

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya guna memperkuat dalam penelitian ini.

2.1.1 Penelitian pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja

1. Roberto dan Michael (2015)

Penelitian ini berjudul “*Talent Management, Talent Mindset Competency And Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction*”. Penelitian ini menguji hubungan antara manajemen bakat, kompetensi pola pikir bakat, kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan. Sampel terdiri dari 198 karyawan yang bekerja di kota dan provinsi Valencia, Spanyol. Analisis menggunakan SEM AMOS. Ditemukan bahwa kompetensi pola pikir bakat karyawan berdampak langsung pada kinerja pekerjaan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kompetensi pola pikir bakat diukur sebagai: (a) nilai dan penyelarasan tujuan dengan organisasi, (b) manajer manajemen bakat, (c) kompetensi bakat dalam perilaku sehari-hari, (d) otonomi/pemberdayaan pekerjaan menggunakan bakat, dan (e) pengembangan manajemen bakat dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja (langsung) dan kinerja pekerjaan (secara tidak langsung).

2. Altindag *et al* (2018)

Penelitian ini berjudul “*Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction*”. Tujuan dari penelitian untuk mengeksplorasi komponen manajemen bakat seperti teknik kepemimpinan, kemampuan manajemen, manajemen lanjut dan pendekatan sistem, teknik manajemen lanjut, upaya untuk meningkatkan inklusivitas, sistem penghargaan, sistem penilaian kinerja, dan kriteria pemilihan karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan 53 pertanyaan dengan tujuh sub-kategori yang terkait dengan kepuasan karyawan dari 201 hasil survei pada industri jasa keuangan. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan dari komponen-komponen manajemen bakat yang meliputi Keterampilan manajemen, manajemen dan sistem tingkat lanjut, dan manajemen tingkat tinggi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan dan kemampuan manajemen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Hamidi *et al* (2014)

Penelitian ini berjudul “*The effect of implementation of talent management on job satisfaction governmental organizations *(Case Study: Ministry of Roads and Urban)*”. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis manajemen bakat yang meliputi variabel, seleksi, latihan, pengembangan dan retensi bakat dan hubungannya dengan komponen kepuasan pekerjaan. Populasi dalam penelitian ini adalah staf yang

dipekerjakan di kantor pusat Kementerian Jalan dan Pembangunan Kota (860 orang), teknik sampel secara acak dan diperoleh sebanyak 167 subjek, Pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data meliputi: *Test Kolmogorov-Smirnov one-sample, t-test for paired comparisons, paired-sample sign test and Friedman test*. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS. Studi ini meneliti dampak manajemen bakat pada kepuasan kerja. Variabel manajemen bakat meliputi 5 komponen seperti perekrutan dan identifikasi, pemilihan, pemanfaatan, pengembangan dan pemeliharaan bakat. Untuk kepuasan kerja meliputi 5 komponen yaitu sifat pekerjaan, pengawas, kolega, promosi dan gaji. Temuan penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen bakat dan kepuasan kerja.

4. Ardyanfitri dan Ratri (2017)

Penelitian ini berjudul "*The Influence Of Talent Management On The Job Satisfaction Of Employees In Telkom University*". Penelitian ini bermaksud mengetahui tingkat kepuasan karyawan di Universitas Telkom dan untuk mengetahui pengaruh manajemen bakat terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Universitas Telkom, Indonesia. Studi penelitian adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Universitas Telkom dan untuk menentukan pengaruh manajemen bakat terhadap kepuasan kerja karyawan di universitas Telkom, Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian pendekatan *cross-sectional* dan hipotesis. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *sampling jenuh* pada 112 responden dengan kriteria

Individual Performance Value (Niali kinerja individu/NKI) adalah P1. Prosedur Penelitiannya adalah mengumpulkan data dengan kuesioner dan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur karena mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dalam paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS). Hasil penelitian menemukan tingkat kepuasan kerja karyawan ditemukan tinggi. Pengujian hipotesis simultan menggunakan uji-F, menunjukkan secara bersama-sama perekrutan bakat, pengembangan bakat, dan retaining bakat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan uji-t, menunjukkan secara bersama-sama perekrutan bakat, pengembangan bakat, dan retaining bakat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Telkom.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, berikut dapat ditunjukkan pemetaan penelitian terdahulu.



Tabel 2.1
Pemetaan Penelitian Terdahulu

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|---|--|
| 1 | Roberto dan Michael (2015) <i>Talent management, talent mindset competency and job performance: the mediating role of job satisfaction</i> <i>European J. International Management</i> Alat analisis: SEM – AMOS | Kompetensi pola pikir bakat (Farndale <i>et al.</i> , 2010; Kim dan Scullion, 2011; Stahl <i>et al.</i> , 2012) Kepuasan kerja Price (1977) (Locke, 1976) Kinerja (Kuvaas, 2008). | Manajemen bakat dan kompetensi pola pikir bakat karyawan berdampak langsung pada kinerja pekerjaan dan juga tidak langsung melalui kepuasan kerja |
| 2 | Altindag <i>et al</i> (2018) <i>Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction</i> <i>IBIMA Publishing Journal of Human Resources Management Research</i> Alat analisis: SPSS | Manajemen bakat (Tarique dan Schuler, 2010) Kepuasan kerja (Çabukel, 2008) (Erken, 2013) | Ada pengaruh yang signifikan dari komponen-komponen manajemen bakat yang meliputi Keterampilan manajemen, manajemen dan sistem tingkat lanjut, dan manajemen tingkat tinggi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan dan kemampuan manajemen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja |

Lanjutan Tabel 2.1

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|--|--|
| 3 | <p>Hamidi <i>et al</i> (2014) <i>The effect of Implementation Of Talent Management On Job Satisfaction Governmental Organizations (Case Study: Ministry of Roads and Urban)</i> <i>Journal of Novel Applied Sciences</i> Publisher: www.jnasci.org Alat analisis: SPSS</p> | <p>Manajemen bakat (Joukar, 2013) (Maali, 2009)</p> <p>Kepuasan kerja (Smit dan Kendal, 1980)</p> | <p>Menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara manajemen bakat dan kepuasan kerja</p> |
| 4 | <p>Ardyanfitri dan Ratri (2017) <i>The Influence Of Talent Management On The Job Satisfaction Of Employees In Telkom University</i> <i>Fakultas Ekonomi & Bisnis School of Economics & Business Telkom University</i> Alat analisis: SPSS</p> | <p>Manajemen bakat (Sule dan Wahyuningtyas, 2016)</p> <p>Kepuasan kerja (Luthans, 2008)</p> | <p>Ada pengaruh signifikan manajemen bakat terhadap kepuasan kerja</p> |

2.1.2 Penelitian pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

1. Rigotti *et al* (2008)

Penelitian ini berjudul “*A Short Version of the Occupational Self efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries*”.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi Skala *Self efficacy Occupational*. Sampel adalah pekerja di Eropa yang terdiri dari orang-orang dari lima negara. Kuisisioner disebarakan terutama di tiga sektor: kesehatan perawatan (terutama rumah sakit), toko ritel, dan agen. Analisis data menggunakan SEM Amos. Kesimpulan penelitiannya adalah: Efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan kinerja, efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja, efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan komitmen, dan efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan ketidakamanan kerja.

2. Esmacili dan Mohd (2014)

Penelitian ini berjudul “*Relationship of Social Self Efficacy and Worker's Job Satisfaction*”. Efikasi diri adalah sebagai kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi yang telah muncul sebagai anteseden signifikan dari kepuasan kerja organisasi. Organisasi yang diprivatisasi diwajibkan untuk efikasi diri sosial sebagai filosofi dasar untuk pengembangan mereka dan meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Efikasi diri sosial harus dikoordinasikan dengan kepuasan kerja agar dapat menyelesaikan misi organisasi. Penelitian ini menjelaskan hubungan antara efikasi diri sosial dan kepuasan kerja melalui menyelidiki

teori yang relevan dan studi masa lalu. Hasil harus mengarahkan manajer untuk mempertimbangkan penting menekankan bahwa pelatihan efikasi diri dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan kemakmuran organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam peran efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Pelatihan dalam efikasi diri dapat mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan membuka jalan untuk melangkah lebih jauh penelitian dan memiliki implikasi untuk pelatihan dan manajemen bakat.

3. Fadilah *et al* (2018)

Penelitian ini berjudul "*The Effect of Self Efficacy and Self-esteem Towards the PT Garuda Food Indonesia Employee's Job Satisfaction*". Kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Kepuasan kerja biasanya dibangun dan dikembangkan oleh karakter individu para pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan harga diri terhadap karyawan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di divisi HCS dari PT. GarudaFood Putra Putri Jaya, Gresik, Jawa Timur. Dari 81 populasi, 53 sampel diambil menggunakan teknik simple random sampling. Dengan menggunakan regresi linier berganda Teknik analisis, hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri dan harga diri positif dan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

4. Machmud (2018)

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Self efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri 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 pendekatan partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari efikasi diri pada kepuasan dan persepsi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa efikasi diri meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, berikut dapat ditunjukkan pemetaan penelitian terdahulu.

