

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kohesivitas Kelompok

2.1.1.1 Definisi Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah sebuah kesatuan kelompok. Atau dalam arti bahwa kehosivitas kelompok adalah daya Tarik yang terdapat dalam kelompok yang menyebabkan anggota kelompok menginginkan untuk tetap menjadi bagian dari kelompok tersebut. Secara definisi Kohesivitas Kelompok memiliki beberapa definisi yang berbeda – beda, demikian juga dengan para ahli.

Menurut (Arivin N Sulton : 2019) Kohesivitas adalah saling tertariknya atau saling senangnya anggota satu dengan yang lain dalam kelompok. Dengan demikian, kesimpulannya adalah tingkatan kohesi akan dapat mempengaruhi saling hubungan atau interaksi anggota dalam kelompok bersangkutan.

Menurut (Jewell dan Siegel : 2001) dalam (Dwityanto dan Amalia : 2016) Kohesivitas mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut.

Dalam kelompok yang berkohesivitas tinggi, setiap anggota kelompok tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut.

Menurut (Utami dan Purwangingtyastuti : 2017), bahwa kohesivitas kelompok adalah tingkat sejauh mana kelompok ingin tetap mempertahankan keanggotaannya atau merupakan ukuran seberapa menariknya kelompok ini bagi individu, juga dapat diartikan sebagai rasa tanggung jawab dan rasa senang pada kelompok. Kelompok yang memiliki kohesivitas yang tinggi maka para anggotanya memiliki tanggung jawab, memiliki ketertarikan yang kuat pada kelompok dan biasanya tampil sebagai kelompok yang kompak.

Menurut (Forsyth 1999: 149-151) dalam (Fitri Kurniawati : 2018) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat disusun konsep /definisi dan kesimpulan Kohesivitas Kelompok pada Table di bawah ini.

Tabel 2.1

Definisi Kohesivitas Kelompok Menurut Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kohesivitas Kelompok
1	2019	(Arivin N Sulton:2019	tingkatan kohesivitas akan dapat mempengaruhi saling hubungan atau interaksi anggota dalam kelompok bersangkutan.
2	2016	Jewell dan Siegel : 2001) dalam (Dwityanto dan Amalia : 2016	Kohesivitas mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Dalam kelompok yang berkohesivitas tinggi, setiap anggota kelompok tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut.
3	2017	(Utami dan Purwaningtyastuti : 2017),	Kelompok yang memiliki kohesivitas yang tinggi maka para anggotanya memiliki tanggung jawab, memiliki ketertarikan yang kuat pada kelompok dan biasanya tampil sebagai kelompok yang kompak.

4.	2018	Menurut (Forsyth 1999: 149-151) dalam (Fitri Kurniawati : 2018)	Menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Kesimpulan Kohesivitas Kelompok

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan kohesivitas kelompok kerja merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dalam tabel 2.1 peneliti menggunakan pendapat Forsyth 1999: 149-151) dalam (Fitri Kurniawati : 2018) karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang.

2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kohesivitas Kelompok

Tabel 2.2 dibawah ini menjelaskan tentang Dimensi dan Indikator dari Kohesivitas Kelompok menurut beberapa ahli.

Tabel 2.2
Dimensi dan Indikator Kohesivitas Kelompok

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
1	Menurut (Forsyth 1999: 149-151) dalam (Fitri Kurniawati : 2018)	1. Kekuatan Sosial	1. Komunikasi 2. Hubungan baik antar kelompok 3. Dorongan Efektif 4. Kesetiaan
		2. Kesatuan dalam kelompok	1. Persaan saling memiliki 2. Kebersamaan 3. Solidaritas 4. Kelompok adalah sebuah keluarga
		3. Daya Tarik	1. Ketertarikan Individu 2. Pencapaian
		4. Kerja Sama Kelompok	1. Keinginan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok
2	Jewell dan Siegel : 2001)	1. Komitmen yang tinggi	1. Mempertahankan Kelompok 2. Kepercayaan

