BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu kondisi yang dapat menentukan dalam mencapai tujuan SDM. Artinya, bila mana kepuasan kerja itu dinilai rendah maka akan timbul kondisi yang buruk dalam perusahaan tersebut. Ada beberapa sudut pandang orang memberikan pengertian tentang kepuasan kerja namun hal ini tidak mengaburkan pengertian kepuasan kerja yang sebenarnya yaitu memanusiakan manusi oleh perusahaan itu sendiri.

Davis dan Newstrom menyatakan sebagai perasaan yang menyenangkan tentang pekerjaan mereka atau tidak. Dalam hal ini, kepuasan kerja adalah perasaan senang dan bahagia yang relatif berbeda antara pikiran dan keinginan berperilaku. Vroom juga mengajukan definisi kepuasan kerja dan disamakan dengan sikap terhadap pekerjaan.

Sikap positif adalah bentuk kepuasan kerja. Di sisi lain, sikap negatif terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan di tempat kerja. Misalnya, individu mampu melanjutkan pekerjaannya, merasa seperti bekerja, dan ada rasa puas yang dirasakan. Menurut *Ivancevich, Konopase, dan Mattesan* menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap para pekerja tentang tugas-tugas mereka sebagai hasil dari persepsi mereka tentang tugas.

Ada teori klasik selalu disebut bagi para peneliti untuk melihat kepuasan kerja karyawan, yaitu Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Teory dua faktor yang di kemukakan oleh Herzberg yaitu "kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah dua hal yang berbeda, Teori Herzberg dibesarkan oleh dirinya sendiri setelah melakukan penelitian bahwa situasi mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan mereka menjadi dua kelompok, kelompok puas dan tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan *(maintenance)* dan faktor motivasi *(motivations).* Faktor pemeliharaan disebut juga administrasi dan kebijakan kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan sub ordinat, upah keamanan kerja, kondisi kerja status. Sedangkan faktor motivasi disebut pula *satisfier, motivator, job content, instrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab".

Menurut Kamus Cambridge (2012) dalam Fitzmaurice (2012), kepuasan kerja mengacu pada perasaan kesenangan dan prestasi yang anda alami dalam pekerjaan anda ketika anda tahu bahwa pekerjaan anda layak dilakukan, atau sejauh mana pekerjaan anda memberikan perasaan. Lain halnya dengan Sopiah (2008:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional tersebut bisa berupa perasaan puas atau tidak puas. Kemudian, Menurut Locke (1969) dalam Mehmood (2012) "kepuasan kerja hasil dari apresiasi nilai pekerjaan atau prestasi kerja dan disebut sebagai emosi menyenangkan". Luthans (2006:243) berpendapat bahwa

kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Adapun lima indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
2. Kepuasan terhadap gaji yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkaan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi yaitu karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4. Kepuasan terhadap pengawasan yaitu Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Kepuasan terhadap sesama rekan kerja yaitu kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Guest, 2004; Silla et al, 2005, (dalam Khan et al, 2012) berpendapat karakteristik kepuasan kerja yaitu :

1. Keamanan kerja,

2. Kondisi kerja,
3. Sifat kerja,
4. Upah,
5. Promosi,
6. Otonomi kerja.

2.1.1.1 Ruang Lingkup dan Fungsi Kepuasan Kerja

Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi dan penguragan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya masyarakat tertentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai manusia didalam kontek pekerjaan.

Ada tiga bagian besar yang mengarah pada kepuasan kerja yang mempengaruhi manusia ketika melangsungkan aktivitas kerjanya, meliputi :

1. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini dapat menciptakan kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah.
2. Usaha untuk melihat bagaimana efek kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerjanya. Seperti : produktivitas, absen, kecelakaan kerja, *labor turn over* dan sebagainya. Dengan mengetahui

hal ini orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang merugikan.

3. Usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

2.1.1.2 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Upaya dapat ditempuh dalam meningkatkan kepuasan kerja Siagian (2006) berpendapat sebagai berikut :

a. Jika kepuasan kerja itu dikaitkan dengan prestasi, maka tindakan yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin terhadap karyawan, berkaitan dengan masalah prestasi, yaitu melalui perlakuan yang adil seseorang seseorang pemimpin terhadap pegawai merasa mendapatkan kesempatan berkembang, penghargaan terhadap prestasi.
b. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan kemangkiran, artinya karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Dengan demikian salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi kemangkiran karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja.
c. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan keinginan pindah, tindakan yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan, yaitu harus memperhatikan penghasilan karyawan harus memadai, menciptakan hubungan yang selaras dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang sesuai.

d. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan usia, kecenderungan yang sering terlihat ialah perlu diperhatikan bahwa semakin lanjut usia karyawan tingkat kepuasan kerjanya pun semakin tinggi.
e. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan jabatan, beberapa literature menjelaskan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi pada umumnya tingkat kepuasan cenderung lebih tinggi. Salah satu langkah dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan tambahan sehingga tingkat kepuasan benar-benar tercapai.
f. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan besar kecilnya organisasi, akan turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi yang benar dapat dilakukan dengan cara pengelompkan para karyawan sedemikian rupa sehingga masing-masing karyawan tetap merasa mendapatkan perlakuan dan pelatihan individu sesuai jati diri masing-masing. Ini akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Pemilik perusahaan haruslah selalu memenangkan setiap persaingan usahanya untuk dapat memenangkan pertempuran bisnis itu. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah penempatan *"the right man on the right place"* di dalam jajaran manajemen perusahaan. Maka dalam rangka mendapatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat itu tidak dapat sedemikian rupa seperti membalikan telapak tangan saja.

Dessler (2003:321) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Alexia Deneire *et al.* (2014) meneliti tentang bagaimana karakteristik sistem penilaian kinerja yang digunakan untuk guru sekolah menengah mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan sistem penilaian kinerja yang digunakan dianggap memiliki keputusan yang adil, baik dan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kejelasan sistem penilaian dianggap memiliki kualitas sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Sedangkan Fletcher (2001) mendefinisikan bahwa penilaian kinerja memiliki pendekatan strategis dan mengintegrasikan kebijakan organisasi dan kegiatan sumber daya manusia.

Mengidentifikasi empat tujuan sistem penilaian kinerja menurut William *et al.* (2000), yaitu :

1. Between employees (pengaturan gaji, promosi kejabatan/posisi yang lebih tinggi, pemutusan hubungan kerja, mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja rendah), di dalam seorang karyawan *(within an employee)* (mengidentifikasi kelemahan, kekuatan dan kebutuhan pelatihan karyawan),

2. Pemeliharaan sistem *(system maintenance)* (membantu dalam evaluasi sistem karyawan *(staffing)*,
3. Pencapaian tujuan organisasi, kebutuhan organisasi untuk pelatihan dan kebutuhan perkembanganorganisasi) dan
4. Dokumentasi *(documentation)* (mendokumentasikan tindakan seluruh karyawan dan memiliki catatan terkait proses hukum).

Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara penilai dengan ternilai sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan atasan untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja seseorang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

2.1.2.1 Indikator Penilaian kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut Nawawi (2003, p395) adalah kegiatan mengukur/ menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibidang kerjanya masing-masing.