Tabel 2.2
Pemetaan Penelitian Terdahulu

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|--|--|---|
| 1 | Rigotti <i>et al</i> (2008) <i>A Short Version of the Occupational Self efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries</i> Journal of Career Assessment Published by: http://www.sagepublications.com <i>Alat analisis: SPSS</i> | <i>Self Efficacy</i> (Schyns dan von Collani, 2002) Kepuasan kerja Price (1997) Kinerja Abramis (1994) Komitmen Cook dan Wall (1980) Ketidakamanan kerja De Witte (2000) | Kesimpulan penelitiannya adalah: Efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan kinerja, efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja, efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan komitmen, dan efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan ketidakamanan kerja |

Lanjutan Tabel 2.2

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|--|---|
| 2 | <p>Esmaeili dan Mohd (2014)</p> <p><i>Relationship of Social Self Efficacy and Worker's Job Satisfaction</i></p> <p>European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper)</p> <p><i>Alat analisis: SPSS</i></p> | <p><i>Self Efficacy</i> (Bandura, 1986)</p> <p>Kepuasan kerja (Mahone <i>et al.</i>, 1993)</p> | <p>Efikasi diri adalah sebagai kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi yang telah muncul sebagai anteseden signifikan dari kepuasan kerja organisasi</p> |
| 3 | <p>Fadilah <i>et al</i> (2018)</p> <p><i>The Effect of Self Efficacy and Self-esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee's Job Satisfaction</i></p> <p><i>The First International Research Conference on Economics and Business KnE Social Sciences</i></p> <p><i>Alat analisis: SPSS</i></p> | <p><i>Self Efficacy</i> (Ivancevich <i>et al.</i>, 2006)</p> <p>Kepuasan kerja (Baron dan Greenberg, 1990)</p> | <p>Menunjukkan bahwa efikasi diri dan harga diri positif dan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja</p> |

Lanjutan Tabel 2.2

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|--|---|
| 4 | Machmud (2018) <i>The Influence of Self efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance</i> <i>International Journal of Management Science and Business Administration</i> Alat analisis: SEM PLS | <i>Self Efficacy</i> (Jerusalem dan Schwarzer, 1995; Luszczynska <i>et al.</i> , 2005) Kepuasan kerja (Weiss <i>et al.</i> , 1967) | Efikasi diri meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja |

2.1.3 Penelitian pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan

1. Aima *et al* (2017)

Penelitian ini berjudul “*Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation* (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pola pikir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT. Bank Bukopin, Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Bank Bukopin, Tbk. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, pengambilan sampel pada populasi keseluruhan 127 orang-orang. Metode pengumpulan data primer dalam bentuk kuesioner menggunakan skala likert dan wawancara. Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan uji momen produk Pearson dan

statistik Cronbach Alpha. Metode analitik untuk menjawab hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pola pikir dan Motivasi kerja secara simultan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Secara parsial pola pikir memang demikian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Korelasi antara dimensi dimensi Keterampilan tertinggi pada variabel pola pikir hingga dimensi produktivitas bekerja pada variabel kinerja.

2. Chegeni dan Adel (2016)

Penelitian ini berjudul *“Investigating the Relationship between Employee’s Talent Management and Job Performance in Agricultural Jihad Organization of Kurdistan (Three Headquarters)”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara manajemen bakat karyawan dan kinerja pekerjaan di Organisasi Jihad Pertanian Kurdistan. Populasi terdiri dari orang 390 orang dan menurut Tabel Cochran menggunakan pengambilan sampel acak sederhana yang tersedia metode 194 sampel dipilih. Alat penelitian termasuk dua kuesioner yang valid untuk hubungan antara kinerja pekerjaan dan manajemen bakat, manajemen bakat memiliki 38 pertanyaan, 33 pertanyaan, dan kinerja pekerjaan dan keandalan oleh Cronbach's alpha 0,753 adalah diperkirakan. Akhirnya 215 kuesioner dibagikan di antara karyawan dan 194 telah dikumpulkan. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS 20 dan statistik deskriptif dan

inferensial meliputi persentase, frekuensi, rerata dan deviasi standar dan uji nonparametrik dan uji Spearman dan uji binomial digunakan. Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen bakat dan kinerja pekerjaan.

3. Mkamburi dan Mary (2017)

Penelitian ini berjudul "*Influence Of Talent Management On Employee Performance At The United Nations: A Case Of World Food Programme*". Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh bakat manajemen pada kinerja Program Pangan Dunia (WFP). Secara khusus, penelitian ini berusaha untuk menetapkan pengaruh akuisisi bakat pada kinerja Program Pangan Dunia dan untuk menilai pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan berbakat tentang kinerja Program Pangan Dunia di Kenya. Ini studi mengadopsi desain penelitian survei deskriptif. Penelitian ini memiliki populasi 216 karyawan di WFP di Malaysia Nairobi yang memiliki tanggung jawab pengawasan. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan tertutup berakhir dan pertanyaan terbuka berakhir diberikan kepada karyawan. Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis data untuk data deskriptif (frekuensi, persentase, dan rata-rata), dan data inferensial (korelasi, dan regresi). Data disajikan menggunakan Tabel dan gambar. Temuan utama dari studi telah mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara rekrutmen dan penyebaran dan pelatihan serta pengembangan bakat dan kinerja Program Pangan Dunia. Pembelajaran

menyimpulkan bahwa hubungan secara statistik signifikan antara perekrutan dan penyebaran, pelatihan dan pengembangan bakat dan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, berikut dapat ditunjukkan pemetaan penelitian terdahulu.

Tabel 2.3
Pemetaan Penelitian Terdahulu

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|---|--|
| 1 | <p><i>Aima et al (2017)</i> <i>Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study PT. Bank Bukopin, Tbk Center)</i></p> <p><i>Published with open access at www.questjournals.org</i></p> <p><i>Quest Journals Journal of Research in Business and Management</i></p> <p><i>Alat analisis: SPSS</i></p> | <p>Pola pikir (Spencer dan Spencer, 1993)</p> <p>Kinerja (Chung dan Megginso, 2009)</p> | <p>Pola pikir memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja</p> |

Lanjutan Tabel 2.3

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|--|---|---|
| 2 | <p>Chegeni dan Adel (2016) <i>Investigating the Relationship between Employee's Talent Management and Job Performance in Agricultural Jihad Organization of Kurdistan (Three Headquarters)</i></p> <p><i>Published with open access at http://www.ijhcs.com</i></p> <p><i>International Journal Of Humanities And Cultural Studies</i> ISSN 2356-5926</p> <p><i>Alat analisis: SPSS</i></p> | <p>Manajemen bakat (Khalvandy dan Abbaspour, 2013)</p> <p>Kinerja (Indigo et al., 2002)</p> | <p>Ada hubungan yang signifikan antara manajemen bakat dan kinerja pekerjaan</p> |
| 3 | <p>Mkamburi dan Mary (2017) <i>Influence Of Talent Management On Employee Performance At The United Nations: A Case Of World Food Programme</i></p> <p><i>The Strategic Journal of Business & Change Management</i></p> <p><i>Published with open access at www.strategicjournals.com,</i></p> <p><i>Alat analisis: SPSS</i></p> | <p>Manajemen Bakat (Boxall dan Purcell, 2008)</p> <p>Kinerja (Bayley, 2010)</p> | <p>Ada hubungan secara statistik signifikan antara perekrutan dan penyebaran, pelatihan dan pengembangan bakat dan kinerja karyawan</p> |

2.1.4 Penelitian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

1. Fatmasari *et al* (2018)

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Talent Management and Self Efficacy Against the Employee Competencies and Performance Distributor of Heavy Equipment in South Sulawesi*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari manajemen bakat dan efikasi diri terhadap kinerja melalui pola pikir. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan, sebanyak 198 karyawan perusahaan alat berat. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun langsung melalui pola pikir. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pola pikir dan pola pikir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Lisbona *et al* (2018)

Penelitian ini berjudul “*The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance*”. Penelitian ini didasarkan pada model Frese dan Fay (2001) inisiatif pribadi termasuk keterlibatan kerja dan efikasi diri sebagai anteseden dari inisiatif pribadi, dan kinerja sebagai konsekuensinya. Dua studi (studi 1, dengan desain cross-sectional menggunakan N = 396 peserta dari 22 organisasi, dan studi 2, dengan desain longitudinal dilakukan dalam dua gelombang dengan N = 118 peserta dari

15 organisasi) menguji hipotesis. Hasil penelitian keduanya mengkonfirmasi hipotesis efisiensi diri mengarah pada inisiatif pribadi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Selain mempertimbangkan sebagai anteseden dari inisiatif pribadi, hasilnya mengarah pada mempertimbangkan inisiatif pribadi sebagai anteseden kinerja.

3. Cetin dan Duysal (2017)

Penelitian ini berjudul “*The Effect Of Occupational Self Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation*”. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran efikasi diri pekerjaan pada kinerja melalui motivasi intrinsik dengan menggunakan analisis longitudinal. Pesertanya adalah 76 karyawan dari berbagai organisasi yang beroperasi di kawasan industri terorganisir di Turki. Peserta mengisi kuesioner selama sepuluh minggu berturut-turut. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan intrinsik motivasi berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini.

4. Singh *et al* (2009)

Penelitian ini berjudul “*Effect of Self Efficacy on the Performance of Athletes*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki efek sifat psikologis dari efikasi diri pada kinerja olahraga atlet pria dan wanita dalam kelompok usia 13 hingga 19 tahun dari sekolah Punjab dan Chandigarh. Subjek terdiri dari 200 atlet dari disiplin Cricket, Kho-Kho, Bola Voli,

Softball, dan Atletik. Dari mereka 100 milik tingkat Inter-Sekolah dan 100 ke tingkat Sekolah Nasional. Data dikumpulkan dengan menggunakan *Self efficacy* Questionnaire yang dikembangkan oleh Bandura (1977). Hasil ini diambil dengan menggunakan 2x2 ANOVA yang menunjukkan bahwa atlet Tingkat Nasional Sekolah secara signifikan lebih baik pada kemampuan fisik yang dirasakan dan efikasi diri daripada atlet Tingkat Distrik Sekolah.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, berikut dapat ditunjukkan pemetaan penelitian terdahulu.