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
	dalam (Dwityanto dan Amalia : 2016		3. Keinginan untuk terwujudnya kepentingan organisasi
		2. Daya Tarik Tertentu	1. Memelihara anggota kelompok 2. Menjaga anggota kelompok
		3. Ukuran Kelompok	1. Jumlah Anggota
		4. Kesempatan berinterkasi	1. Saling Toleran 2. Menghormati pendapat 3. Tertib 4. Teratur 5. Dinamis

Dengan penentuan dimensi dan indikator tentang Kohesivitas Kelompok dalam penelitian ini adalah sesuai dengan pemahaman Forsyth 1999: 149-151) dalam (Fitri Kurniawati : 2018) yang menjelaskan bahwa dimensi dan indikator tersebut sesuai dengan definsi Kohesivitas secara menyeluruh.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu kehadak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa ahli juga mengungkapkan defini Motivasi Kerja sebagai berikut :

Menurut Wibowo dalam Marlina (2016 : 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengerahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Hamzah,B.Uno (2016 : 15) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berbeda pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Menurut Sutrisno (2017:116) Mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi Kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Tabel 2.3

Definisi Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi Kerja
1	2016	Menurut Wibowo dalam Marlina	Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengerahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.
2	2016	Menurut Hamzah,B.Uno	Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berbeda pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

3	2017	Sutrisno	Mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi Kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.
4	2020	McClelland yang diterjemahkan Suwanto	Motivasi kerja adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dalam penelitian ini peneliti menggunakan pemahaman menurut (Hamzah,B.Uno : 2016) Karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang.

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Tabel 2.4
Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
1	Menurut Wibowo dalam Marlina	1. Kebutuhan untuk berprestasi	1. Target kerja 2. Kualitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Resiko

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
		2. Kebutuhan memperluas pergaulan	1. Komunikasi 2. Persahabatan
		3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	1. Pemimpin 2. Duta perusahaan 3. Keteladanan
2	Sutrisno	1. Faktor intern	1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk dapat memiliki 3. Keinginan untuk memperoleh pengharapan 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 5. Keinginan untuk berkuasa

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
		2. Faktor extern	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik 4. Ada jaminan karir 5. Status dan tanggung jawab 6. Peraturan yang fleksibel
3.	Hamzah,B.Uno	1. Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 4. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang 5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
		2. Motivasi Eksternal	1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan Kerjanya 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Dasar penentuan dimensi dan indikator Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah sesuai pemahaman Hamzah, B. Uno (2016) yang menerangkan bahwa dimensi dan indikator tersebut sesuai dengan definisi Motivasi Kerja secara menyeluruh dan menjelaskan secara detail mengenai dimensi dan indikator Motivasi Kerja.

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.3.1 Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri atau *Self Efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu. Sederhananya, seseorang meyakini bahwa jika kita berhasil melaksanakan sesuatu pekerjaan, maka akan ada respon positif

yang didapat sehingga kepercayaan diri orang tersebut meningkat. Beberapa ahli juga mengungkapkan definisi Efikasi Diri sebagai berikut.

Menurut Bandura dalam Fred, C. Lunenburg (2016 : 110) efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan andura juga menambahkan bahwa Efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang terjadi pada diri individu. Efikasi diri adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan.

Menurut Zimmerman dalam Dendi Pirman (2019 : 17) menjelaskan efikasi diri akademik sebagai penilaian individu terhadap kemampuan untuk mengorganisir dan melakukan tindakan untuk mencapai performansi akademik yang diinginkan.

Menurut Alwisol dalam DA Marissa (2018 : 70) “Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”. Alwisol juga mengemukakan bahwa cara individu berperilaku dalam situasi tertentu tergantung pada hubungan antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa dirinya mampu atau tidak mampu memunculkan perilaku yang sesuai dengan harapan, keyakinan ini dikenal dengan istilah efikasi diri.

