

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap *self efficacy*

1. Qudsiyah dkk (2018)

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Parental Attachment to Career Maturity with Self efficacy as Mediator*”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris dan memastikan signifikansi antara kelekatan orangtua dan menganalisis efikasi diri sebagai variabel mediasi pada kematangan karir. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian korelasional dengan sampel dari 323 siswa yang dipilih dengan menggunakan teknik sampel random sampling. Pengumpulan Data menggunakan Inventory of Parent and Peer Attachment (IPPA) instrumen, Skala Self-Decision Karir Karir-Short Form (CDSE-SF), dan Skala Kematangan Karier. Teknik analisis data menggunakan program SEM AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelekatan orangtua melalui *self efficacy* berpengaruh terhadap kematangan karier. Kesimpulannya adalah bahwa ikatan orang tua memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kematangan karir melalui *self efficacy*.

2. Migunde *et* (2016)

Penelitian ini berjudul “*Adolescents Self Esteem And Its Effect On Career Development*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

hubungan antara harga diri dan pengembangan karier. Sampel dari 369 siswa sekolah menengah. Analisis data menggunakan regresi linier. Studi ini menemukan bahwa skor pada harga diri dan *internal locus of control* siswa perempuan secara signifikan lebih tinggi daripada siswa laki-laki dan siswa laki-laki secara signifikan mendapat skor eksternal *locus of control* yang lebih tinggi. Ditemukan harga diri berkorelasi positif dengan kematangan karir dan *internal locus of control* dan berkorelasi negatif dengan *locus of control eksternal*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir remaja.

3. Mize (2005)

Penelitian ini berjudul “*Relationships Of Career Decision-Making And Self-Esteem For College Students And Athletes*”. Studi ini menguji hubungan antara pengambilan keputusan karir dan harga diri pada mahasiswa dan atlet. Kuesioner diberikan kepada 107 atlet pria dan wanita dan 136 pria dan wanita non-atlet. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara pengambilan keputusan karir dan harga diri untuk semua peserta perempuan, peserta laki-laki, non-atlet, dan atlet. pengambilan keputusan karir dan harga diri pengambilan keputusan karir dan harga diri. Kelompok wanita mendapat skor kematangan karier lebih tinggi daripada pria. Atlet mendapat skor lebih tinggi dari atlet non, dan atlet mahasiswa baru ditemukan lebih tinggi dalam harga diri dari atlet pada tahun kedua.

2.1.2 Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy*

1. Saptono dan Agus (2018)

Penelitian ini berjudul “*Learning environment and self efficacy Impact on student’s entrepreneurial Attitude?*”. Lingkungan Belajar dan keyakinan diri dianggap sebagai dua faktor penting mempengaruhi sikap kewirausahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kewirausahaan sikap dan keyakinan diri dari 300 siswa sekolah menengah kejuruan di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan pembelajaran secara langsung dan positif berpengaruh pada *self efficacy*. Lingkungan belajar juga berpengaruh secara langsung dan positif pada sikap kewirausahaan. *Self efficacy* secara langsung dan positif berpengaruh pada sikap kewirausahaan.

2. Daemi (2017)

Penelitian ini berjudul “*The Relationship between Classroom Environment and EFL Learners’ Academic Self efficacy*”. Penelitian ini berusaha untuk menguji hubungan antara lingkungan kelas dengan efikasi diri dalam belajar bahasa Inggris. Sampel penelitian 200 pelajar (146 perempuan dan 54 laki-laki). Analisis data menggunakan uji korelasi Rank-Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan belajar dikelas dengan *self efficacy*.