Tabel 2.4
Pemetaan Penelitian Terdahulu

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|--|---|---|
| 1 | <p>Fatmasari <i>et al</i> (2018) <i>The Influence of Talent Management and Self efficacy Against the Employee Competencies and Performance Distributor of Heavy Equipment in South Sulawesi</i></p> <p>International Journal of Innovative Science and Research Technology ISSN No:-2456-2165</p> <p><i>Alat analisis: SEM PLS</i></p> | <p><i>Self efficacy</i> (Bandura, 2006)</p> <p>Kinerja (Mathis dan Jackson, 2006)</p> | <p>Manajemen bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun langsung melalui pola pikir. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pola pikir dan pola pikir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> |

Lanjutan Tabel 2.4

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|--|--|
| 2 | <p>Lisbona <i>et al</i> (2018)</p> <p><i>The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance</i></p> <p><i>Psicothema</i> ISSN 0214 – 9915 Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) 28040 Madrid (Spain)</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> | <p><i>Self efficacy</i> (Jones, 1986)</p> <p>Kinerja (Bass dan Avoilo, 2000)</p> | <p>Hipotesis efisiensi diri mengarah pada inisiatif pribadi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengarah pada kinerja yang lebih tinggi</p> |
| 3 | <p>Cetin dan Duysal (2017)</p> <p><i>The Effect Of Occupational Self Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation</i></p> <p><i>Management Research Review</i> <i>Emerald Publishing Limited</i> 2040-8269</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> | <p><i>Self efficacy</i> (Rigotti <i>et al.</i>, 2008)</p> <p>Kinerja (Carmeli <i>et al.</i>, 2007)</p> | <p>Efikasi diri dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan intrinsik motivasi berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini</p> |
| 4 | <p>Singh <i>et al</i> (2009)</p> <p><i>Effect of Self Efficacy on the Performance of Athletes</i> <i>Journal of Exercise Science and Physiotherapy</i></p> | <p><i>Self efficacy</i> (Bandura, 1977)</p> <p>Kinerja (Moritz <i>et al.</i>, 2000)</p> | <p>Menunjukkan bahwa atlet Tingkat Nasional Sekolah secara signifikan lebih baik pada kemampuan fisik yang dirasakan dan efikasi diri daripada atlet Tingkat Distrik Sekolah</p> |

2.1.5 Penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1. Almusaddar *et al* (2018)

Penelitian ini berjudul “*The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance Through Competence*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengetahuan, kepuasan, dan motivasi terhadap karyawan kinerja melalui pola pikir sebagai mediator. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 252 tanggapan dari staf manajemen menengah di Palestina yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Penelitian ini menggunakan Partial Least Teknik analisis Square (PLS) menggunakan perangkat lunak Smart-PLS. Temuan menegaskan bahwa pola pikir, pengetahuan, motivasi, dan kepuasan adalah konstruksi utama untuk mempromosikan kinerja di antara karyawan di Palestina. Selain itu, analisis matriks kepentingan-kinerja (IPMA) telah menunjukkan bahwa pola pikir adalah yang paling faktor penting. Di mana, otonomi adalah faktor yang paling berpengaruh dalam prediksi kinerja karyawan oleh motivasi, kepuasan, dan pengetahuan masing-masing. Kotamadya harus fokus pada bagaimana memberikan pola pikir dan mempromosikan motivasi di kota. Juga, hasil penelitian menyatakan bahwa pola pikir memediasi hubungan antara pengetahuan dan kinerja; motivasi dan kinerja; dan kepuasan dan kinerja.

2. Suyitno (2017)

Penelitian ini berjudul “*Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women*”.

Empowerment and FamilyPlanning of West Papua”. Penelitian ini meneliti pengaruh pola pikir, kepuasan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Kantor Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Fak-fak Papua Barat. Menugaskan 18 responden, ini studi mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumen dan menggunakan SPSS untuk perhitungan analisis regresi berganda dan uji-t. Temuan penelitian ini menunjukkan efek signifikan yang ada antara (1) pola pikir kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) $r = 0,682$; $p = .011$; (2) kepuasan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) $r = 0,241$ $p = .025$; (3) disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) $r = 0,230$; $p = .034$; dan (4) pola pikir (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin (X3) terhadap kinerja karyawan secara parsial atau simultan pada $r = 0,135$. Pengaruh yang lemah dari pola pikir, kepuasan kerja dan disiplin pekerjaan ada pada kinerja karyawan.

3. Trivellas *et al* (2015)

Penelitian ini berjudul “*The Impact Of Career Satisfaction On Job Performance In Accounting Firms. The Mediating Effect Of General Competencies*”. Penelitian ini menguraikan peran penting pola pikir umum karyawan dalam hubungan antara kepuasan karir dan hasil kerja (Kinerja) dalam layanan perusahaan akuntansi (kantor akuntansi). Instrumen penelitian adalah kuesioner terstruktur berdasarkan tujuh poin skala tipe Likert, yaitu dikembangkan untuk mengukur berbagai pengetahuan, pola pikir dan kinerja pekerjaan. Analisis data menggunakan analisis faktor dan regresi mediasi. Temuan empiris dari survei terhadap 84 karyawan di

kantor akuntansi di Yunani Tengah menegaskan bahwa pola pikir umum memberikan efek mediasi pada hubungan antara kepuasan kesuksesan karier dan prestasi kerja. Implikasi utama dari temuan untuk manajer akuntansi adalah karyawan dalam lingkungan peningkatan karir lebih mungkin untuk mencapai kinerja kerja yang lebih tinggi dan selanjutnya efektivitas, sebagai hasil dari pola pikir umum yang diperkuat.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, berikut dapat ditunjukkan pemetaan penelitian terdahulu.

Tabel 2.5
Pemetaan Penelitian Terdahulu

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|---|---|---|
| 1 | <p>Almusaddar <i>et al</i> (2018) <i>The Influence Of Knowledge, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance Through Competence</i></p> <p><i>International Journal of Business and General Management (IJBGM)</i></p> <p>Alat analisis: SEM PLS</p> | <p>Kepuasan (Macdonald dan Macintyre, 1997)</p> <p>Kinerja (Williams and Anderson's, 1991)</p> <p>(Motowidlo dan Van Scotter, 1994)</p> | <p>Pola pikir memediasi hubungan antara pengetahuan dan kinerja; motivasi dan kinerja; dan kepuasan dan kinerja</p> |

Lanjutan Tabel 2.5

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil Analisis |
|----|--|--|--|
| 2 | <p>Suyitno (2017) <i>Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua</i> <i>Asian Social Science</i>; Published by Canadian Center of Science and Education Alat analisis: SPSS</p> | <p>Kepuasan (Davis, 1985) Kinerja Bernardin dan R Russell (1998)</p> | <p>Menunjukkan ada pengaruh signifikan antara pola pikir kerja, kepuasn kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p> |
| 3 | <p>Trivellas et al (2015) <i>The Impact Of Career Satisfaction On Job Performance In Accounting Firms. The Mediating Effect Of General Competencies</i> <i>Procedia Economics and Finance</i> Available online at www.sciencedirect.com Alat analisis: SPSS</p> | <p>Kepuasan (Burke, 2001) Kinerja (Yousef, 1998) (Suliman, 2001) (Farth et al., 1991)</p> | <p>Pola pikir umum memberikan efek mediasi pada hubungan antara kepuasan kesuksesan karier dan prestasi kerja</p> |

Dalam penelitian terdahulu, terdapat beberapa variabel penelitian yang memiliki persamaan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dilakukan.

Berikut ini rangkuman teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya.

Tabel 2.6
Rangkuman Penelitian Teori Terdahulu

| Variabel | Tokoh | Teori | Teori yang digunakan dalam penelitian selanjutnya |
|-----------------------------|---|---|---|
| Kompetensi pola pikir bakat | (Farndale <i>et al.</i> , 2010; Kim dan Scullion, 2011; Stahl <i>et al.</i> , 2012) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselarasan tindakan 2. Manajer manajemen bakat 3. Pola pikir bakat 4. Otonomi/pemberdayaan pekerjaan 5. Pengembangan manajemen bakat | (Farndale <i>et al.</i> , 2010; Kim dan Scullion, 2011; Stahl <i>et al.</i> , 2012) |
| Efikasi diri | (Rigotti <i>et al.</i> , 2008) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tetap tenang ketika menghadapi kesulitan 2. Selalu ada solusi dalam masalah pekerjaan 3. Dapat mengatasi hambatan dalam pekerjaan 4. Pengalaman modal berharga 5. Mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sendiri 6. Siap atas tuntutan dalam pekerjaan | (Rigotti <i>et al.</i> , 2008) |
| Kepuasan Kerja | (Luthans, 2008) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Peluang promosi 4. Pengawasan 5. Teman sekerja 6. Kondisi kerja | (Luthans, 2008) |
| Kinerja | (Mathis dan Jackson, 2006) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Kehadiran 4. Ketepatan waktu 5. Kemampuan bekerjasama | (Mathis dan Jackson, 2006) |

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen bakat

Menurut Sule dan Wahyuningtyas (2016) dalam Ardyanfitri dan Ratri (2017), manajemen bakat adalah serangkaian kegiatan yang terintegrasi dalam mengelola karyawan berkinerja tinggi di semua tingkatan organisasi dengan komponen utama adalah menarik bakat melalui pengadaan dan orientasi, mengembangkan bakat melalui manajemen kinerja, pembelajaran dan ulasan bakat, mempertahankan bakat melalui perencanaan karir, perencanaan sukses, dan menjaga bakat. Untuk menarik dan mempertahankan bakat, perusahaan perlu mengetahui bakat apa yang diinginkan sebagai akibatnya perusahaan harus membuat sistem insentif sesuai dengan kebutuhan bakat (Bethke-Langenegger *et al.*, 2011).

Manajemen bakat adalah manajemen strategis untuk secara sistematis mengidentifikasi posisi kunci yang dipertimbangkan bahwa pos-pos ini adalah kunci keberlanjutan dan keunggulan kompetitif. Pengembangan bakat menabung untuk mengisi posisi kunci organisasi termasuk tanggung jawab jenis ini manajemen (Collings dan Mellahi, 2009).