Dwitantyanov, (2016 : 45) menyatakan bahwa efikasi diri individu dalam akademik disebut efikasi diri akademik, sehingga dapat didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan kognisi, dan mengerjakan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi tantangan akademik.

Tabel 2.5

Definisi Efikasi Diri Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1	2016	Bandura dalam Fred, C. Lunenburg	Efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan bandura juga menambahkan bahwa Efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang terjadi pada diri individu. Efikasi diri adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan.
2	2019	Zimmerman dalam Dendi Pirman	Menjelaskan efikasi diri akademik sebagai penilaian individu terhadap kemampuan untuk mengorganisir dan melakukan tindakan untuk mencapai performansi akademik yang diinginkan.

3	2018	Alwisol dalam DA Marissa	“Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”. Alwisol juga mengemukakan bahwa cara individu berperilaku dalam situasi tertentu tergantung pada hubungan antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa dirinya mampu atau tidak mampu memunculkan perilaku yang sesuai dengan harapan, keyakinan ini dikenal dengan istilah efikasi diri.
4	2016	Dwitantyanov	Menyatakan bahwa efikasi diri individu dalam akademik disebut efikasi diri akademik, sehingga dapat didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan kognisi, dan mengerjakan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi tantangan akademik.

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Dasar penentuan definisi tentang Efikasi Diri adalah pemahaman definisi Efikasi Diri menurut Bandura dalam Fred, C. Lunenburg (2016 : 110). Berdasarkan beberapa definisi para peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri adalah kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu..

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri

Tabael 2.6 dibawah ini akan menjelaskan tentang Dimensi dan Indikator dari Efikasi Diri menurut para ahli.

Tabel 2.6
Dimensi dan Indikator Efikasi Diri

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
1	Bandura dalam Fred, C. Lunenburg	1. <i>Past Performance</i>	1. Tugas yang menantang 2. Pelatihan 3. Kepemimpinan yang mendukung
		2. <i>Vicarious Experience</i>	1. Kesuksesan rekan kerja 2. Kesuksesan perusahaan
		3. <i>Verbal Persuasion</i>	1. Hubungan atasan dengan pegawai 2. Peran pemimpin
		4. <i>Emotional Cues</i>	1. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
2		1. <i>Magnitude</i> (Tingkat kesulitan tugas)	1. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan 2. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba 3. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
	Zimmerman dalam Dendi Pirman	2. <i>Generality</i> (Luas bidang perilaku)	1. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku 2. Keyakinan hanya pada bidang khusus
		3. <i>Strength</i> (Derajat keyakinan atau pengharapan)	1. Keyakinan efikasi yang lemah 2. Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas 3. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya 4. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Dasar penentuan dimensi dan indikator tentang Efikasi Diri dalam penelitian ini adalah sesuai dengan pemahaman Bandura dalam Fred, C. Lunenburg (2016 : 110) yang menjelaskan bahwa dimensi dan indikator tersebut sesuai dengan definisi Efikasi Diri secara detail .

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Berikut definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Luthans dalam Vanecia (2013 : 116) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Robbins and Judge (2017 : 40) kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Greenberg dan Baron dalam Yuniasanti & Setiawan (2015 : 50) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu Gibson dalam Yuniasanti & Setiawan (2015 : 90), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Tabel 2.7

Definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2013	Luthans dalam Vanecia	Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.
2	2017	Robbins and Judge	Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.
3	2015	Greenberg dan Baron dalam Yuniasanti & Setiawan	Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.
4	2015	Gibson dalam Yuniasanti & Setiawan	Menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Dasar penentuan definisi tentang Kepuasan Kerja adalah pemahaman definisi Kepuasan Kerja menurut Menurut Robbins and Judge (2017 : 40) Berdasarkan beberapa definisi para peneliti di atas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Tabel 2.8 dibawah ini menjelaskan tentang Dimensi dan Indikator dari Kepuasan Kerja Organisasi menurut beberapa ahli