Indikator penilaian kinerja karyawan strategis menurut Nawawi (2003, p 395) adalah :

1. Relevansi, harus sesuai dengan standar kinerja dan tujuan organisasi, serta kesesuaian standar penilaian kinerja dengan target kerja.
2. Sensitivitas, mampu membedakan antara kinerja yang efektif dan tidak efektif. Sensitivitas ini meliputi penilaian yang objektif, dan penilaian dijadikan sebagai alat evaluasi.
3. Reliabilitas, penilaian harus konsisten. Reliabilitas ini meliputi penilaian memiliki standar yang jelas, dan penilaian menggunakan sistem yang baku sesuai dengan *critical element* kerja yang diidentifikasi melalui job analisis dan dimensi yang dinilai melalui formulir penilaian.
4. Akseptabilitas, penilaian kinerja harus dapat diterima oleh semua pihak dan harus didukung oleh program sumberdaya manusia. Pembuatan penilaian kinerja harus mendapat masukan dari karyawan dan manajer. Akseptabilitas ini meliputi pembagian tanggung jawab kerja yang jelas, dan hasil penilaian dapat dijadikan dasar penghargaan dan sanksi.
5. Praktis, instrument penilaian kinerja harus mudah dimengerti serta dapat dilaksanakan oleh karyawanan dan manajer. Praktis ini meliputi informasi yang mudah diperoleh, dan komunikatif.

2.1.2.2 Dampak Positif Bagi Pihak Perusahaan Dan Karyawan

Menurut M. Budihardjo (2015:9) Diperlukan adanya suatu proses panjang dimulai dari rekrutmen awal, lalu dilanjutkan dengan proses penilain karyawan yang dilaksanakan secara terus menerus. Pentingnya penilaian kinerja dapat memberikan dampak postif bagi kedua belah pihak yakni pihak yang dinilai yaitu karyawan dan pihak penilai yakni perusahaan.

a. Dampak positif bagi perusahaan
    1. Pihak perusahaan dapat lebih mengenal talenta kerja yang dimiliki masing-masing karyawannya dengan begitu, penempatan kerja bagi para karyawan dapat sejuh mungkin memenuhi kriteria "*The right man on the right place*".
    2. Pihak perusahaan dapat lebih memahami kondisi psikologis serta tingkat leadership dari masing-masing karyawannya.
b. Dampak positif bagi karyawannya
    1. Lahirnya motifasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan. Hal ini menimbulkan meningkatnya etos kerja para karyawan.
    2. Lahirnya semangat berkompetensi secara sehat. Hala ini akan mengacu para karyawan untuk semakin banyak belajar dalam upaya meningkatkan kemampuan dirinya. Dampak yang di harapkan tentunya adalah adanya penungkatan kualitas kerja serta profesionalisme dari para karyawan itu sendiri.

2.1.3 Efikasi Diri (*self-efficacy*)

Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki.

Konsep dasar teori efikasi diri adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Dengan demikian efikasi diri merupakan masalah persepsi subyektif.

Dale Schunk (2003) berpendapat bahwa efikasi diri mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, Karyawan dengan efikasi diri yang rendah mungkin menghindari pekerjaan yang sulit, sedangkan karyawan dengan efikasi diri yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan pekerjaannya. Rendahnya efikasi diri pada karyawan akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Efikasi Diri menurut Chasanah (2008) adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan

atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Abele & Spurk, (2009) : Higgins et al., (2008) dalam Jungert (2012) Efikasi Diri adalah penilaian mengenai kemampuan untuk berhasil melaksanakan pekerjaan dan tantangan, serta untuk mengejar karir pekerjaan yang terlepas dari bidang pekerjaan.

2.1.3.1 Dimensi Efikasi Diri

Efikasi diri pada individu dapat dianalisa berdasarkan dimensinya, tiga dimensi tersebut Menurut Bandura (dalam Jumari dkk, 2013: 4) yaitu :

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan) yakni berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Jika seseorang dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan yang ada, maka pengharapannya akan jatuh pada tugas-tugas yang sifatnya mudah, sedang, sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang di butuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.
2. *Generality* (luas bidang perilaku) yakni menjelaskan keyakinan individu untuk menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Setiap individu memiliki keyakinan kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan ruang lingkup tugas yang

berbeda pula. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3. *Strenght* (kekuatan keyakinan) yakni berhubungan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Dimensi ini berkaitan dengan dimensi *magnitude*, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas yang dihadapi maka akan semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level tarap kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2.1.3.2 Indikator Efikasi Diri