Teori manajemen bakat oleh (Moczydlowska, 2012) menyatakan bahwa bentuk praktis atas ilmu dan tindakan. Dalam konteks bakat, di mana kreativitas harus merupakan esensinya. Hal ini terjadi karena banyak fakta tentang konsep bakat yang dipergunakan dalam tata cara pengelolaan organisasi. Konsep bakat sangat banyak diterapkan perusahaan juga. Bakat tidak dapat diukur dan dilihat sebagai sesuatu yang di atas rata-rata, tetapi diukur dengan istilah cocok dengan

harapan. Moczydlowska (2012) menyatakan bahwa istilah "manajemen bakat" harus diganti dengan "pengembangan bakat," yang berarti untuk membuat lingkungan yang sesuai dengan bakat untuk diidentifikasi bakat, pengembangan, dan eksploitasi.

Groves (2007) mengemukakan bahwa manajemen bakat secara umum berkaitan dengan pelatihan mengenai strategi pengembangan, mengidentifikasi *talent gaps*, *succession planning*, serta merekrut, menyeleksi, mendidik, memotivasi, dan memelihara karyawan yang memiliki bakat melalui berbagai inisiatif. Perusahaan-perusahaan yang menggunakan manajemen bakat sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia berusaha seoptimal mungkin mengaitkan proses pencarian, pemikatan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, promosi, dan pemindahan pegawai agar terkait dengan bisnis utama perusahaan.

Manajemen bakat dikaitkan dengan *Competency-Based Management* (CBM) di mana pola pikir diselaraskan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Hayton dan McEvoy, 2006). Collings dan Mellahi (2009) mendefinisikan manajemen bakat strategis sebagai: "Kegiatan dan proses yang melibatkan identifikasi sistematis dari posisi-posisi kunci yang secara diferensial berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan organisasi, pengembangan kumpulan bakat calon karyawan yang berpotensi tinggi dan berkinerja tinggi untuk mengisi peran-peran ini, dan pengembangan sumber daya manusia yang terdiferensiasi menjadi memfasilitasi pengisian posisi ini dengan

pemegang jabatan yang kompeten dan untuk memastikan komitmen mereka yang berkelanjutan kepada organisasi”.

Fokus dalam penelitian *Human Resources Management* (HRM) ini telah melibatkan perubahan dalam hasil yang menarik dari dampak tingkat individu ke hasil di tingkat organisasi (Delery dan Shaw, 2001). Mengemudi banyak dari minat ini adalah gagasan yang mendasari bahwa HRM dapat memainkan peran yang lebih sentral dalam keberhasilan organisasi dengan meningkatkan kontribusi karyawan untuk penciptaan nilai organisasi (Wright dan McMahan, 1992).

Dengan demikian, pola pikir ditangani sebagai nilai-nilai yang harus dikembangkan dan ditafsirkan sebagai menghasilkan manfaat baik untuk karyawan dan organisasi (Van der Heijde dan Van der Heijden, 2006). CBM dapat dianggap sebagai landasan untuk model yang lebih terintegrasi yang didedikasikan untuk menangani lebih lanjut bagaimana organisasi yang menderita kekurangan bakat mungkin menanggapi tantangan (Schlemenson, 2003). Dengan demikian, semua upaya terkonsentrasi pada manajemen bakat (Schlemenson, 2003). Dan manajemen bakat didasarkan pada strategi bakat yang mencoba untuk fokus pada empat tindakan utama: (a) kepegawaian dan daya tarik bakat, (b) mendeteksi dan mengidentifikasi bakat dalam organisasi, (c) mengembangkan bakat, dan (e) memastikan retensi dan kesetiaan bakat.

Lee dan Miller (1999), tenaga kerja yang berdedikasi dan berbakat dapat berfungsi sebagai sumber daya yang berharga, langka, tidak dapat ditiru yang dapat membantu perusahaan melaksanakan strategi pemosisian yang tepat. Pola pikir adalah salah satu kategori sumber daya yang memungkinkan perusahaan

untuk mencapai kinerja dan (berkelanjutan) daya saing. Pakar strategi berpendapat bahwa sumber daya internal organisasi (termasuk kemampuan tenaga kerjanya) dapat menimbulkan keunggulan kompetitif (Barney, 1991).

Bidang utama manajemen bakat berdasarkan Sule dan Wahyuningtyas (2016) dalam Ardyanfitri dan Ratri (2017) :

1. Bakat Menarik

Bakat yang menarik adalah serangkaian proses untuk mendapatkan orang-orang terbaik dan menempatkan karyawan sesuai dengan bakat yang dimiliki. Bakat yang menarik terdiri dari perencanaan bakat, rekrutmen, seleksi, dan orientasi.

2. Mengembangkan Bakat

Pengembangan bakat adalah suatu proses untuk menggali potensi karyawan yang berkembang menjadi kompetensi organisasi dibutuhkan di masa depan. Pengembangan karyawan dimulai dari kinerja penilaian, pemetaan bakat, analisis kebutuhan pembelajaran dan pengembangan, implementasi pembelajaran dan pengembangan, dan tinjauan bakat.

3. Mempertahankan Bakat

Mempertahankan bakat adalah proses untuk mempertahankan karyawan yang berbakat agar tetap menjadi bagian dari organisasi. Organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk membangun komitmen karyawan, kepuasan kerja dan menumbuhkan kebanggaan karyawan ke organisasi. kegiatan proses adalah perencanaan karir, perencanaan suksesi, dan menjaga bakat.

2.2.2 Kompetensi pola pikir bakat

1. Pengertian kompetensi

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai satu set dimensi yang dapat diamati, termasuk pengetahuan individu, keterampilan, sikap, dan perilaku, serta tim kolektif, proses, dan kemampuan organisasi, yang terkait dengan kinerja tinggi dan memberikan organisasi dengan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Athey dan Orth, 1999). Selain itu, kompetensi individu adalah karakteristik individu yang mendasar melibatkan kombinasi spesifik dari pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang dijelaskan dalam istilah perilaku agregat (Hayton dan Kelley, 2006). Spencer dan Spencer (1993) dalam Aima *et al* (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari individu yang secara kausal berhubungan dengan kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi adalah siapa seorang individu, dan apa yang diketahui dan dilakukan oleh individu (Brockbank *et al.*, 1999). Dessler (2010) mendefinisikan pola pikir sebagai salah satu karakteristik yang dapat ditampilkan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat menghasilkan kinerja. Menurut Rampersad (2006), persaingan yang berorientasi pada pekerjaan adalah kemampuan, perilaku, atau keterampilan yang telah terbukti dapat diprediksi kinerja yang dibedakan dalam pekerjaan tertentu.

Kinicki dan Kreitner (2003) berpendapat konsep kompetensi dipersepsikan sebagai kombinasi dari kompetensi dan keterampilan. Wallace *et al* (2001) menganggap kompetensi sebagai kombinasi dari bakat dan pola pikir (kemampuan). Pola pikir (sebagai alat pengukuran), mengidentifikasi faktor-

faktor perilaku yang relevan dalam kinerja pekerjaan dan dipandang sebagai bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Karenanya, banyak organisasi menggunakan kompetensi sebagai bagian dari program pengembangan karyawan mereka untuk menilai indikator kinerja perilaku bersama dengan tujuan (Zaim *et al.*, 2013).

Koenig (1997) menegaskan kompetensi dipandang sebagai menentukan faktor modal intelektual organisasi, "Modal Intelektual = Kompetensi x Komitmen." Spencer dan Spencer (1993) dalam Aima *et al* (2017) mengemukakan bahwa kompetensi individu adalah sikap dan perilaku; itu adalah pola pikir individu yang relatif stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstual.

2. Manajemen Kompetensi Organisasional

Manajemen kompetensi di tingkat organisasi dapat didefinisikan sebagai penyesuaian terus-menerus dari kompetensi dan bakat. Ini menekankan pengaruh karakteristik modal manusia pada kompetensi di tingkat individu dan tingkat organisasi (Hayton dan Kelley, 2006).

Prahalad dan Hamel (1990), kompetensi inti bukanlah atribut tingkat individu sama halnya dengan komponen desain dari strategi kompetitif organisasi. Pada tingkat organisasi, identifikasi KSAO (*Knowledge, Skills, Abilities, and Other*) yang mendorong kemampuan organisasi untuk dengan cepat berubah dan berinovasi dalam menanggapi pasar yang baru dan berubah.

3. Komponen pola pikir bakat

Implementasi manajemen bakat yang tepat ditentukan oleh apakah organisasi dan individu berbagi mentalitas bakat. Mentalitas ini disebut pola pikir bakat oleh Mckinsey dan Associates adalah kunci untuk strategi implementasi dan keberhasilan organisasi. Memang, hambatan utama untuk merealisasikan strategi manajemen bakat adalah semua manusia, terbungkus dalam apa yang Guthridge dan Komm (2008) sebut sebagai “kebiasaan pikiran”. Juga, seperti yang diungkapkan oleh Nilson dan Ellström (2012), manajemen bakat dianggap sebagai pola pikir yang terkait dengan memastikan bahwa semua karyawan melakukan yang terbaik dari potensi mereka (Walker dan Larocco, 2002) yang timbul dari pencapaian orang-organisasi yang baik cocok (Morley, 2007).

Hiltrop (1999) juga mendukung pentingnya Praktik Kerja Kinerja Tinggi atau *High Performance Work Practices* (HPWP) untuk strategi yang berusaha menarik dan mempertahankan personel yang berbakat, dengan alasan bahwa organisasi berkinerja tinggi mengalahkan pesaing mereka dalam sejumlah faktor SDM seperti kerja tim, hubungan yang sehat antara kolaborator dan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan kepada pekerja.