Tabel 2.8
Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
1	Luthans dalam Vanecia	1. Atasan	1. Kesetiaan 2. Rasa keadilan
		2. Promosi	1. Peluang, 2. Rasa keadilan mendapatkan promosi
		3. Benefit	1. Asuransi, 2. Fasilitas,
		4. Contingen Reward	1. Rasa hormat 2. Apresiasi,

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
		5. Operating Procedure	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan, 2. Prosedur,
2	Robbins and Judge	1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. 2. Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan. 3. Kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif. 4. Kepuasan untuk mendapat kesempatan belajar
		2. Gaji/Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan. 2. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan. 3. Kepuasan atas pemberian insentif

No	Peneliti	Dimensi	Indikator
		3. Supervisi	1. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan. 2. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan. 3. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
		4. Rekan kerja	1. Kepuasan atas kerjasama dalam tim. 2. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Dasar pemilihan dimensi dan indikator tentang Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah sesuai dengan pemahaman Robbins and Judge (2017 : 40) yang menjelaskan dimensi dan indikator tersebut dengan definisi Kepuasan Kerja secara menyeluruh. Sedangkan dimensi dan indikator yang di sebutkan oleh Luthans dalam Vanecia (2013 : 116) lebih mengutamakan hasil yang diharapkan oleh seseorang atas organisasi kepadanya. Oleh karena itulah dimensi dan indikator tentang Kepuasan Kerja menurut Robbins and Judge (2017 : 40) dipilih.

2.1.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini merupakan salah satu acuan dalam pengumpulan teori dan sebagai data pendukung bagi peneliti dalam penelitian ini. berikut ini merupakan hasil dari penelitian terdahulu pada tabel 2.9 .

Tabel 2.9
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Syarifah Farradina, Widy, dan Yulia Herawati Jurnal Psikologi Udayana 2020, Vol.7, No.1, 10-19	Kohesivitas Kelompok Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X di Kabupaten Kampar, Riau	Berdasarkan hasil hipotesis secara keseluruhan (simultan) menunjukkan bahwa karyawan PT. X sei Garo kabupaten Kampar, Riau memiliki pengaruh kohesivitas kelompok dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja	Memiliki Kohesivitas Kelompok dan Efikasi Diri sebagai variabel independen	Tidak memiliki variable Motivasi Kerja
2	AgusSantoso I.G.A Manuati Dewi -Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 11, 2019 : 6488-6508	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar	Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan maka simpulan dari penelitian ini yaitu efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap. kepuasan kerja, serta lingkungan kerja	Memiliki Efikasi diri dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen	Tidak memiliki variable lingkungan kerja

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja		
3	Putu Eka Purnama Dewi I Gusti Ayu Manuati Dew Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali- Indonesia	Pengaruh Self-efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar	berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, self-efficacy dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, self-efficacy dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Self-efficacy merupakan variabel yang lebih kuat pengaruhnya pada kepuasan kerja dari pada motivasi kerja.	Memiliki 2 Variable X dan Y yang sama	Tidak memiliki Variable Kohesivitas Kelompok sebagai variable x
4	<i>Asnaida Nasution,</i> <i>Sumitro Sarkum,</i> <i>Eva Fitria</i> Vol 9, No. 2 (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Siringo Ringo	Hasil analisis SPSS membuktikan bahwa menerapkan budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik serta berkomitmen dalam organisasi dapat meningkatkan kohesivitas kelompok sehingga juga meningkatkan kepuasan kerja. Serta berperan penting karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kohesivitas kelompok sehingga perannya akan mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kohesivitas kelompok juga memiliki pengaruh positif	Memiliki Variable Kohesivitas kelompok yang sama dan memiliki variable Y yang sama	Memiliki 2 variabel tambahan yang berbeda yaitu Budaya Organisasi dan komitmen organisasi

			yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan		
5	Joko Wibowo, Taofik Hidajat vol 8 no. 2 (2020) 2685-1504	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan	Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan dapat disimpulkan variabel efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan, dikarenakan nilai efikasi diri, dan motivasi kerja memperoleh hasil dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 dan juga dari beberapa pernyataan karyawan pada kusioner penelitian indikator varibel efikasi diri dan motivasi kerja memiliki nilai yang tinggi.	Memiliki variable efikasi diri dan motivasi yang sama sebagai variable independen	Tidak memiliki variable kohesivitas kelompok sebagai variable independen
6	Citra Lestari Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG. 2019	Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat	Berdasarkan hasil analisis self efficacy, pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat sebesar 45,2% Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda yang menunjukkan adanya pengaruh dari self efficacy dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan	Adanya kesamaan variable efikasi diri dan kepuasan kerja	Tidak memiliki variable kohesivitas kelompok dan motivasi kerja

			secara sistematis dinyatakan dengan statistik		
7	Nurcholifah Fajrin dan Abdurrohim Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Vol. 13 (2) 2018, 187-196	Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dan Efikasi Diri Dengan Kemalasan Sosial Pada Anggota Organisasi	Hipotesis pertama menghasilkan korelasi R sebesar 0,608 dan Fhitung sebesar 40,158 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri dengan kemalasan sosial pada anggota organisasi	Memiliki Variable kohesivitas kelompok dan efikasi diri yang sama sebagai variable independen	Tidak memiliki variable motivasi kerja dan kepuasan kerja
8	Dewa Ayu Dwi Putri Kencana, I Made Santosa Universitas Ngurah Rai, Vol 6 No 2 (2020) 2723-1704	Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa	Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa.	Memiliki Variable efikasi diri dan motivasi kerja yang sama sebagai variable independen dan variable kepuasan kerja sebagai variable dependen	Tidak memiliki variable kohesivitas kelompok
9	Said Hutagaol Program Studi Magister Manajemen Pendidikan	Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Etos Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru Smak Penabur Harapan Indah Kota Bekasi	Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh nilai korelasi sebesar 0.583, menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan	Memiliki kesamaan variable efikasi diri	Tidak memiliki variable kohesivitas

	Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia vol 4 no. 2(2015)		kepuasan kerja guru memiliki korelasi cukup kuat.Sedangkan determinan varians sebesar 0.340 yang berarti 34% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh efikas diri dan 66% dipengaruhi oleh faktor lain.	dan kepuasan kerja	kelompok dan motivasi kerja
10	Arninda EDP, Ranni Merli Safitri, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta	Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Motivasi kerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul. Semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.	Memiliki kesamaan variable kohesivitas kelompok dan motivasi kerja	Tidak memiliki variable efikasi diri dan kepuasan kerja
11	Diansyah Diansyah, Hilda Juliani	The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficiency as a Moderating Variable	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai, efikasi diri mampu memoderasi motivasi terhadap kinerja dan efikasi diri mampu disiplin kerja sedang terhadap kinerja pegawai. Metode penentuan jumlah eligibilitas responden menggunakan metode Hair yang menyatakan	Memiliki kesamaan variable motivasi kerja dan efikasi diri	Tidak memiliki variable kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja

			bahwa responden boleh 5 sampai 10 kali jumlah indikator variabel penelitian.		
12	Esther T. Canrinus, Michelle Helms, Douwe Beijaard, Jaap Buitink and Adriaan Hofman European Journal of Psychology of Education 27, 115-132 (2012)	Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity	Standar deviasi dan korelasi antara skor faktor-termasuk motivasi yang dibangun Efikasi diri kelas guru secara signifikan ($p < 0.01$) berhubungan dengan kepuasan hubungan guru, komitmen kerja afektif dan perubahan tingkat motivasi guru. Hubungan kepuasan dan kepuasan dengan gaji keduanya signifikan	Memiliki kesamaan variable efikasi diri dan kepuasan kerja	Tidak memiliki variable kohesivitas kelompok dan motivasi kerja

Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Commented [LW1]: Cek jenis huruf di tabel..jangan beda2

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Kohesivitas Kelompok Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini perlu sangat diperhatikan oleh pihak PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang untuk memaksimalkan Kepuasan Kerja Karyawan yaitu melalui Kohesivitas Kelompok dengan menciptakan kerja sama yang erat dan solid dengan sesama anggota, tidak kalah penting dari Kohesivitas Kelompok Motivasi Kerja dan Efikasi diri sangat penting untuk mencapai Kepuasan Kerja seseorang.