3. Motl *et al* (2007)

Penelitian ini berjudul “*Perceptions of Physical and Social Environment Variables and Self efficacy as Correlates of Self-Reported Physical Activity Among Adolescent Girls*”. Tujuan penelitian ini menguji efek langsung dan tidak langsung dari persepsi aksesibilitas peralatan, keamanan lingkungan, dan dukungan sosial. Hasil penelitian menunjukkan keselamatan lingkungan yang dirasakan tidak menunjukkan efek langsung atau tidak langsung pada aktivitas fisik yang dilaporkan sendiri. Aksesibilitas peralatan yang dirasakan menunjukkan efek tidak langsung pada aktivitas fisik yang dilaporkan sendiri yang dicatat oleh hambatan *self efficacy*. Persepsi sosial dukungan menunjukkan efek langsung dan tidak langsung pada aktivitas fisik yang dilaporkan sendiri; efek tidak langsung dicatat oleh hambatan *self efficacy*. Hubungannya tidak tergantung pada orangtua pendidikan dan indeks massa tubuh (BMI). Kesimpulan lingkungan fisik yang dipersepsikan secara tidak langsung mempengaruhi aktivitas fisik yang dilaporkan sendiri, dan persepsi lingkungan sosial secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi aktivitas fisik yang dilaporkan sendiri.

2.1.3 Penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap *self efficacy*

1. Sadoughi & Kamal (2015)

Penelitian ini berjudul “*Self Esteem and Organizational Commitment Among Health Information Management Staff in Tertiary Care Hospitals in Tehran*”. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan

pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara harga diri dan komitmen organisasi. Penelitian ini adalah deskriptif korelasional dan cross sectional yang dilakukan pada staf manajemen rumah sakit perawatan tersier di Teheran, Iran. Sebanyak 155 peserta dipilih secara acak dari 400 staf. Data dikumpulkan dengan dua kuesioner standar. Data yang terkumpul dianalisis dengan SPSS menggunakan uji statistik independen T-test, Korelasi Pearson, uji ANOVA. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara harga diri dengan komitmen organisasi.

2. Sinha *et al* (2002)

Penelitian ini berjudul “*Correlational Study Of Organizational Commitment, Self Efficacy And Psychological Barriers To Technological Change*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi, efikasi diri dan persepsi hambatan psikologis terhadap perubahan teknologi. Sampel 167 pria manajer yang dipilih dari perusahaan Engineering and Locomotive, Jamshedpur, Jharkhand, India. Hasil penelitian menemukan komitmen organisasi berhubungan positif dengan usia, lama pelayanan dan *self efficacy* berhubungan negatif dengan hambatan psikologis terhadap perubahan teknologi. Hambatan psikologis terhadap perubahan teknologi ditemukan berhubungan positif dengan usia, lamanya pelayanan berhubungan negatif dengan *self efficacy*. Koefisien korelasi negatif ditemukan antara *self efficacy* dan usia dan juga antara *self efficacy* dengan lamanya pelayanan.

2.1.4 Penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

1. Shujaat (2013)

Penelitian ini berjudul “*Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karier dan mereka pekerjaan kepuasan karyawan. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan melalui email dan didistribusikan kepada lima ratus responden dari lima Bank swasta yang berlokasi di Karachi Jakarta. Pengujian hipotesis dengan menggunakan 'uji Chi-Square'. Ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 395. Studi ini menemukan bahwa ada hubungan positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan. Karyawan puas dengan kegiatan pengembangan karir yang ditawarkan di organisasi mereka..

2. Kaya dan Belgin (2014)

Penelitian ini berjudul “*An Empirical Study on the Role of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees*”. Dalam penelitian ini, menguji dampak program pengembangan karir dalam organisasi, dan komitmen organisasi pada kepuasan kerja karyawan, dan peran mereka dalam meningkatkan kepuasan kerja. Survei dilakukan pada 204 karyawan yang bekerja di berbagai sektor. Analisis data menggunakan program perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan program pengembangan karier dan komitmen organisasi memiliki efek parsial pada kepuasan kerja karyawan,

komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung dan positif, dan program pengembangan karir dalam organisasi tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Putra dan Arik (2018)

Penelitian ini berjudul “*The Influence Of Reward, Work Place Environment, And Career Growth To Job Satisfaction And Their Impact On Organizational Commitment* (Study on employees of Hotel Sahid Montana Dua Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pertumbuhan karir terhadap kepuasan kerja, pengaruh penghargaan terhadap komitmen organisasional, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Metode penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 responden dari karyawan Hotel Sahid Montana Dua Malang. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa imbalan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pertumbuhan karir memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. hadiah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasional, lingkungan Kerja memiliki kepentingan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, pertumbuhan karier

tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memiliki signifikansi terhadap komitmen organisasional.