Luna dan Arocas (2012) menyatakan bahwa para ahli membuat konsep HPWP sebagai satu set praktik SDM yang berbeda tetapi saling terkait, secara bersama-sama, memilih, mengembangkan, mempertahankan dan memotivasi tenaga kerja. Juga, otonomi kerja telah dikaitkan dengan motivasi (Hackman dan Oldham, 1980) dan kinerja (Peccei dan Rosenthal, 2001). Peccei dan Rosenthal (2001) dan beberapa penulis lainnya berpendapat bahwa konsep sederhana

pemberdayaan tidak dapat direnungkan hanya dari perspektif otonomi kerja, tetapi juga harus melibatkan rasa pola pikir pribadi dan yang paling penting menurut hasil kami adalah kesepakatan dengan tujuan dan nilai organisasi. Para penulis ini mengamati bahwa konsepsi pemberdayaan yang lebih kompleks ini sebagai sebuah konsep subyektif yang multidimensi yang mengarahkan perhatian di luar isu-isu desain pekerjaan ke dalam manajemen dan budaya organisasi (Peccei dan Rosenthal, 2001).

Stahl *et al* (2012) dalam Roberto dan Michael (2015), menyimpulkan dari literatur tentang pola pikir membedakan lima komponen utama: (1) keselarasan dengan organisasi, yaitu kecukupan nilai yang melibatkan komitmen dan loyalitas. (2) Garis dan aplikasi manajer senior dari prinsip-prinsip bakat. (3) Pola pikir bakat, yaitu cara orang menggunakan bakat mereka. (3) Kebebasan dan otonomi untuk menggunakan bakat mereka, yaitu karakteristik dasar pemberdayaan. Dan terakhir, (5) pengembangan bakat, yaitu umpan balik tentang pola pikir dan pengembangan potensi dalam organisasi.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pola pikir

Menurut Zwell (2000) pola pikir seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah pola pikir seseorang.

c. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat pola pikir seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

d. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga pola pikirnya akan menurun.

e. Kemampuan intelektual

Pola pikir dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan pola pikirnya.

f. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada pola pikir seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada pola pikir orang tersebut.

5. Efek Pola pikir

Manfaat pola pikir juga dapat di lihat dari beberapa sisi berikut.

- a. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- b. Pola pikir yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- c. Meningkatnya keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.
- d. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.

6. Indikator Kompetensi Pola Pikir Bakat

Menurut Collings dan Mellahi (2009), mendefinisikan kompetensi pola pikir bakat sebagai kegiatan dan proses yang melibatkan identifikasi sistematis

dari posisi-posisi kunci yang secara diferensial berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi secara berkelanjutan, pengembangan bakat calon karyawan yang berpotensi tinggi dan berkinerja tinggi untuk mengisi peran-peran dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia yang terdiferensiasi dengan pemegang jabatan yang kompeten serta memastikan komitmen mereka kepada organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi pola pikir bakat mengadopsi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Roberto dan Michael (2015) yang meliputi :

- a. Keselarasan tindakan: Keselarasan tindakan dipahami sebagai penyelarasan tindakan dan pola pikir karyawan dengan tujuan strategi organisasi untuk meningkatkan pola pikir perusahaan. Organisasi dapat meningkatkan pelaksanaan strategi bisnis mereka melalui perilaku karyawan yang selaras dengan tindakan, dan dengan demikian meningkatkan kontribusi karyawan untuk penciptaan nilai organisasi.
- b. Manajer manajemen bakat: Beberapa penulis menekankan pentingnya manajer dalam keberhasilan implementasi manajemen bakat.
- c. Kompetensi bakat: Variabel ini berfokus pada kompetensi bakat lebih dari kompetensi kerja. Dalam pengertian ini, menunjukkan bahwa kompetensi bakat mengacu pada situasi di mana karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki makna dan memiliki persepsi kompetensi dan persepsi pengaruh juga menunjukkan indikasi tingkat kinerja yang lebih tinggi.
- d. Otonomi/pemberdayaan pekerjaan: Otonomi kerja dapat dipahami sebagai sejauh mana karyawan merasa mereka mampu membuat keputusan sendiri

dalam pekerjaan mereka dan sejauh mana mereka percaya bahwa mereka memiliki kesempatan untuk memutuskan metode kerja.

- e. Pengembangan manajemen bakat: Salah satu variabel kunci dalam manajemen bakat secara signifikan berkaitan dengan pengembangan karyawan. Ini sangat penting untuk menemukan kesenjangan dalam pengetahuan dan keterampilan karyawan.

2.2.3 Efikasi Diri

Menurut Bandura (2006) dalam Fatmasari *et al* (2018) efikasi diri mampu mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan dan berperilaku proaktif untuk melakukan serangkaian tindakan efektif dalam mengubah lingkungan. Di dalam kasus, efikasi diri bertindak sebagai mekanisme motivasi diri, di mana seseorang yang memandang kompetensi tinggi akan menciptakan tujuan untuk dirinya sendiri dan terdorong untuk mengerahkan upaya dan kegigihan dalam mengatasi rintangan-rintangan. Di sudut pandang lain di mana efikasi diri dianggap sebagai sumber daya pribadi (sumber daya pribadi); seseorang yang memiliki sumber daya pribadi level tinggi (1) semakin menghargai dirinya sendiri, (2) memiliki harapan atas tujuan kesesuaian diri adalah tinggi, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Di lain kata-kata, karyawan yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik.

Konsep efikasi diri mengacu pada persepsi kemampuan individu untuk mengatur dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan keterampilan

tertentu (Bandura, 2006) dalam Fatmasari *et al* (2018). Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau pola pikir untuk melakukan tugas, capai sebuah tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Bandura (2006) dalam Fatmasari *et al* (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri individu didasarkan pada empat hal: pengalaman akan sukses, pengalaman individu lain, verbal persuasi dan keadaan fisiologis.

Efektifitas diri yang dirasakan adalah kepercayaan individu memiliki kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Bandura (1997). Persepsi efikasi diri sosial juga berarti kepercayaan diri seseorang terhadap dirinya kemampuan untuk memulai dan terlibat dalam tugas-tugas interaksi sosial yang diperlukan yang diperlukan untuk mempertahankan interpersonal hubungan (Smith dan Betz, 2000). Ini mencakup atribut seperti kemampuan untuk menegosiasikan konflik antarpribadi, bertemu orang baru, menunjukkan ketegasan dalam situasi sosial yang dibutuhkan, mengembangkan persahabatan, menumbuhkan romantis hubungan, dan berinteraksi dalam pengaturan grup.

Sherer *et al* (1982) menggambarkan efikasi diri sebagai kemampuan untuk menunjukkan kemampuan pribadi dalam situasi sosial. Efikasi diri menggambarkan keyakinan individu untuk bisa memulai kontak sosial dan mengembangkan persahabatan baru (Gecas, 1989). Pola pikir interpersonal merupakan faktor penting kesuksesan pribadi. Individu merasa memiliki kemampuan untuk berberhasil berinteraksi dengan orang lain di situasi sosial yang berbeda. Berkenaan dengan interaksi sosial, Bandura (1986) dalam Esmaceli

dan Mohd (2014) mengatakan bahwa perilaku individu tidak bertanggung jawab atas kemampuannya untuk berinteraksi secara efektif. Sebaliknya, kepercayaan diri pada kemampuan individu untuk membangun interaksi sosial diperlukan tanggungjawab atas perilakunya. Artinya, efikasi diri mereka mencerminkan tingkat kepercayaan sosial mereka. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah mungkin memiliki kecenderungan lebih untuk menghindari jenis interaksi tertentu karena ancaman yang dirasakan. Efikasi diri telah diterapkan dalam kesehatan mental dan penyesuaian psikologis, dengan pertimbangan bersama dengan harga diri, kecemasan sosial, sumber daya, dan gejala depresi (Smith dan Betz, 2000).

Kepribadian yang sangat efisien diri lebih mahir dalam: (a) menggunakan kognisi untuk mengendalikan fisiologis dan tanggapan emosi; (b) menggunakan strategi pemecahan masalah yang efektif; (c) menunda kebutuhan untuk kepuasan instan dan, (d) sangat sadar akan kemampuan mereka mengatur diri sendiri (yaitu kemampuan diri yang dirasakan untuk mengatasi termasuk kemampuan seseorang dapat mengatasi dengan baik dalam situasi stres) (Rosenbaum dan Ben-Ari, 1985). Studi terbaru menunjukkan karyawan sedikit baik dalam mengatasi gejala depresi (Huang *et al.*, 2005), kemampuan untuk mengatasi stresor kehidupan dengan lebih baik, dan keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan, efektivitas dalam menangani stres terkait pekerjaan (Akgun dan Ciarrochi, 2003). Studi-studi ini umumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan efikasi diri yang tinggi, berbeda dengan yang lain dengan efikasi diri yang rendah, memiliki kemampuan

untuk menghadapi situasi yang mengancam atau menantang secara efektif, menggunakan beragam keterampilan.

Menurut definisi, efikasi diri terhadap pekerjaan mewakili penilaian yang dibuat mengenai kemampuan individu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka (Jungert *et al.*, 2013). Dalam analisis mereka, itu mengeksplorasi peran efikasi diri dan minat intrinsik melalui motivasi diri proksimal lebih dari kompetensi, Bandura dan Schunk (1981) mengemukakan bahwa keyakinan pribadi adalah mungkin mampu menghasilkan minat yang lebih besar pada aktivitas itu sendiri, dibandingkan dengan ketika orang tersebut merasakannya sebaliknya, makna yang dirasakan kurang efektif. Gist (1987), dalam analisisnya tentang peran efikasi diri mempertimbangkan penelitian perilaku organisasi dan manajemen SDM, juga menyatakan bahwa tujuan jangka mungkin memiliki peran dalam pengembangan minat. Dalam studi saat ini, kami mendekati efikasi diri sebagai sumber daya penting bagi individu di tempat kerja yang mungkin menyediakan lingkungan internal yang memungkinkan untuk motivasi intrinsik terjadi.

Efikasi diri sangat diperlukan bagi seorang karyawan karena ada kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan itu berasal dari karyawan. Ivancevich *et al* (2006) dalam Fadilah *et al* (2018) menyatakan efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan pribadi tentang kompetensi dan efikasi diri. kemampuan. Secara khusus, ini mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses sepenuhnya. Jika efikasi diri adalah penilaian kemampuan dan kepercayaan diri

dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, maka penghargaan juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena itu adalah karakteristik individu yang ada di setiap karyawan mandiri yang dapat dicapai kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu efikasi diri sangat penting dari beberapa sudut pandang. Efikasi diri dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepercayaan diri yang memengaruhi hasil kerja, dan keyakinan diri dapat menyebabkan karyawan Untuk perasaan puas dengan pekerjaan mereka karena kepercayaan diri mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan mereka.

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan seseorang dalam mencapai tugasnya dalam ketidakpastian. Selain itu, menyangkut kepuasan, persepsi kinerja pekerjaan dan pekerjaan (Chandler, 2008). Robbins dan Judge (2007) percaya bahwa kesediaan individu untuk melakukan beberapa tugas didukung oleh keterampilan ganda mereka. Keterampilan-keterampilan itu membantu individu dalam memecahkan hambatan dalam diri mereka kerja. Singh dan Greenhaus (2004) mengklaim ada interaksi antara kemampuan individu, interindividual dan lingkungan di tempat kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi persepsi kinerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Donald *et al.*, 2005), kepuasan kerja dan kinerja kerja (Xiao *et al.*, 2014). Kepuasan individu mengacu pada sifat individu dalam menyelesaikan tugas (Newstrom dan Davis, 2002). Penelitian oleh Jex dan Bliese (1999) membuktikan bahwa efikasi diri yang tinggi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja.

Dalam sudut pandang lain, efikasi diri dianggap sebagai sumber daya pribadi. Ciri-ciri seseorang yang memiliki sumber daya pribadi level tinggi:

1. Semakin menghargai dirinya sendiri
2. Memiliki harapan atas tujuan kesesuaian diri adalah tinggi
3. Semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya
4. Memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Di lain kata-kata, karyawan yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik.

Bandura (2006) dalam Fatmasari *et al* (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri individu didasarkan pada empat hal:

1. Pengalaman akan sukses
2. Pengalaman individu lain
3. Persuasi verbal
4. Keadaan fisiologis

Untuk mengukur efikasi diri menggunakan item yang dikemukakan oleh Rigotti *et al* (2008) yaitu :

1. Tetap tenang ketika menghadapi kesulitan
2. Selalu ada solusi dalam masalah pekerjaan
3. Dapat mengatasi hambatan dalam pekerjaan
4. Pengalaman modal berharga
5. Mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sendiri
6. Siap atas tuntutan dalam pekerjaan

2.2.4 Kepuasan kerja

Çabukel (2008) dalam Altintag (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah konsep yang sulit didefinisikan dan memenuhi syarat. Konsep utamanya mulai digunakan pada tahun 1920-an. Pada 1930-an dan 1940-an, pemahaman tentang pentingnya kepuasan kerja meningkat, dan diterima bahwa sikap karyawan terhadap profesi mereka mempengaruhi kualitas mereka kerja. Konsep kepuasan karyawan dapat didefinisikan dalam hal skala kepuasan, dan tercermin dalam sikap positif karyawan menuju pekerjaan. Menurut Erken (2013) dalam Altintag (2018) penting lainnya faktor dalam kepuasan karyawan meliputi tingkat harapan karyawan bertemu dan yang mereka nikmati materi dan manfaat spiritual. Davis (1985) dalam Sunyitno (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung diri karyawan itu terkait dengan pekerjaan dan kondisi individu.

Kepuasan dan kesenangan karyawan mengenai pekerjaan dan lingkungan kerja mereka adalah sebagai kepuasan kerja dari karyawan (Pekdemir *et al.*, 2006). Kepuasan menggambarkan keharmonisan antara kebutuhan dan harapan individu dengan kelembagaan. Dengan kata lain, menurut Çabukel (2008) dalam Altintag (2018) kepuasan karyawan tercipta pada saat kapan harapan karyawan baik materiil dan emosional dari mereka teraktualisasikan.

Sims dan Kroeck (1994) berpendapat bahwa ketika karakteristik individu dan karakteristik organisasi serupa, maka kepuasan karyawan tinggi. Syarat keterlibatan karyawan mengacu pada keterlibatan dan kepuasan individu dengan pekerjaan, serta antusiasme untuk itu. Sementara itu, kepuasan karyawan dapat

dilihat dari segi manfaat maksimal yang diperoleh karyawan yang didapatkan dari manajer mereka, kolega, dan pekerjaan itu sendiri (İmşek, 1998). Jika harapan karyawan selaras dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kepuasan karyawan terjadi (Eren, 1996). Untuk mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan karyawan, diperlukan evaluasi karyawan sebagai bakat dan menganggap mereka sebagai sumber kompetitif keuntungan bagi entitas (Barutçugil, 2002).

Hackman dan Oldham (1980) mengungkapkan lima fitur mendasar harus permanen dalam entitas untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Fitur-fitur tersebut adalah: variasi bakat terkait yang seharusnya dimiliki, identifikasi dengan pekerjaan, esensi kerja, kebebasan diizinkan karyawan, dan umpan balik terkait kinerja (Telman dan Ünsal, 2004). Dalam studi empiris, Madlock (2008) menemukan gaya kepemimpinan relasional berhubungan positif dengan kepuasan pekerjaan. Erken (2013) dalam Altıntaş (2018) mengatakan bahwa kepuasan karyawan sebagai faktor dinamis, memiliki efek langsung pada kinerja karyawan. Wangenheim *et al* (2007) menunjukkan kepuasan pelanggan tergantung pada kepuasan karyawan. Pettit *et al* (1997) membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan. Sebuah studi oleh Chi dan Gursoy (2009) juga menyatakan bahwa kepuasan karyawan adalah salah satu yang penting penentu kepuasan pelanggan, dan bahwa kepuasan karyawan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja keuangan.

Luthans (1998) menyatakan bahwa kepuasan muncul dari evaluasi pengalaman, atau pernyataan terkait dengan masalah psikologis dan harapan dari apa yang karyawan dapatkan. Selain itu, Wexley dan Yukl (2002) mendefinisikan

kepuasan kerja secara sederhana dan operasional sebagai bagaimana seorang pekerja memandang dan merasakan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja menghasilkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada berbagai aspek miliknya bekerja. Secara khusus, kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori Wexley dan Yukl (2002) di bawah ini :

1. Teori Ketidakcocokan

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dan aspek kerjanya mengacu pada perbedaan antara apa yang dianggap diperoleh dengan apa yang "diinginkan". Jumlah "yang tidak diinginkan" dari karakteristik pekerjaan adalah didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seseorang akan puas jika tidak ada perbedaan antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya. Kepuasan lebih menekankan pada keadilan pertimbangan dan kekurangan pada kebutuhan.

2. Teori Keadilan

Teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah "input", "hasil", "perbandingan" dan "keadilan dan ketidakadilan". Keadilan organisasi yang bersangkutan khususnya dengan cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara di mana penentuan tersebut mempengaruhi variabel terkait pekerjaan lainnya.

3. Teori kebutuhan kepuasan

Teori ini menjelaskan kepuasan kerja karyawan, apakah kebutuhan karyawan terpenuhi atau kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Seorang karyawan akan puas jika ia mendapatkan apa yang ia butuhkan. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin puas pula karyawan itu. Begitu juga sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi ia akan melakukannya agar merasa puas.

4. Teori Grup Sosial

Teori ini menyatakan bahwa teori kepuasan kerja karyawan tidak tergantung pada pemenuhan. Tentu saja, tetapi itu sangat tergantung pada pandangan dan pendapat yang dianggap karyawan sebagai kelompok referensi. Pada dasarnya, pandangan kelompok sosial atau referensi harus dibuat oleh karyawan tolok ukur untuk menilai diri mereka sendiri dan lingkungan mereka. Davis (1985) dalam Sunyitno (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel atau faktor yang mempengaruhi individu berharap, termasuk: turnover, tingkat absensi kerja, usia, level pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Gomes (2002) menegaskan bahwa kepuasan kerja terdiri dari: (1) peluang untuk bergerak maju, (2) pekerjaan keamanan, (3) gaji, (4) perusahaan dan manajemen, (5) pemantauan dan pengawasan, (6) faktor intrinsik pekerjaan, (7) aspek sosial dalam pekerjaan, (8) kondisi kerja, (9) komunikasi, dan (10) fasilitas. Kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dinyatakan sebagai berikut:

- a. Perihal layak mendapatkan insentif atau penggantian harus adil dan masuk akal. Sejauh ini, kompensasi atau upah dalam bentuk upah atau gaji terpenuhi, namun fasilitas pendukung, misalnya bonus, layanan dan ketentuan tidak direncanakan dengan baik.
- b. Kesempatan untuk melangkah maju atau berpromosi identik dengan pekerjaan yang secara mental menantang. Sebuah kesempatan diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan pola pikir atau keterampilan mereka dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan harus dilakukan tersedia.
- c. Atmosfer, kondisi atau lingkungan kerja harus identik dengan kondisi kerja yang mendukung kondisi atau suasana di tempat kerja.
- d. Mendukung rekan kerja harus identik dengan hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan dan hubungan sub-ordinat antara karyawan dan pemimpin yang secara langsung menghubungi dalam kehidupan sehari-hari saat melakukan pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri harus identik dengan karakteristik pekerjaan yang disesuaikan dengan konteks pekerjaan dan konten pekerjaan, yang harus dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Menurut Misener *et al* (1996), kepuasan kerja secara umum diakui sebagai konstruk multifaset yang mencakup perasaan karyawan tentang berbagai elemen pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Ini mencakup aspek-aspek tertentu dari kepuasan terkait dengan pembayaran, tunjangan, promosi, kondisi kerja, pengawasan, praktik organisasi dan hubungan dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam suksesi karir dan faktor untuk meningkatkan kinerja individu dan kepuasan pribadi individu. Setiap manajer dengan berbagai cara mencoba untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam perusahaan. Kepuasan kerja mengacu pada individu sikap umum terhadap pekerjaan (Robbins dan Judge, 2007). Hasil dari ketidakpuasan dan kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian sebelumnya dikatakan bahwa ada lima dimensi dalam kepuasan kerja yaitu sifat pekerjaan, gaji, peluang promosi, pengawasan dan perawatan, dan kolega (Hamidi *et al.*, 2014). Berdasarkan Elahinejad dan Gholami (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu *Ayub Alam, Gaji, Peluang Peningkatan, Pemantauan dan Perawatan, dan Rekan Kerja*.

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

a. *Need fulfillment* (pemenuhan 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 Celluci, Anthony J. dan David L. DeVries (1978), indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

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

Faktor kepuasan kerja berdasarkan pendapat dari Hamidi *et al* (2014) yang terdiri:

- a. Sifat Pekerjaan: berarti sifat dan fitur tugas pekerjaan di sana.
- b. Gaji: jumlah uang yang diterima seseorang dan sejauh mana ia menganggap gaji adil dan merata terhadap gaji orang lain.
- c. Peluang promosi: peluang untuk perbaikan dalam hierarki organisasi.
- d. Pengawasan dan perawatan: bagaimana berkomunikasi dengan penyelia langsung mereka dan kemampuan penyelia untuk menawarkan dukungan bantuan perilaku dan teknis.

e. Kolega: hubungan rekan kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah enam dimensi kepuasan kerja berdasarkan Luthans (2008):

1. Pekerjaan itu sendiri

Elemen ini menggambarkan bahwa persepsi karyawan terhadap pekerjaan sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan mereka memiliki kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak diragukan, dan sejalan dengan harapan mereka.

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi menyebabkan efek yang berbeda pada kepuasan kerja karena perbedaan pada remunerasi. Promosi adalah proses memindahkan karyawan dari satu kantor ke kantor lainnya di posisi yang lebih tinggi.

4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yang mempengaruhi kegiatan perusahaan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu organisasi.

5. Rekan kerja

Kolega yang merupakan teman, rekan kerja, atau kelompok kerja merupakan sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik (lingkungan bersih dan menarik), bisa membuat pekerjaan bisa dengan mudah dan kemudian ada tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi buruk yang ada itu akan berdampak buruk kepuasan kerja.

2.2.5 Kinerja karyawan

Kinerja adalah perwujudan dari hasil kerja selesai. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian dapat menjadi kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Robbins dan Judge (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan yang pasti kriteria yang berlaku untuk pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil diproduksi dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang terkait dengan organisasi tujuan (Mkamburi dan Mary, 2017). Itu adalah hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode tertentu dan bukan pribadi karakteristik karyawan yang melakukan kerja.

Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah hasil yang dicapai karena termotivasi oleh pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Setiap individu kemungkinan akan menghadapi situasi yang tidak terduga selama dalam proses mencapai kebutuhan yang dibutuhkan dengan bekerja dan menumbuhkan pengalaman di mana seseorang akan mengalami kemajuan dalam hidupnya.

Kinerja adalah catatan dari hasil *output* yang diperoleh dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi (Mkamburi M. dan Mary K., 2017). Hal ini merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode tertentu. Mengelola kinerja karyawan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan manajer dan semua karyawannya. Menurut Shepherd dan Gunter (2006) dalam Mkamburi dan Mary (2017), performa sistem pengukuran digambarkan sebagai keseluruhan set metrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektifitas tindakan.

Murphy (1988) menyatakan bahwa kinerja adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi di mana seseorang bekerja. Motowidlo *et al* (1997) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku dengan aspek evaluatif. Definisi ini konsisten dengan metode yang digunakan untuk mengukur kinerja pekerjaan, yaitu peringkat kinerja dari pengawas dan rekan kerja (Newman, 2004). Selanjutnya, karena pentingnya kinerja pekerjaan di berbagai bidang dan pekerjaan, di mana kualitas tinggi sangat penting, dilihat dalam berbagai penelitian yang berkaitan dengan kinerja pekerjaan. Kinerja diklasifikasikan sebagai tugas kinerja dan kinerja kontekstual seperti yang dikatakan oleh (Motowidlo *et al.*, 1997) bahwa kinerja dapat dibagi menjadi dua bagian, tugas dan kinerja kontekstual.

Kinerja individu sangat penting untuk organisasi dan individu. Menunjukkan kinerja tinggi saat menyelesaikan tugas menghasilkan kepuasan, perasaan efikasi diri dan penguasaan (Bandura, 1997). Mengingat sentralitas

kinerja pekerjaan dalam organisasi, pengukuran kinerja individu harus menangkap dan mencerminkan kinerja pekerjaan dengan cara yang dapat diandalkan dan sah. Individu sangat berbeda dalam tingkat kinerja pekerjaan. Menurut Walker (1992), kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan individu karyawan itu sendiri serta bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan secara obyektif.

Tujuan kinerja pekerjaan adalah cara dan tingkat tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan (Moorman dan Blakely, 1995). Prestasi kerja di banyak organisasi memeriksa kasus ini, tetapi ternyata demikian masuk akal ketika Anda mengerti, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada karyawan kinerja (Rijo, 2007). Kinerja pekerjaan adalah tugas yang ditugaskan orang (Tahir, 2006). Prestasi kerja didefinisikan sebagai nilai perilaku karyawan itu secara positif dan negatif pencapaian tujuan organisasi bersama. Definisi pekerjaan ini kinerja mencakup perilaku yang dikendalikan oleh karyawan (Mohammadi, 2001). Menambah kinerja pekerjaan adalah salah satu tujuan utama yang dicari para manajer karena masyarakat telah menyediakannya produktivitas dan meningkatkan ekonomi nasional dan peningkatan kualitas layanan dan organisasi manufaktur (Mohammadi, 2001).

Mengelola kinerja karyawan adalah bagian yang tidak terpisahkan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia itu semua manajer terlibat melalui para karyawan kerja kehidupan. Menurut Shepherd dan Gunter (2006) dalam Mkamburi dan Mary (2017), performa sistem pengukuran digambarkan sebagai keseluruhan set metrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektifitas tindakan.

Kinerja individu sangat penting untuk organisasi dan individu. Menunjukkan tinggi kinerja saat menyelesaikan tugas menghasilkan kepuasan, perasaan efikasi diri dan penguasaan (Bandura, 1997). Mengingat sentralitas pekerjaan kinerja dalam organisasi, pengukuran kinerja individu harus menangkap dan mencerminkan pekerjaan kinerja dengan cara yang dapat diandalkan dan sah. Individu sangat berbeda dalam tingkat pekerjaan kinerja. Dalam pekerjaan dengan kesulitan rendah, kinerja pemain tertinggi melebihi berkinerja terendah antara dua hingga empat kali, sedangkan dalam pekerjaan dengan kesulitan tinggi, tertinggi pemain dapat melebihi pemain dengan kinerja terendah bahkan rasio yang lebih besar (Campbell *et al.*, 2009), berdasarkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan tidak ada sifat kognitif.

Pada dasarnya penilaian kinerja adalah penilaian terhadap perilaku dalam melakukan peran dalam organisasi menggambarkan bahwa tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan dan standar dalam perilaku organisasi dan menghasilkan tindakan yang diinginkan organisasi. Kinerja karyawan akan tercapai jika didukung oleh atribut individu, pekerjaan dan dukungan upaya perusahaan.

Kinerja ditentukan oleh upaya dan kemampuan masing-masing karyawan diri mereka sendiri serta bagaimana menyelesaikan pekerjaan secara objektif (Fatmasari, 2018). Oleh karena itu, karyawan sebagai aset perusahaan adalah yang diharapkan oleh manajemen adalah sikap mental karyawan yang punya motif berprestasi, bagaimana kualitas dan jumlah pekerjaan, tidak bisa diandalkan

kerajinan pekerjaan, sikap terhadap perusahaan serta sesama karyawan yang tercermin dalam kemampuan untuk memupuk kerja sama yang baik.

Dimensi kinerja kerja dalam penelitian Aima *et al* (2017) menjelaskan bahwa kriteria kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas Kerja yang merujuk juga beban kerja atau target kerja dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan yang merujuk juga kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan yang mempengaruhi dan ditentukan oleh sulit atau mudahnya suatu pekerjaan dilakukan.
3. *Job Knowledge* yaitu ide yang dibuat dan tindakan untuk menyelesaikan masalah yang muncul.
4. Kreativitas yang merupakan ide yang diciptakan dan tindakan untuk menyelesaikan masalah yang muncul.
5. Kerja sama yang merupakan kesiapan untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. Ketergantungan yang merupakan kesadaran tentang menyelesaikan tugas
7. Inisiatif yang bersemangat untuk melakukan tugas baru dan memiliki lebih banyak tanggung jawab.
8. Kualitas pribadi yang berkenaan dengan kepribadian, kepemimpinan, dan integritas pribadi.

Pada penelitian ini, untuk mengukur kinerja menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) yaitu :

1. Kuantitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan .
4. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
5. Kemampuan bekerja sama, merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kemudian setelah mendapatkan kepuasan kerja akan sangat penting untuk meningkatkan pola pikir, tujuannya adalah supaya setiap pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik. Pola pikir adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual.

Adanya pengaruh antara kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja ini diperkuat dengan hasil penelitian Roberto dan Michael (2015) yang menunjukkan kompetensi pola pikir bakat diukur sebagai: (a) nilai dan penyelarasan tujuan dengan organisasi, (b) manajer manajemen bakat, (c) kompetensi bakat dalam perilaku sehari-hari, (d) otonomi/pemberdayaan pekerjaan menggunakan bakat, dan (e) pengembangan manajemen bakat dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian Altindag *et al* (2018), membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara komponen-komponen manajemen bakat terhadap kepuasan kerja. Hamidi *et al* (2014), menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dan hubungan positif antara komponen-komponen manajemen bakat antara kepuasan kerja. Ardyanfitri dan Ratri (2017), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja.

H1 : Kompetensi pola pikir bakat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.2 Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

Efikasi diri mengacu pada kemampuan persepsi orang, yang mungkin berbeda dari yang sebenarnya mereka miliki. Selain itu, harapan ini ditentukan oleh domain dan terkait dengan tugas atau situasi, sehingga mereka dapat

mengambil pertimbangan yang berbeda tergantung pada konteksnya. Sebagian besar menganggap efikasi diri penting untuk kepuasan individu. Efikasi diri memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang organisasi yang telah muncul sebagai anteseden signifikan dari kepuasan kerja organisasi. Efikasi diri harus dikoordinasikan dengan kepuasan kerja agar dapat menyelesaikan misi organisasi. Hubungan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Rigotti *et al* (2008) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian Esmaeili dan Mohd (2014) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Fadilah *et al* (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan harga diri positif dan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Machmud (2018), Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa efikasi diri meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja.

H2 : Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan

Pola pikir mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan diharapkan akan semakin meningkatnya pola pikir seorang karyawan, karena mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, pengalaman serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja. Pola pikir merupakan karakteristik dasar seseorang dalam mengeluarkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Pola pikir dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan pola pikir tinggi berdampak pada kepercayaan diri dalam bekerja. Pola pikir yang dimaksud adalah pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Pendidikan yang tinggi menyebabkan seorang pegawai mampu menyerap pengetahuan yang diterima, semakin lama karyawan bekerja membuat pengalaman dalam menyelesaikan tugas akan lebih baik, cepat dan akurat. Banyaknya pelatihan yang diikuti karyawan akan membuat keterampilannya bertambah.

Beberapa penelitian diantaranya penelitian dari Aima *et al* (2017), hasil penelitian menunjukkan pola pikir secara parsial memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Chegeni dan Adel (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen bakat dan kinerja pekerjaan. Mkamburi dan Mary (2017), menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komponen-komponen manajemen bakat terhadap kinerja. Dengan demikian, pola pikir mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja, semakin tinggi tingkat pola pikir seorang karyawan yang memiliki berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills* serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja.

H3 : Kompetensi pola pikir bakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.4 Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Efikasi diri mampu mendorong karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan dan berperilaku proaktif untuk melakukan serangkaian tindakan efektif dalam mengubah lingkungan. Menurut Bandura (2006) dalam Fatmasari *et al* (2018)

efikasi diri bertindak sebagai mekanisme motivasi diri, di mana seseorang yang memandang kompetensi tinggi akan menciptakan tujuan untuk dirinya sendiri dan terdorong untuk mengerahkan upaya dan kegigihan dalam mengatasi rintangan-rintangan. Efikasi diri dianggap sebagai sumber daya pribadi, seseorang yang memiliki sumber daya pribadi yang tinggi akan: (1) semakin menghargai dirinya sendiri, (2) memiliki harapan tinggi atas tujuan, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, karyawan yang kuat dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian Fatmasari *et al* (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lisbona *et al* (2018) yang menyatakan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja individu. Hasil penelitian Cetin dan Duysal (2017) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Singh *et al* (2009) yang menunjukkan bahwa atlet Sekolah Tingkat Nasional secara signifikan memiliki efikasi diri lebih baik pada kemampuan fisik yang dirasakan daripada atlet Sekolah Tingkat Distrik.

H4 : Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin di capai oleh setiap pegawai di tempat kerjanya. Adanya pegawai yang puas membuat moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Untuk itu sudah menjadi keharusan bagi instansi untuk menciptakan kepuasan kerja para anggotanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Hasil penelitian Almusaddar *et al* (2018), yang membuktikan ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Suyitno (2017), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja. Trivellas *et al* (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.6 Pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pola pikir adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Narimawati (2006), mengemukakan bahwa konstruk pola pikir pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek pola pikir, yaitu aspek intelektual, emosional, dan sosial karena pengukuran pola pikir yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler (1984), menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian yang mempengaruhi kepuasan kerja

atau ketidakpuasan. Jadi intinya bahwa kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh pola pikir. Semakin baik pola pikir maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing.

Hasil penelitian Altindag *et al* (2018), membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari komponen-komponen manajemen bakat terhadap kepuasan kerja. Hamidi *et al* (2014), menunjukkan ada hubungan yang signifikan dan positif antara komponen-komponen manajemen bakat dengan kepuasan kerja. Ardyanfitri dan Ratri (2017), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi pola pikir bakat terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian Almusaddar *et al* (2018), yang membuktikan ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Suyitno (2017), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja. Trivellas *et al* (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja.

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi pola pikir bakat terhadap kinerja karyawan

2.3.7 Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Efikasi diri sangat diperlukan bagi seorang karyawan karena ada kepercayaan pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan itu berasal dari diri karyawan. Ivancevich *et al* (2006) dalam Fadilah *et al* (2018) menyatakan efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan pribadi tentang pola pikir. Secara khusus, ini mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas sepenuhnya. Efikasi diri adalah penilaian kemampuan dan

kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, maka penghargaan juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena itu adalah karakteristik individu yang ada di setiap karyawan mandiri yang dapat dicapai kepuasan kerja karyawan.

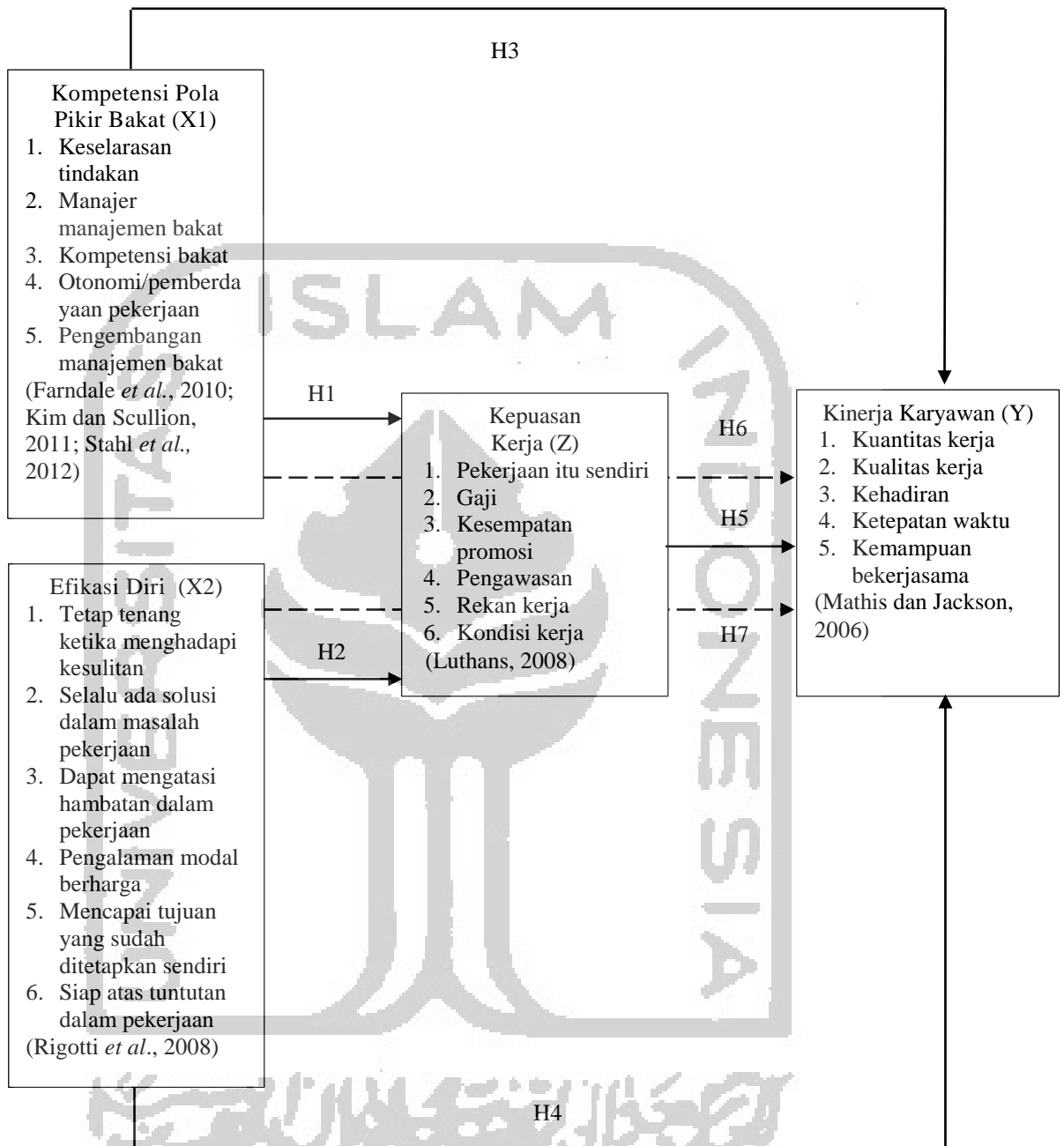
Oleh karena itu, efikasi diri dan kepuasan kerja sangat penting dari beberapa sudut pandang. Efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepercayaan diri yang mempengaruhi hasil kerja. Perasaan puas dengan pekerjaan dan kepercayaan diri mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Hasil penelitian Rigotti *et al* (2008) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri di tempat kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian Esmaeili dan Mohd (2014) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Fadilah *et al* (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan harga diri positif dan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Machmud (2018), hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa efikasi diri meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja. Selanjutnya penelitian Almusaddar *et al* (2018), membuktikan ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Suyitno (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja. Trivellas *et al* (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan terhadap kinerja.

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran dan Bougie 2013). 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