Alwisol (2009:287) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri yang di kemukakan Alwisol (2009:288) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni :

1. *performance accomplishment* (pengalaman menguasai sesuatu prestasi) Adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa lalu. Performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi, sedangkan kegagalan menurunkan efikasi
2. *Vicarious experiences* (pengalaman vikarius) adalah Pengalaman vikarius ini diperoleh dari model social. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figure yang diamati berbeda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya, ketika mengamati kegagalan figure yang setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figure yang diamatinya itu dengan jangka waktu yang lama.
3. *Social persuation* (Persuasi Sosial) Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat, persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya pada pemberi persuasi dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.
4. *emotional Physiological states* (pembangkitan Emosi) adalah Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi efikasi di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri.

Sedangkan menurut Jones (1986) dalam Chasanah (2008) mengungkapkan bahwa karakterisktik dari Efikasi Diri yang tidak jauh berbeda yang dikemukakan oleh Bandura, yaitu: *siological and emotional states* (keadaan fisiologis dan emosional)

1. Perasaan mampu melakukan pekerjaan
2. Kemampuan yang lebih baik
3. Senang pekerjaan yang menantang
4. Kepuasan terhadap pekerjaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Dukungan Otonomi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi *Oleh :* *Trisna Kiki Wijayanti Dwiarko Nugrohoseno (2013)*	Penelitian ini berkesimpulan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif. Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif.	Menggunakan Efikasi Diri sebagai X yang mempengaruhi kepuasan sebagai Y	Tidak terdapat variable penilaian kinerja sebagai pendamping variabel efikasi diri

2.	Pengaruh Efikasi Diri, Penetapan Tujuan Dan Kepuasan Kerja Pada Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan (Studi Pada Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan Di Sma Negeri Se-Kota Surabaya) *Oleh :* *Renata Melati Putri (2015)*	Terdapat pengaruh yang berarti antara efikasi diri, penetapan tujuan, dan kepuasan kerja pada pengembangan kompetensi professional guru pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan di SMA Negeri Se-Kota Surabaya.	Adanya pengaruh dari variable X1 yaitu efikasi diri ke variable X2 yaitu kepuasan kerja	Menggunakan kepuasan kerja sebagai pendamping X yang memepengaruhi pengembangan kompetensi
3.	Analisis Pengaruh Efikasi Diri Dan Effort Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Turnover Intention Di Pt. Alsun Suksesindo *Oleh :* *Raymond Sugandhi (2014)*	Efikasi Diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja yang didapat oleh karyawan PT. Alsun Suksesindo. Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Kepuasan Kerja, yang berarti semakin efektif Efikasi Diri yang diterapkan, maka tingkat Kepuasan Kerja akan lebih tinggi.	Menggunakan variabel dependent dan variable independent yang sama	Effort sebagai variabel pendamping yang mempengaruhi kepuasan kerja
4.	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja *Oleh :* *Cindi Ismi Januari* *Hamidah Nayati Utami* *Ika Ruhana* *(2015)*	Penelitian ini berkesimpulan bahwa Kepuasan Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wialayh Malang dipengaruhi oleh Penilaian Kinerja	Menggunakan penilaian kinerja sebagai X yang mempengaruhi kepuasan sebagai Y	Tidak terdapat variabel efikasi diri yang mempengaruhi kepuasan kerja

5.	Proses Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Umpan Balik Kinerja Sebagai Variable Mediasi Pada Pegawai Perguruan Tinggi Di Cepu *Oleh :* *Fitriana oktavianti (2011)*	Penelitian ini berkesimpulan bahwa kepuasan dengan penilai dan kepuasan dengan sistem penilaian memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan penilaian kinerja sebagai variable X yang mempengaruhi Kepuasan kerja sebagai variable Y	Tidak terdapat rumusan masalah pada penelitian ini namun langsung pada kerangka teoritis dan hipotesis
6.	Penerapan Sistem Penilaian Kinerja : Dampaknya Terhadap Kepuasan Dan Stres Kerja Karyawan *Oleh :* *Arif Devi Dwipayana Wayan Gede Supartha Desak Ketut Sintaasih (2015)*	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan,sistem penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan sistem penilaian kinerja dan di jalankan sesuai dengan indikator dan prosedur yang berlaku kepuasan kerja karyawan akan meningkat	Terdapat kesamaan pada variabel X1 yaitu penilaian kinerja dan Y1 Kepuasan Kerja	Terdapat perbedaan variabel pada variable Y2 yaitu Stres kerja
7.	Pengaruh Performance Appraisal Dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Lucindo Raya Cabang Surabaya Timur *Oleh :* *Rr. Hermien Tridayanti (2015)*	Penelitian ini berkesimpulan bahwa secara simultan variabel performance appraisal dan turnover intention terhadap kepuasan kerja	Menggunakan penilaian kinerja sebagai X yang mempengaruhi kepuasan sebagai Y	Terdapat perbedaan variable turnover intention sebagai variabel pendamping yang mempengaruhi kepuasan kerja

8.	Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Abdi budi mulia teluk panji *Oleh :* *Megawana Marantina Muhammad Irwansyah - Hasibuan* *(2016)*	Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji sebesar 0,739 yang berarti semakin baik efikasi diri akan meningkatkan kepuasan kerja. Nilai probabilitas (p) sebesar 0,00 yang berarti ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja	Menggunakan variable efikasi diri sebagai X dan kepuasan kerja sebagai Y	Tidak ada penilaian kinerja sebagai variable pendamping

2.2 Paradigma Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap individu dimana jika ia merasa puas dengan pekerjaannya maka individu tersebut akan bersikap positif terhadap perusahaan dan lingkungannya, Hal ini mengacu pada sejauh mana individu lebih suka bekerja, sehingga ketika individu dapat terus konsisten dengan pekerjaannya yaitu jika individu mampu memenuhi persyaratan kerja dan seberapa besar individu bangga dengan fakta terhadap kemajuan individu dan organisasi tempatnya bekerja. Penilaian kinerja merupakan salah satu alasan yang dapat untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerja mereka dengan begitu mereka bisa tau hasil kinerjanya masing-masing. Begitu juga dengan efikasi diri diyakini menjadi kunci untuk pekerjaan yang sukses. Selain itu, efikasi diri juga dapat mempengaruhi pola berpikir dan perilaku dalam membuat keputusan. Jika individu merasa percaya diri dengan pekerjaannya maka individu

tersebut akan mampu menjadi seseorang yang bertanggung jawab, hal ini akan memicu rasa puas dalam pekerjaannya.

2.2.1 Hubungan Antara Penilaian kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

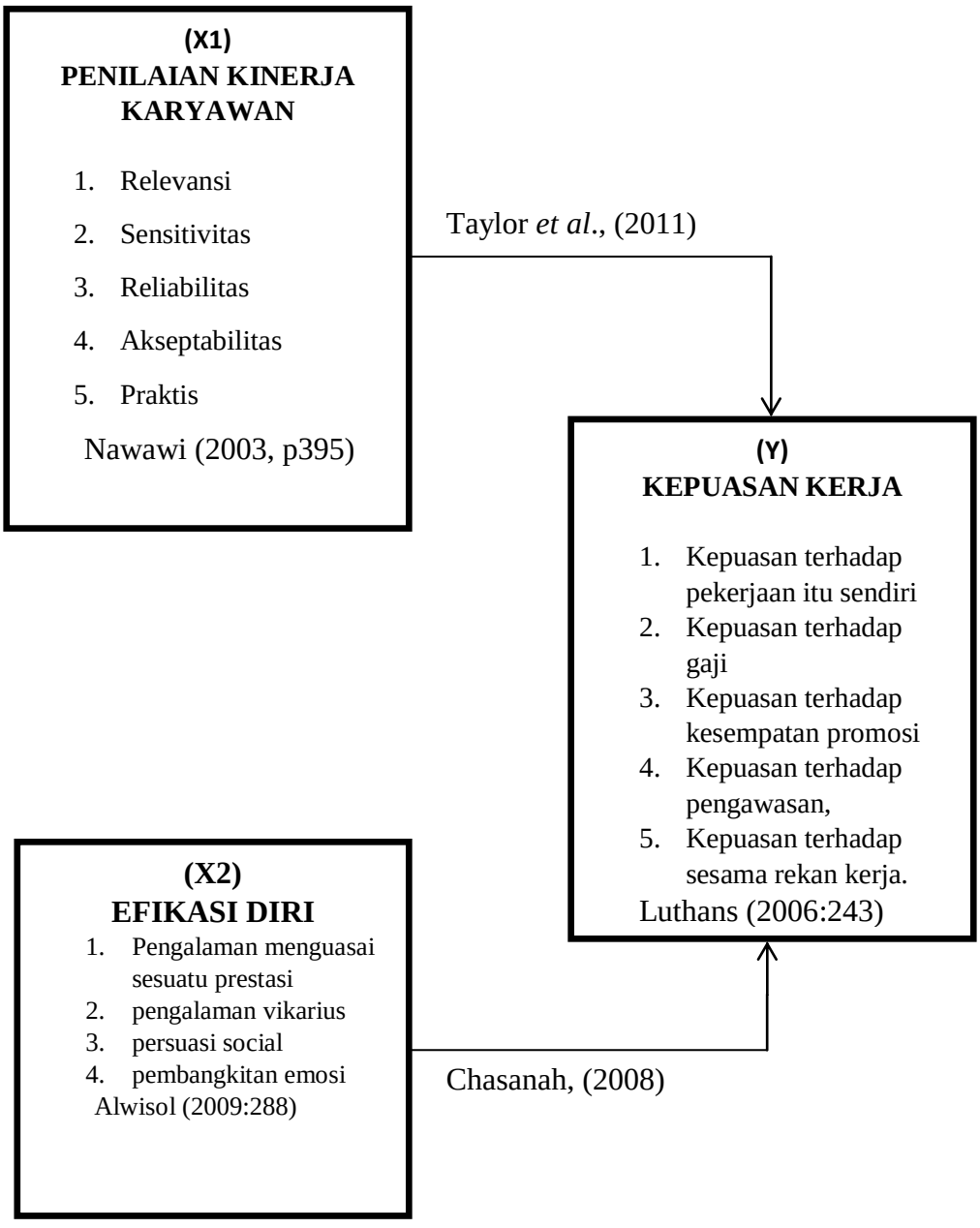
Penilaian kepuasan kerja karyawan akan dapat dipahami melalui sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Penilaian Kinerja adalah salah satu metode yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui dan menilai seberapa besar kepuasan kerja karyawan akan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Alasan penilaian ini dilakukan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerja mereka. Ketidakpuasan dan ketidakadilan yang dialami dalam proses penilaian dan evaluasi dapat menyebabkan sistem penilaian kinerja menjadi gagal (Taylor *et al*., 2011)

2.2.2 Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Bandura (2006) efikasi diri adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi.

Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan Efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat kepusan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Adebomi, (2012), Zorlu, (2011), dan Chasanah, (2008) yang menyatakan bahwa efikasi diri berhubungan positif dengan kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) menjelaskan bahwa, "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Adanya masalah mengenai Penilaian Kinerja Karyawan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja pada Koperasi Inti Bandung

H2 : Penilaian Kinerja Karyawan dapat ditentukan melalui Kepuasan Kerja pada Koperasi Inti Bandung.

H3 : Efikasi Diri dapat ditentukan melalui Kepuasan Kerja pada Koperasi Inti Bandung.