2.1.5 Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

1. Raziq dan Raheela (2015)

Penelitian ini berjudul “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Sampel sebanyak 210 responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Salunke (2015)

Penelitian ini berjudul “*Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India*”. Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di koperasi pabrik gula. Studi ini dilakukan di Maharashtra India. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

2.1.6 Penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

1. Adekola (2012)

Penelitian ini berjudul “*The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities*”. Peneliti ini menguji ada tidaknya perbedaan yang signifikan dalam derajat komitmen organisasi di Universitas Negeri dan Swasta.. Data dikumpulkan

dari 150 karyawan yang terdiri dari staf akademik dan Administrasi dan teknis dari keduanya Universitas negeri dan Universitas Swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada Universitas Negeri memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih besar dibandingkan dengan Universitas Swasta. Kepuasan kerja meningkat atau menurun berdasarkan kenaikan atau penurunan komitmen organisasi. Dalam hal komitmen organisasi, ada perbedaan signifikan diantara Universitas Negeri dan Universitas Swasta. Terhadap harapan, karyawan Universitas Negeri memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dimiliki Universitas Swasta. Kesimpulannya, komitmen organisasi terbukti sebagai katalis untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Akhtar *et al* (2015)

Penelitian ini berjudul “*The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Study from Pakistan*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami kemungkinan dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan, dan untuk memperluas temuan penelitian ke berbagai organisasi. Penelitian ini didasarkan pada 133 responden. Analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian menemukan ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan.

3. Kelly (2015)

Penelitian ini berjudul “*The Relationship Between Organisational Commitment And Job Satisfaction Of Commissioned Officers Within An Arm Of The South African National Defence Force*”. Studi ini menguji komitmen organisasi, tingkat kepuasan kerja dan hubungannya antara kepuasan dan komitmen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah desain kuantitatif dengan sampel terdiri dari 62 responden. Studi ini menemukan responden cukup puas dengan peluang promosi mereka, diikuti oleh bayaran yang mereka terima. Namun mereka, kurang puas dengan pengawasan yang mereka terima, rekan kerja mereka dan pekerjaan itu sendiri. Temuan penelitian menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik dan kuat serta positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2.1.7 Penelitian pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja

1. Esmaili dan Mohd (2014)

Penelitian ini berjudul “*Relationship of Social Self efficacy and Worker’s Job Satisfaction*”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *Self efficacy* sosial berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi yang telah muncul sebagai anteseden dari kepuasan kerja organisasi.

2. Fadilah dkk (2018)

Penelitian ini berjudul “*The Effect of Self efficacy and Self-esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee’s Job Satisfaction*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan harga diri terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di divisi HCS dari PT. Garuda Food Putra Putri Jaya, Gresik, Jawa Timur. Dari 81 populasi, 53 sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* dan harga diri secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Machmud (2018)

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Self efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* pada kepuasan, persepsi kerja, dan kinerja tugas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan. Total sampel adalah 69 karyawan dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data penelitian ini adalah parsial pendekatan kuadrat terkecil (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada efek positif yang signifikan dari *self efficacy* kepuasan dan persepsi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja yang terkait dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa *self efficacy* meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja.

Tabel 2.1
Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel	Analisis Data	Kesimpulan
1	Shujaat (2013) Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi	- Pengembangan karir - Kepuasan kerja	Chi-Square test dengan SPSS	Ada hubungan positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan
2	Kaya dan Belgin (2014) An Empirical Study on the Role of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees	- Pengembangan karir - Komitmen organisasi - Kepuasan	Regresi Linier Berganda dengan SPSS	Pengembangan karier dan komitmen organisasi memiliki efek parsial pada kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi secara langsung dan positif mempengaruhi kepuasan kerja
3	Putra dan Arik (2018) The Influence Of Reward, Work Place Environment, And Career Growth To Job Satisfaction And Their Impact On Organizational Commitment (Study on employees of Hotel Sahid Montana Dua Malang)	- Reward - Lingkungan kerja - career growth - kepuasan kerja - komitmen organisasional	Analisis Jalur dengan SPSS	Reward memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, career growth memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, career growth memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