Kohesivitas Kelompok merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif maupun negative. Dalam penelitian ini pengukuran tentang Kohesivitas Kelompok diukur berdasarkan 11 indikator yaitu:

1. Komunikasi
2. Hubungan baik antar kelompok
3. Dorongan Efektif
4. Kesetiaan
5. Persaan saling memiliki
6. Kebersamaan
7. Solidaritas
8. Kelompok adalah sebuah keluarga
9. Ketertarikan Individu
10. Pencapaian
11. Keinginan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok

Motivasi Kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan Kepuasan Kerja seorang karyawan dorongan moral sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seseorang. Dalam penelitian ini pengukuran tentang Motivasi Kerja diukur berdasarkan 11 Indikator yaitu:

1. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
4. Memiliki tujuan yang jelas dan menentang
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
8. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan Kerjanya
9. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
10. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
11. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Efikasi Diri merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai Kepuasan Kerja yang maksimal. Dalam penelitian ini pengukuran Efikasi Diri berdasarkan 8 Indikator yaitu :

1. Tugas yang menantang
2. Pelatihan
3. Kepemimpinan yang mendukung

4. Kesuksesan rekan kerja
5. Kesuksesan perusahaan
6. Hubungan atasan dengan pegawai
7. Peran pemimpin
8. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan

Berdasarkan penguraian diatas, maka hal yang harus diperhatikan untuk mencapai Kepuasan Kerja yang maksimal yaitu dengan Kohesivitas Kelompok, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri.

2.2.1 Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Maria Megumi, Nurmala Kartika, dan Sedikin Kuswonto (2017) Menyatakan bahwa Kohesivitas Kelompok berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil uji-t diperoleh t-hitung 12.61, nilai t-hitung > t-tabel 1.96 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kohesivitas terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Novia Annisa (2018) Menyatakan bahwa Kohesivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di peroleh hasil t-hitung sebesar 17,1.

Sedangkan menurut penelitian Syafirah Farradina, Widya dan Yulia Herawati (2020) Menyatakan bahwa Kohesivitas Kelompok tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan epuasan kerja sebesar 0,120 dengan nilai signifikansi

= 0,230. ($p > 0,05$). Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kohesivitas Kelompok dengan Kepuasan Kerja.

Untuk lebih jelas tentang penjelasan pengaruh tentang Kohesivitas Kelompok terhadap Kepuasan Kerja bisa dilihat digambar dibawah ini tentang penelitian yang memiliki pengaruh yang positif dan negatif.



Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Gambar 2.1

Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Rahayu dan Kartini Aprianti (2020) Menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 9,341 dengan nilai t tabel sebesar 1,961 ($9,341 > 1,961$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara

Motivasi Kerja thadap Kepuasan Kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eni Junjari, I Gede Riana dan Made Subudi (2015) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t-statistik sebesar 21,38419. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widya Paramita, Siti Khoriyah dan Agung Wahyu Handaru (2018) Menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dari seratus responden 27 % Responden merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka secara keseluruhan.

Untuk lebih jelas tentang penjelasan pengaruh tentang Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja bisa di lihat digambar dibawah ini tentang penelitian yang memiliki pengaruh yang positif dan negatif.



Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Gambar 2.2

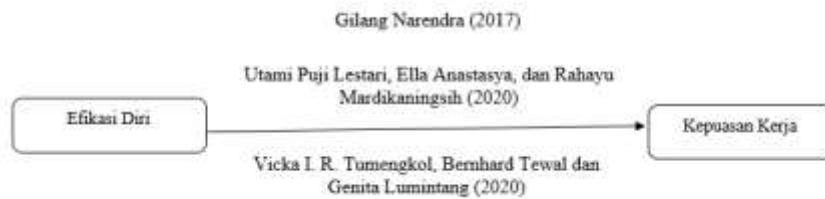
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gilang Narendra (2017) Menunjukkan bahwa untuk pengaruh Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja menginformasikan bahwa nilai t-statistic sebesar 2,766 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Utami Puji Lestari, Ella Anastasya, dan Rahayu Mardikaningsih (2020) Hasil menunjukkan nilai R sebesar 0,710. Untuk nilai R square sebesar 0,504. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Vicka I. R. Tumengkol, Bernhard Tewel dan Genita Lumintang (2020) Menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja dengan uji t sebesar -3,286.

Untuk lebih jelas tentang penjelasan pengaruh tentang Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja bisa dilihat digambar dibawah ini tentang penelitian yang memiliki pengaruh yang positif dan negatif.



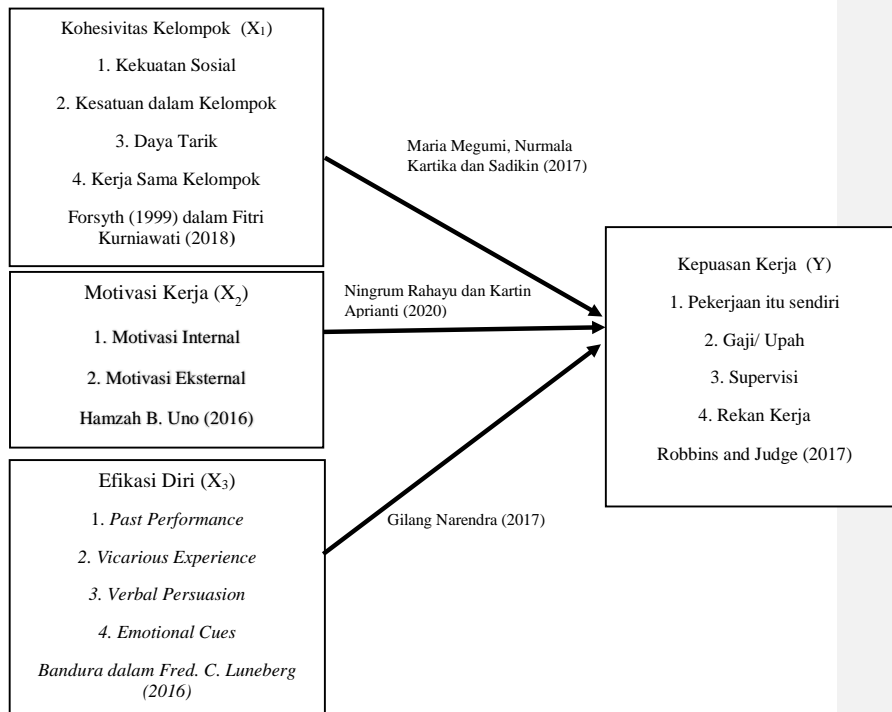
Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

Gambar 2.3

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Kohesivitas Kelompok Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus diverifikasi. (Menurut Mundilarso : 2005) dalam (N. Lilis Suryani : 2017), Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah tingkat kebenaran yang masih harus diuji dengan menggunakan teknik tertentu. Hipotesis dirumuskan dalam hal teori, dugaan, pengalaman, pribadi, kesan umum, kesimpulanya masih sangat awal.

Pada penelitian ini, berdasarkan kajian pustaka serta kerangka pemikiran, yang dapat ditarik kesimpulan melalui paradigma penelitian. Sehingga akan dibuat hipotesis sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah dalam penelitian, yaitu:

H1 : Kohesivitas Kelompok diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Efikasi Diri diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja