

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Self-Efficacy*

Self-Efficacy merupakan penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja, *self-efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas, orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal (Niu, 2010). Hasil penelitian menurut Wahyu dan Supriadi (2013) *self-efficacy* ini mempengaruhi perilaku seseorang dan lingkungan dimana individu tersebut berinteraksi dan juga dipengaruhi oleh tindakan seseorang dan kondisi di lingkungan tempat mereka berada. Astuti Lia (2012) mengemukakan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Ranin dan Erhan (2015) mengemukakan jika tingkat *self- efficacy* yang tinggi menunjukkan efek yang proaktif pada sebuah tantangan dan kesulitan yang dapat membantu mengembangkan kesuksesan di masa orientasi bekerja. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005 : 79). *Self-Efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan seseorang dalam menghadapi sebuah kegagalan, kinerja dan tugas upaya dalam pemecahan sebuah masalah (Cherian dan Jolly, 2013). Individu yang memiliki *self efficacy* yang kuat lebih giat, bersemangat, dan tekun dalam usaha yang dilakukannya untuk menguasai tantangan yang ada, sebaliknya jika individu yang tidak merasa yakin dengan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah ketika

menghadapi sebuah tantangan dan menghadapi hambatan (Eka dan Salit, 2013). Individu yang mempunyai *self-efficacy* pastinya akan lebih aktif menyelesaikan tugas dengan kata lain akan lebih meningkatkan partisipasi dalam menyusun sebuah anggaran ataupun kinerja manajerialnya akan meningkat (Medhayanti dan Alit, 2015).

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seorang akan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu dengan dimensi dari *self efficacy*, meliputi :

- 1) *Magnitude* (tingkat kesulitan), yakni berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu akan memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitannya.
- 2) *Strength* (kekuatan), yakni berkaitan dengan sampai sejauh mana individu yakin dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
- 3) *Generality* (luas bidang perilaku), yakni berkaitan dengan keyakinan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik dimana tugas-tugas beragam dengan tugas lainnya.

2.1.2 Locus of Control

Dormann C *et al.* (2006) mengemukakan bahwa *locus of control* merupakan kepercayaan diri relatif terhadap lingkungannya, manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia, aktivitas individu sebagai respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal tersebut dikontrol oleh faktor *locus of control*. Hasil penelitian

menurut Silvia (2012) bahwa *locus of control* internal dan kejelasan tugas bukanlah merupakan variabel moderasi yang dapat mempengaruhi sebuah kepemimpinan suportif dan kepuasan kerja. *Locus of control* tidak dapat memoderasi dikarenakan yang menjadi responden tergolong muda sehingga *locus of controlnya* masih kontinum. Sehingga apapun *locus of control* nya maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang sama. Hasil penelitian menurut Bunga (2012) menunjukkan bahwa kelompok individu *locus of control* internal akan berusaha dan percaya dengan kemampuannya sendiri, sementara individu dengan *locus of control* eksternal yang tinggi maka dia akan mudah menyerah ketika menemui kesulitan dalam bekerja sehingga hasilnya tidak optimal. *Locus of control* mengacu pada keyakinan individu tentang pengendalian atas apa yang terjadi pada mereka dalam hidupnya dengan kata lain disebutkan sebagai ciri kepribadian atau konstruk yang mengungkapkan bagaimana individu memandang kemampuan mereka untuk mengontrol peristiwa hidup atau lingkungan sekitar (April *et al.*, 2012). Hasil penelitian menurut Naddiya (2013) menyatakan *locus of control* karyawan secara keseluruhan berfikir bahwa dengan sebuah ketrampilan dapat memenuhi setiap target pada setiap penugasan yang diberikan, lalu dengan kemampuan pun seorang karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan mendapat *reward* yang sesuai.

Menurut Spector (1988), *locus of control* memiliki dimensi, meliputi :

1) Eksternal *Locus of Control*

Persepsi atau pandangan seseorang terhadap sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian dalam hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan, atasan, dan lingkungan sekitar.

2) *Internal Locus of Control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri.

2.1.3 *Goal Commitment*

Freund A, (2005) Dalam *Goal Theory*, telah diidentifikasi sebagai kondisi kritis karena tujuan tidak akan menghasilkan motivasi untuk meningkatkan kinerja jika tidak ada komitmen di dalamnya. Studi pada tujuan biasanya memperlakukan tujuan sebagai prediktor kinerja. Semakin tinggi *goal commitment* semakin tinggi kinerja organisasi, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, berarti *goal commitment* memiliki hubungan yang positif sehingga *goal commitment* mempengaruhi kinerja organisasi. Seorang individu akan melakukan lebih baik ketika menerima dan memiliki komitmen untuk tercapainya suatu tujuan (Wiryanata, 2014). Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), *goal commitment* merupakan “sejumlah komitmen untuk mencapai sasaran” yakni seberapa luas seseorang memiliki komitmen pribadi untuk mencapai suatu sasaran. Individu yang telah sepakat dengan *goal* yang ditetapkan, umumnya akan senang menghadapi berbagai tantangan, dengan demikian komitmen akan berbeda-beda pada masing-masing individu sesuai dengan motivasinya untuk mencapai sesuatu (Ulupui, 2013).

Menurut Klein *et al.* (2001) menyatakan *goal commitment* dengan dimensi, meliputi :

- 1) *Performance*, berhubungan erat dengan kuantitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) *Expectancy*, berhubungan dengan ekspektasi atau harapan-harapan yang muncul atas sebuah tujuan meliputi ekspektasi maupun hasil.

- 3) *Attractiveness*, berhubungan dengan pengaruh yang ada dalam mencapai sebuah tujuan.
- 4) *Goal level*, merupakan tingkatan sejauh mana kesulitan yang dihadapi dalam mencapai sebuah tujuan.
- 5) *Ability*, pengalaman serta kemampuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Semakin tinggi pengalaman dan kemampuan maka karyawan akan semakin berkomitmen pada sebuah tujuan.
- 6) *Feedback*, tanggapan dari perusahaan saat karyawan mencapai proses.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. (Ardana, dkk 2009:23) kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual), semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas. Menurut Ozer dan Gunluk (2010) kepuasan kerja adalah salah satu komponen penting dari karyawan, dan sikap yang mungkin akan berpengaruh terhadap apa yang karyawan tersebut rasakan. Kepuasan kerja adalah terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan Pegawai merupakan sikap umum yang dimiliki oleh Pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Lodjo, 2013). Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya

ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Umar (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Hasil penelitian menurut Jinnah (2010) mengemukakan tentang faktor penentu kepuasan kerja bahwa upah pembayaran dan penghargaan adalah faktor penentu puasnya seorang karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menurut Selma dan Alev (2014) bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kepuasan mereka terhadap atasan, tergantung dari sikap dan khasiat atasannya berperan menjalankan organisasi. Kepuasan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat ditingkatkan dengan cara menyesuaikan pekerjaan dan tanggung jawab pegawai terhadap upah yang diberikan sebuah organisasi (Al-Zu'bi, 2010).

Menurut Azeem (2010) dengan dampak yang ditimbulkan dari kepuasan kerja ada 5 dimensi kepuasan kerja, meliputi :

- 1) Beban kerja, sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan karyawan.
- 2) Kenaikan jabatan, kesempatan bagi karyawan untuk berkembang.
- 3) Gaji, pemberian imbalan terhadap hasil kerja karyawan.
- 4) Pengawas, merupakan kemampuan atasan menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja.
- 5) Rekan kerja, sejauh mana karyawan mampu menjalin persahabatan dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

Two factor theory dikemukakan oleh Herzberg dalam Nattasia (2012) menyatakan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor yang merupakan sebuah kebutuhan, yaitu :

- 1) Faktor Motivasi, yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap seseorang secara langsung dan berkaitan dengan elemen pekerjaan itu sendiri dan merupakan sumber kepuasan kerja. Faktor itu mencakup seperti karakteristik pekerjaan, prestasi, promosi, pengakuan, dan tanggung jawab.
- 2) Faktor Pemeliharaan, merupakan faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja dan merupakan suatu faktor ekstrinsik, yang berkaitan dengan keadaan sebuah pekerjaan. Faktor itu mencakup seperti rekan kerja (*co worker*), kualitas pengawasan dan pengarahan, hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan fisik kerja, kebijaksanaan perusahaan, gaji dan keamanan dalam bekerja.

2.2 Hipotesis Penelitian

Dari beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dapat dirumuskan hipotesis penelitian berdasarkan hubungan antar variabel sebagai berikut.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Judge dan Bono (2001) mengemukakan *self-efficacy* adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self-*

Efficacy berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Hasil penelitian menurut Mustafa Yakin dan Oya (2012) bahwa umumnya *self-efficacy* akan mempengaruhi kepuasan kerja melalui hubungannya dengan keberhasilan praktis pada pekerjaan. Hasil penelitian menurut Salih dan Gokhan (2015) *self-efficacy* dapat menentukan upaya seberapa ketekunan seseorang dan dilihat dari segi waktu tugas dan kerja maupun kesulitan tugasnya. Rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kemampuan dan kepuasan kerja karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan (Regina, 2013). Menurut Chasanah (2008) *self-efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja

Lau (2012) mengemukakan ditemukannya bahwa internal cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi komitmen organisasi daripada eksternal, secara umum, internal lebih mungkin untuk mengadopsi proaktif, berarti pemecahan masalah untuk mengubah lingkungan dan lebih mungkin untuk terlibat dalam kegiatan yang diarahkan pada tujuan. Hasil penelitian Susena (2011) Seorang akan merasa puas dalam bekerja karena kontrol internalnya yaitu kemampuan kerja dan tindakan kerja memberikan keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan ada pula yang merasa bahwa terdapat kontrol eksternal di luar dirinya yang berupa nasib dan keberuntungan serta kekuasaan atasan dan

lingkungan kerja yang mendukung hasil pekerjaan yang ia lakukan. *Locus of control* eksternal dalam melaksanakan tugas-tugas tidak akan pasrah atau tergantung terhadap keberuntungan, nasib dan takdir tetapi atas dasar berusaha menyelesaikan tugas, dengan demikian tidak ada perbedaan antara karakter *locus* internal maupun eksternal sehingga akan sama-sama menghasilkan kepuasan (Engko dan Gudono, 2007).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₂ : *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Goal Commitment* terhadap Kepuasan Kerja

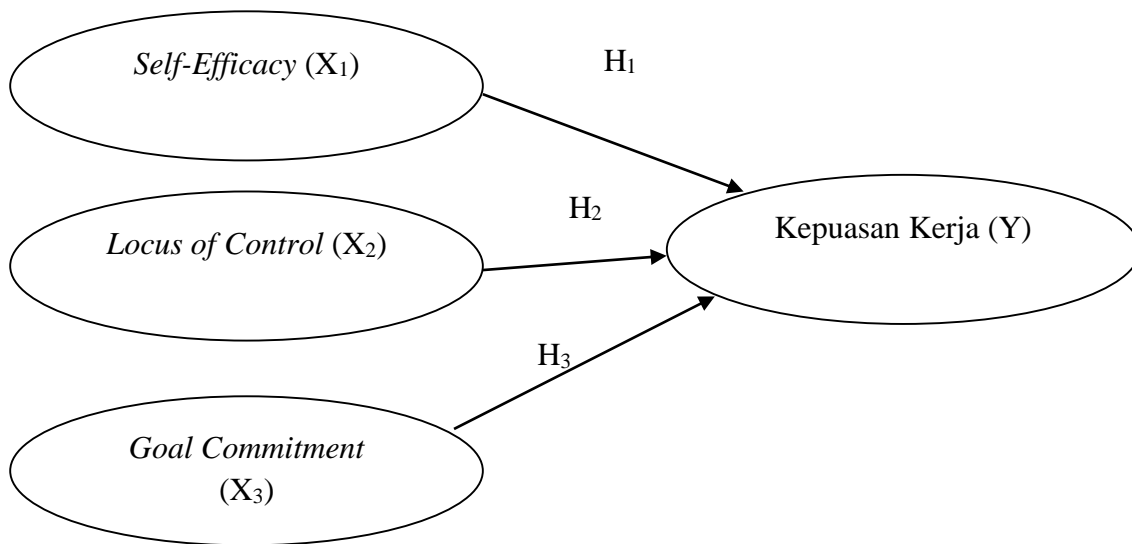
Lau (2012) mengemukakan *goal commitment* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena saat seorang karyawan merasakan bahwa mereka memiliki sebuah komitmen terhadap hasil yang dicapai, maka saat hasil tersebut dapat tercapai, maka kepuasan mereka atas pekerjaan pun akan meningkat. Hasil penelitian menurut Javad dan Davood (2012) menunjukkan bahwa kepuasan memiliki efek yang positif terhadap sebuah komitmen, karena adanya komitmen disoroti mempunyai peran penting dari komponen kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₃ : *Goal Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan

2.3 Model Penelitian

Kepuasan kerja pada umumnya sangat berpengaruh bagi sebuah organisasi maupun perusahaan, terutama bagi karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yakni, *self efficacy*, *locus of control* dan *goal commitment*. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya model penelitian ini dapat ditunjukkan pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Model penelitian