4	Tobing (2016) The Effect Of Compensation, Career Development, Work-Family Support On Job Satisfaction	- Kompensasi - Pengembangan karir - Dukungan kerja keluarga - Kepuasan	Regresi Linier Berganda dengan SPSS	Kompensasi dan dukungan kerja keluarga memiliki efek signifikan pada kepuasan kerja. Di sisi lain, pengembangan karir tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja
5	Raziq dan Raheela (2015) Impact of Working Environment on Job Satisfaction	- Lingkungan kerja - Kepuasan kerja	Analisis Regresi Sederhana dengan SPSS	Menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan
6	Salunke (2015) Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India	- Lingkungan kerja - Kepuasan kerja	Chi-Square test dengan SPSS	Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
7	Saptono dan Agus (2018) Learning environment and self efficacy Impact on student's entrepreneurial Attitude?	- Lingkungan - <i>Self efficacy</i> - Sikap	SEM AMOS	Temuan menunjukkan bahwa lingkungan pembelajaran secara langsung dan positif berpengaruh pada <i>self efficacy</i> . Lingkungan belajar juga secara langsung dan positif berpengaruh pada sikap kewirausahaan. <i>Self efficacy</i> secara langsung dan positif berpengaruh pada sikap kewirausahaan.
8	Daemi (2017) The Relationship between Classroom Environment and EFL Learners' Academic Self efficacy	- Lingkungan - <i>Self efficacy</i>	Korelasi Rank-Spearman	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kelas pembelajar EFL dan <i>self efficacy</i>

9	Motl <i>et al</i> (2007) Perceptions of Physical and Social Environment Variables and <i>Self efficacy</i> as Correlates of Self-Reported Physical Activity Among Adolescent Girls	<ul style="list-style-type: none"> - Aksesibilitas peralatan - Keamanan lingkungan - Dukungan sosial - Hambatan <i>self efficacy</i> - Aktivitas fisik 	SEM AMOS	Lingkungan fisik secara langsung mempengaruhi Hambatan <i>self efficacy</i> . Lingkungan fisik secara tidak langsung mempengaruhi aktivitas fisik, dan persepsi lingkungan sosial secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi aktivitas fisik
10	Adekola (2012) The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen Organisasi - Kepuasan kerja 	Regresi Linier Sederhana dengan SPSS	Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
11	Akhtar <i>et al</i> (2015) The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Study from Pakistan	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen Organisasi - Kepuasan kerja - Kinerja 	Regresi Linier Sederhana dengan SPSS	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan kinerja. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan Kinerja Kerja
12	Kelly (2015) The Relationship Between Organisational Commitment And Job Satisfaction Of Commissioned Officers Within An Arm Of The South African National Defence Force	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen Organisasi - Kepuasan kerja - Kinerja 	Pearson Product-Moment Correlation dengan SPSS	Ada hubungan yang signifikan yang kuat dan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja

13	Migunde <i>et al</i> (2016) Adolescents Self Esteem And Its Effect On Career Development	- Pengembangan karir - <i>Self efficacy</i>	Regresi Linier Sederhan adengan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri memiliki peran penting dalam meningkatkan pengembangan karir
14	Mize (2005) Relationships of career decision-making and self-esteem For college students and athletes	- Pengembangan karir - Harga diri	Regresi Linier Sederhan adengan SPSS	Ada hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan harga diri
15	Qudsiyah dkk (2018) The Influence of Parental Attachment to Career Maturity with <i>Self efficacy</i> as Mediator	- Keterikatan - Kematangan Karier - <i>Self efficacy</i>	Analisis Jalur dengan SPSS	Kelekatan orangtua melalui <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap kematangan karir. Kesimpulannya adalah bahwa ikatan orangtua memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kematangan karir
16	Sadoughi1 & Kamal (2015) Self Esteem and Organizational Commitment Among Health Information Management Staff in Tertiary Care Hospitals in Tehran	- Harga diri - Komitmen organisasi	independent T-test, Pearson Correlation coefficient, one way ANOVA and F tests. dengan SPSS	Harga diri memiliki korelasi kuat dengan komitmen organisasi individu
17	Sinha <i>et al</i> (2002) Correlational study of organizational commitment, <i>Self efficacy</i> and psychological barriers To technological	- Komitmen organisasi - <i>Self efficacy</i> - Hambatan psikologi terhadap perubahan teknologi	Regresi Linier Berganda dengan SPSS	Ada hubungan negatif antara <i>self efficacy</i> dan hambatan psikologis untuk perubahan teknologi. <i>Self efficacy</i> berhubungan positif dengan komitmen berorganisasi. Komitmen organisasi berhubungan negatif terkait dengan hambatan psikologis

	change			terhadap perubahan teknologi
18	Mocheche <i>et al</i> (2017) Influence of Self-Esteem on Job Satisfaction of Secondary School Teachers in Kenya	- Harga diri - Kepuasan	Regresi Linier Sederhan adengan SPSS	Ada pengaruh signifikan antara harga diri dengan kepuasan
19	Esmaeili dan Mohd (2014) Relationship of Social <i>Self efficacy</i> and Worker's Job Satisfaction	- <i>Self efficacy</i> - Kepuasan	Regresi Linier Sederhan adengan SPSS	<i>Self efficacy</i> adalah strategi yang baik untuk meningkatkan kepuasan pekerjaan
20	Fadilah dkk (2018) The Effect of <i>Self efficacy</i> and Self-esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee's Job Satisfaction	- <i>Self efficacy</i> - Harga diri - Kepuasan kerja	Regresi Linier Bergand a dengan SPSS	<i>self efficacy</i> dan harga diri secara positif dan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja
21	Machmud (2018) The Influence of <i>Self efficacy</i> on Satisfaction and Work-Related Performance	- <i>Self efficacy</i> - Kepuasan kerja - Kinerja	SEM PLS	Ada pengaruh positif yang signifikan dari <i>self efficacy</i> pada kepuasan dan persepsi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa <i>self efficacy</i> meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Hasibuan (2008) mengatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hal senada juga diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2009) yang mengatakan bahwa: Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Dari berbagai paparan pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang mengacu pada menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan pandangan menyenangkan

atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut mencerminkan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang ditunjukkan dari berbagai tingkah seseorang. Penelitian ini menggunakan dimensi pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman kerja, promosi, dan gaji sebagai pengukurannya.

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Malthis (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya.

2. Teori-teori tentang kepuasan kerja

As'sad (2002) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja pegawai tersebut muncul ke permukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2007), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, sebagai berikut.

a. *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan)

Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. *Dispositional / genetic components* (komponen genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Rivai (2009) ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antar sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang ada. Orang akan merasa puas bila tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada karena batas yang diinginkan maka

kepuasan kerjanya akan semakin tinggi, dikatakan kesenjangan positif. Semakin jauh kenyataan yang dirasakan, maka semakin besar pula ketidakpuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, kesenjangan negative.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi kerja. Menurut teori ini komponen utamanya adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap karyawan akan membandingkan rasio masukan atau keluaran dirinya dengan rasio masukan atau keluaran oranglain. Apabila seseorang merasa perbandingan masukan atau keluaran cukup adil maka orang tersebut akan merasa terpuaskan. Apabila perbandingannya dirasakan tidak adil tapi menguntungkan (*over compensation inequity*) maka dapat menimbulkan kepuasan dan bisa juga tidak. Sebaliknya apabila perbandingan tersebut tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. Teori Dua Factor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini bukan suatu variabel yang kontinyu. Ciri teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok pekerjaan, yakni kelompok *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

Satisfies merupakan situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja (kesempatan untuk berprestasi, promosi), terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, jika tidak terpenuhi maka akan selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* merupakan faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan (gaji, hubungan antar pribadi, pengawasan, kondisi kerja dan status). Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka akan menimbulkan karyawan tidak puas, namun jika kebutuhan tersebut dipenuhi maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor-faktor tersebut bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Rivai (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- a. Isi pekerjaan
- b. Supervise
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan utntuk maju
- e. Rekan kerja
- f. Kondisi pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya.

a. Faktor Karyawan

Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individual, sosial dan faktor utama dalam pekerjaan (Sinambela, 2016).

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinannya. Makin positif sikap kerja seseorang maka makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Celluciet *al* (1978), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kepuasan dengan gaji
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan sekerja

- d. Kepuasan dengan penyelia
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

2.2.2 *Self Efficacy*

1. Pengertian *self efficacy*

Menurut Kreitner & Kinicki (2010), *self efficacy* adalah *self efficacy* seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Namun Cherian & Jolly (2013) berpendapat bahwa *self efficacy* berhubungan erat dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri seseorang dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi seseorang. Sedangkan Avey *et al* (2009), berpendapat apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Pendapat lain dikemukakan oleh Kilapong (2013), yang menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. *Self efficacy* diukur sesuai dengan ekspektasi seseorang atas dirinya jika ia dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan (Jones, 1986).

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Schultz & Schultz

(2005) mendefinisikan *self efficacy* adalah perasaan akan kecukupan, efisiensi, dan kemampuan dalam mengatasi kehidupan. Di samping itu, Baron dan Byrne (1997) mendefinisikan *self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah. Selanjutnya Alwisol (2009) berpendapat bahwa *self efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Sejalan dengan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam melakukan suatu tugas dan mengatasi suatu masalah guna mencapai tujuan yang diinginkannya.

2. Dimensi *self efficacy*

Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan dimensinya, meliputi:

a. *Level* (Tingkat Kesulitan)

Dimensi ini terkait dengan tingkat kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self-efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self-efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya.

b. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada aktivitas tertentu saja. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

c. *Strength* (Kekuatan)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan seseorang. *Self-efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Menurut Jones (1986), *self-efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan dimensinya, meliputi:

a. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan

hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self-efficacy* tersebut didapat melalui *social model* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modeling*. Namun *self-efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau bahkan berbeda dengan model.

c. Informasi

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh Seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya, seseorang cenderung mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan. Sebaliknya, *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

2.2.3 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Pengembangan karir menurut Mondy *et al* (2012), pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Nawawi (2008) yang mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa pengembangan karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karir selama masa bekerja.

2. Pengertian Pengembangan karir

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013) :

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
 - b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
 - c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
 - d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
 - e. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
 - f. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial
3. Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Bersifat sementara

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

- b. Bersifat Tetap

Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

- c. Bersifat kecil

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang , dan tanggung jawab dan gaji .

- d. Bersifat Kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

4. Indikator Pengembangan Karir

Beberapa hal yang terkait dengan pengembangan karir atau jabatan seseorang sebagai berikut (Rivai, 2009):

a. Prestasi Kerja (*Job Performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis, asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerjanya dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja.

b. Eksposur (*Exposure*)

Kemajuan karir seseorang juga dapat dikembangkan melalui *Exposure*. Yang artinya mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan, atau pun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif. Tanpa *Exposure*, maka karyawan yang baik kemungkinan tidak mendapatkan peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir mereka. Manajer memperoleh *Exposure* utamanya melalui kinerja dan prestasi mereka, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite, dan jam-jam yang dihabiskan. *Exposure* juga berasal dari peningkatan tanggung jawab sosial perusahaan melalui keterlibatan dalam asosiasi profesi dan kelompok komunitas nirlaba,

misalnya kadin, dan kelompok-kelompok yang berorientasi sipil lainnya. Ringkasnya, *Exposure* membuat individu tampil lebih melebihi kadar dari keumuman yang dibutuhkan dalam keberhasilan karir.

c. Jaringan Kerja (*Net Working*)

Jaringan kerja berarti perolehan *Exposure* diluar perusahaan. Kontak pribadi dan professional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik.

d. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organizational Loyalty*)

Dedikasi karir yang besar pada perusahaan sangat mengurangi keluar-masuknya (*turnover*) karyawan. Terkadang perusahaan sengaja membeli loyalitas ini dengan gaji atau tunjangan yang tinggi. Perusahaan lain berupaya mengembangkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (perusahaan) dimana ia berkerja melalui praktik-praktik SDM yang efektif melalui perencanaan dan pengembangan karir.

e. Peluang untuk tumbuh (*Growth Opportunities*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karir.

f. Dukungan Department SDM

Pengembangan karir seorang karyawan tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan

bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga di dalam perencanaan karir karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

2.2.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Naibaho dkk, 2010):

- a. Fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas

- b. Gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
 - c. Hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.
3. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja non fisik dan fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Sarwono (2005) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sukmawati, 2008). Lewa dan Subowo (2005) berpendapat bahwa saat ini lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Sehingga apapun yang ada dalam lingkungan kerja dapat disesuaikan dengan kondisi kerja yang ada.

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
 - 2) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja
 - 3) Tata Warna Di Tempat Kerja
 - 4) Musik di Tempat Kerja
 - 5) Kebersihan di Tempat Kerja
 - 6) Keamanan di Tempat Kerja
 - 7) Temperatur di Tempat Kerja
 - 8) Kelembapan di Tempat Kerja
 - 9) Kebisingan di Tempat Kerja
 - 10) Getaran Mekanis di Tempat Kerja
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan (Dharmawan, 2011). Menurut Wursanto (2009) disebutkan ada beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik yakni: 1) adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas, dan 3) adanya perasaan puas dari kalangan

pegawai. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan oleh karyawan itu sendiri (Dharmawan, 2011).

2.2.5 Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Sedangkan Mathis (2000) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003).

Menurut Daft (2003) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja, selanjutnya mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Menurut Blau dan Boal dalam (Sopiah, 2008) menyebutkan komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya -nilai, turan-aturan dan tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena diyakini komitmen ini akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sopiah (2008) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Sopiah, 2008), yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa

tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka untuk mencapai komitmen yang tinggi dari karyawan setidaknya perusahaan untuk memperhatikan pada keempat faktor tersebut.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dari komitmen organisasi karyawan. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi bersifat multidimensional, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Aalen dan Mayer (1997). Indikator tersebut adalah :

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Macam-macam komitmen afektif adalah:

1) Usia

Semakin tua para pekerja, makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka. Pekerja yang lebih tua, kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi. Umumnya karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dibanding karyawan muda.

2) Kelompok Kerja

Tingkat kepaduan dalam suatu kelompok menerima dan meresapkan tujuan organisasi melalui masing-masing anggotanya, maka mungkin sekali perilaku itu akan fungsional dilihat dari segi sistem itu keseluruhannya. Akan tetapi, kelompok kerja yang berbeda tujuan dengan organisasi akan memperlambat kerja.

3) Jabatan / Jenjang Pekerjaan

Orang-orang dengan jenjang pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Mereka biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja yang lebih nyaman, dan pekerjaan-pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk lebih terpuaskan.

b. Komitmen Kontinuen

Komitmen kontinuen adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Komitmen kontinuen terdiri dari :

1) Gaji / Upah

Gaji/upah merupakan suatu imbalan unik yang dapat memenuhi aneka macam kebutuhan yang berbeda beda. Gaji/ upah dalam bentuk gaji pokok dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan.

