue 2 (July – December) 2022 Printed ISSN : 2776-0413. Electronic ISSN : 2775-5029.</i>	Kinerja Karyawan	signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Leadership Style</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
22	Likdanawati, dkk (2022). <i>International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET). Volume 1 No.8 (2022). E-ISSN: 2827-766X.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Organizational Commitment <i>b. Work Motivation</i> <i>c. Leadership Style</i> Variabel <i>Dependen</i> Kinerja Karyawan	1. <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. <i>Work Motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 3. <i>Leadership Style</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
23	Dewi et al. (2021). <i>Journal of Management, Entrepreneurship, and Tourism, Vol. 1 (No. 3), Agustus 2021, hlm. 1029-1042. e-ISSN 2774-7085.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Reward b. Komitmen organisasi <i>c. Keadilan organisasi</i> Variabel <i>Dependen</i> Kinerja Karyawan	1. <i>Reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 3. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
24	Frimayasa & Lawu, (2020). <i>Equilibrium Volume 9. No. 1. Tahun 2020 eISSN 2684-9313. Hal 36 – 47.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Komitmen organisasi <i>b. Human capital</i> Variabel <i>Dependen</i> Kinerja Karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			2. Human capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
25	Surohmat & Istiyani, (2022). <i>Jurnal Kewarganegaraan, Volume 6, Nomor 3, Oktober 2022, P-ISSN: 1978-0184, E-ISSN: 2723-2328.</i>	Variabel <i>Independent</i> a. Komitmen organisasi b. Work Engaggement Variabel <i>Dependen</i> Kinerja Karyawan	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2. Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sumber: Berbagai Jurnal 2023

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh *Self Efficacy*, *Reward* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Campbell (1991) *performance theory* menyatakan bahwa kinerja sebagai tindakan yang berhubungan dengan kesuksesan dari persyaratan peran yang diharapkan, ditentukan, atau formal dari pihak individu atau organisasi. Untuk mencapai tujuan mereka, menyediakan produk dan layanan yang sesuai dengan spesialisasi mereka, dan akhirnya memperoleh keunggulan kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi. Individu memiliki peran yang sama dalam kinerja. Kepuasan, serta perasaan penguasaan dan kebanggaan, dapat dihasilkan dari menyelesaikan tugas dan melakukannya dengan penuh semangat. Ketidakpuasan atau bahkan kegagalan pribadi dapat muncul sebagai akibat

dari kinerja yang buruk dan tidak mencapai tujuan. Jika diakui oleh orang lain di dalam organisasi, kinerja biasanya dihargai dengan keuntungan finansial dan keuntungan lainnya.

Performance theory menjelaskan bahwa kinerja merupakan instrument penting yang dimana individu yang berprestasi tinggi dapat memberikan manfaat keuntungan bagi perusahaan, individu yang bekerja dengan baik dapat memenuhi tujuan perusahaan yang diharapkan, sehingga pentingnya memperhatikan faktor kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Beberapa penelitian terdahulu menurut (Suwanto & Japlani, 2019) memperoleh hasil dari penelitian yang menekankan bahwa *reward* dan komitmen organisasi berdampak simultan terhadap kinerja karyawan. (Dewi et al., 2021) memperoleh hasil penelitian bahwa *reward* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Individu *Self efficacy* Individu yang memiliki dorongan yang kuat, emosi yang stabil, tujuan yang jelas, dan kemampuan akan melakukan lebih baik. untuk melakukan aktivitas atau perilaku dengan sukses (Ardi et al., 2017). Bandura dalam Sihombing dkk (2018) *Self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan mereka berdasarkan hasil yang mereka capai; ini termasuk apakah mereka dapat bertindak dengan benar atau salah, tepat atau salah, dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat. Orang-orang

dengan tingkat *Self-efficacy* tinggi akan mencurahkan semua tenaga dan upaya mereka untuk mencapai tujuan, menurut Lee dan Bobko dalam Noviawati (2016). mereka, bahkan jika mereka gagal. Ini juga akan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras lagi. Untuk megoptimalkan kinerja diperlukan adanya *self efficacy* dalam pengembangannya, karena karyawan yang mampu berdiri sendiri akan lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas (Setyanti et al., 2022).

Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (dikenal dengan *Social Learning Theory*). *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan fungsi diri dan lingkungan mereka sendiri. Konsep *self-efficacy* dikenal juga sebagai bagian dari teori kognitif sosial. Teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Bandura, 2012). Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin tinggi pula keyakinan diri tentang kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Dalam situasi sulit, orang dengan *self-efficacy* rendah akan mudah mengurangi upayanya atau menyerah. Sebaliknya orang dengan *self-efficacy* tinggi akan berupaya lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya (Stajkovic dan Luthans, 1998). *Self-efficacy* dapat menciptakan lingkaran positif di mana orang yang memiliki keyakinan diri tinggi menjadi lebih *engaged* dalam tugasnya sehingga mampu meningkatkan kinerja, dan pada gilirannya, kinerja yang tercapai semakin meningkatkan kepercayaan

dirinya. Ketika berhadapan dengan suatu kondisi, dalam diri individu dapat muncul rasa dan keyakinan bahwa dirinya mampu/tidak mampu mengatasi kondisi tersebut. Keyakinan akan kemampuan diri inilah yang dikaitkan dengan istilah *self-efficacy*. Konsep yang dicetuskan oleh Albert Bandura ini menekankan peranan pembelajaran, pengalaman sosial, dan determinasi timbal-balik bagi pengembangan kepribadian.

Salah satu contoh hasil penelitian tentang *self efficacy* dan kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2023), (Hadi, 2023), (*Organisasi et al.*, 2023), (Saputri & Lestariningsih, 2021) dan (*Kamaludin, Palando et al.*, 2022) (Sumaila & Rossanty, 2022), (*Wiyanto et al.*, 2022), (*Andriyanti et al.*, 2022), dan (*Arista et al.*, 2019) memperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karywan

★ Nawawi (2012) *reward* dilakukan untuk mengembangkan perasaan diterima dan diakui di tempat kerja, yang berkaitan dengan hubungan karyawan dan aspek kompensasi pemberian *reward* akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan diperusahaan karena dapat memberi kepuasan materi maupun non materi kepada karyawan. *Reward* bertujuan untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan atau meningkatkan prestasinya. Manusia selalu memiliki harapan, cita-cita, dan keinginan. Ini adalah metode *reward*. Seseorang yang melakukan hal yang mereka lakukan baik atau mencapai prestasi tertentu akan menerima

imbalan yang menarik. Oleh karena itu, penghargaan akan diberikan kepada pegawai yang melakukan tugas dan mencapai prestasi. (Rosniyenti dan Wahyuni, 2019).

Fahmi (2016:64) dalam Safitri (2020) berpendapat bahwa *reward* ialah “bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai atas kinerja mereka, baik secara moneter maupun non-moneter. Kadarisman (2012:122) dalam Safitri (2020) Dengan kata lain, hasil yang diterima pekerja sebagai kompensasi atas kerja mereka untuk perusahaan dapat dianggap sebagai hasil. *Reward* atau penghargaan mencakup faktor yang disediakan untuk karyawan oleh organisasi (perusahaan) sebagai bagian dari kontrak psikologis.

Hal ini di dukung oleh beberapa hasil penelitian terkait pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan, diantaranya hasil penelitian oleh (Suwanto & Japlani, 2019), (Novarini & Imbayani, 2019), (Dewi et al., 2021), (Putra & Damayanti, 2020), (Kusuma & Luturlean, 2018), (Pramesti et al., 2019), (Priyantono & Ruben, 2019) dan (Wasiati, 2018) memperoleh hasil penelitian bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

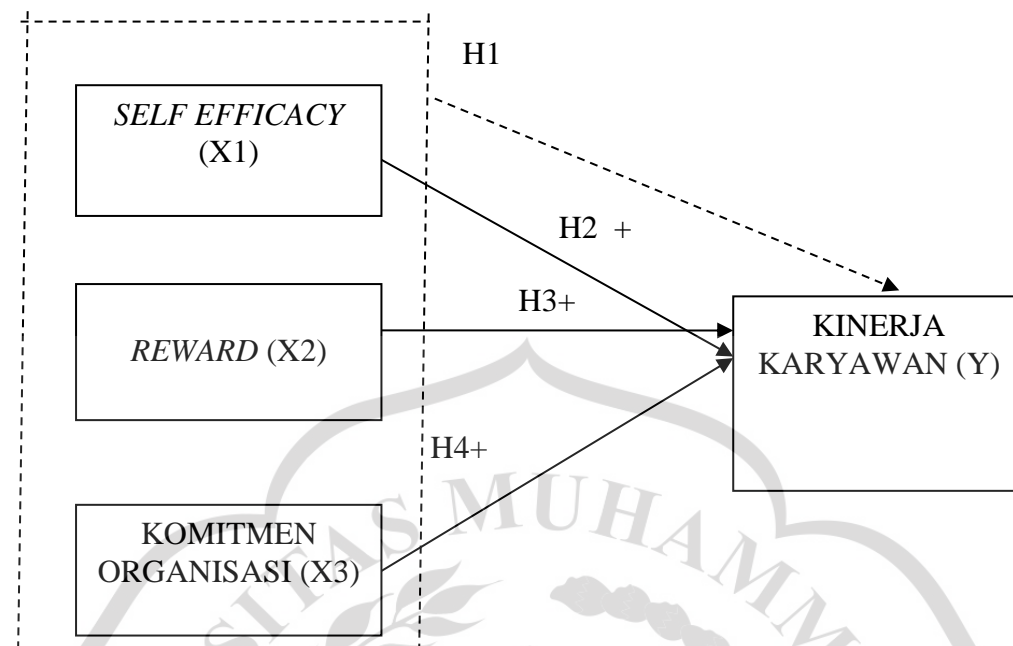
Menurut Robbins dan Judge (2017), tanggung jawab organisasi merupakan sejauh mana karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada didalamnya dan motivasi untuk terus bergabung dengan organisasi tersebut. Menurut Ambrose (2002) dalam (Dewi et al., 2021)

menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah komponen yang paling penting untuk mencapai tujuannya sebagai sebuah organisasi. Salah satu cara terbaik untuk menjaga keberlanjutan bisnis adalah dengan mempertahankan sumber daya manusia. Ini karena, jika bisnis merekrut dan melatih karyawan baru, akan dibutuhkan biaya lebih banyak. Kinerja akan dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang tinggi. (Dewi et al., 2021).

Seringkali, masalah utama di tempat kerja adalah komitmen individu terhadap organisasi, atau komitmen organisasi. Menurut Mayer et al. dalam Palupi et al. (2018), komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi psikologi yang menunjukkan hubungan emosional atau ikatan antara karyawan dan perusahaan. karyawan untuk tetap di perusahaan atau tidak. Menurut Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Wibowo (2017), keinginan sebagian pekerja untuk terus bekerja untuk perusahaan atau meninggalkan untuk mencari pekerjaan baru.

★ Hal ini di dukung oleh beberapa hasil penelitian terkait efek komitmen organisasi terhadap prestasi karyawan, termasuk temuan penelitian yang dilakukan oleh (Aulia, 2021), (Dewi et al., 2021), (Frimayasa & Lawu, 2020), (Surohmat & Istiyani, 2022), Mardiansyah, (2022), dan Likdanayanti dkk, (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian pengaruh antar variabel di atas, maka gambaran Berikut ini adalah rangka kerja penelitian:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- = Berpengaruh secara Parsial
- - - = Berpengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, hipotesis berikut dapat dibuat:

- H1: *Self Efficacy*, *Reward* dan *Komitmen Organisasi* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: *Self Efficacy* (X_1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3: *Reward* (X_2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4: *Komitmen Organisasi* (X_3) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.