2) Tingkat Pendidikan

Makin tingginya tingkat pendidikan formal berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan serta penghasilan.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Berdasarkan pengertian tersebut, komitmen macam-macam normatif terdiri dari :

1) Absensi

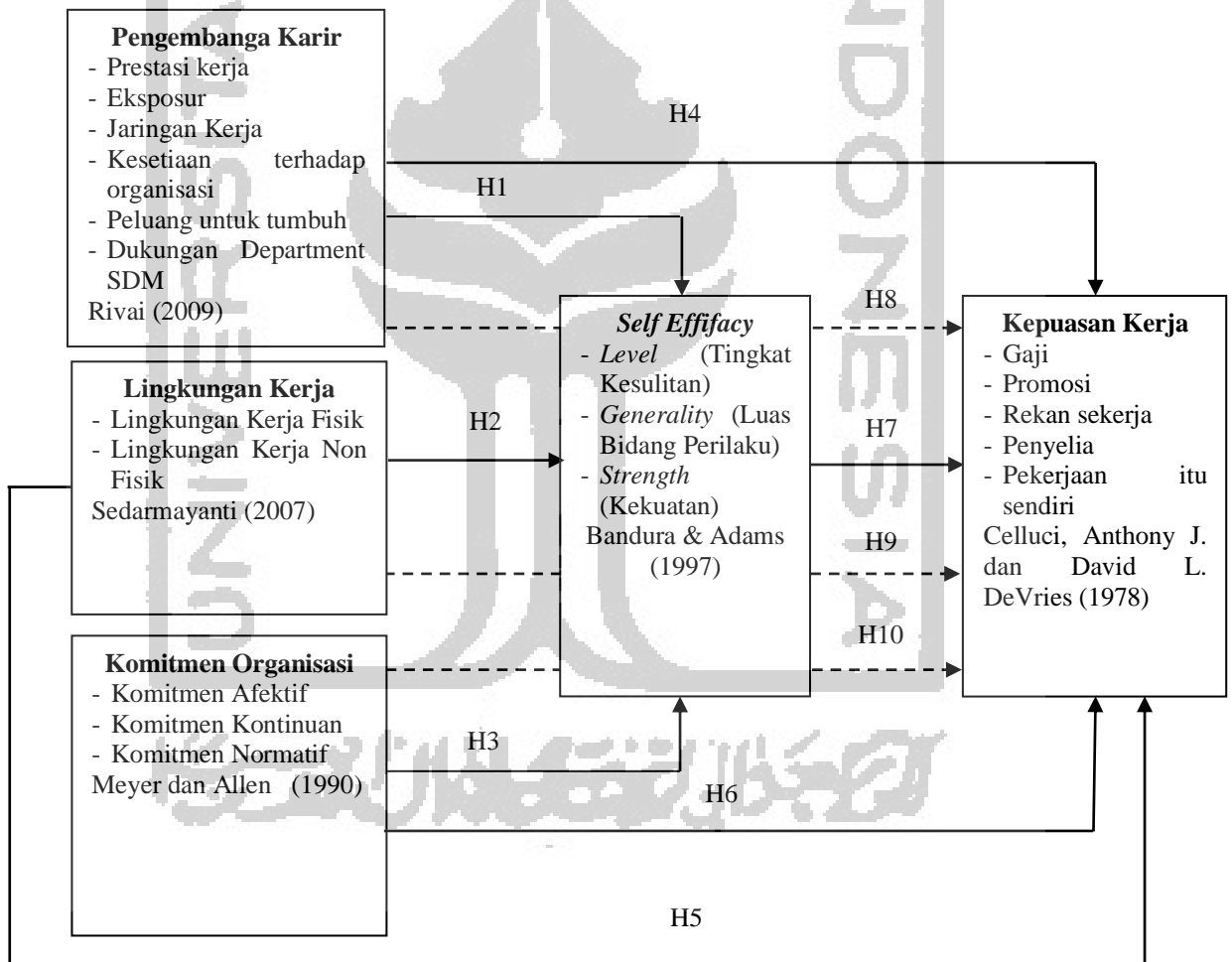
Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen.

2) Persyaratan Kerja

Perusahaan menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe orang-orang yang sedang dicari. Akan terjadi kecocokan antara perusahaan dan karyawan manakala ada kaitan yang memadai dari kemampuan dan minat dari karyawan dan kebutuhan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiyono (2015). Berdasarkan uraian di atas untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dari Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sehubungan uraian di atas, maka diajukan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap *self efficacy*
2. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *self efficacy*
3. Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *self efficacy*
4. Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja
5. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
6. Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
7. Ada pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja
8. Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy*
9. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy*
10. Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy*