



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian *Management*

Secara singkat, *management* adalah apa yang dilakukan oleh manajer. *Management* merupakan tindakan untuk melakukan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatan mereka selesai secara efisien dan efektif. Mengkoordinasikan dan mengawasi pekerjaan orang lain merupakan tindakan yang membedakan posisi manajerial dari posisi non-manajerial (Robbins, 2009).

Management adalah proses yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam lingkungan yang terus berubah. Efektif berarti memiliki hasil yang diinginkan; efisien berarti mencapai tujuan dengan minimal sumber daya (Ferrel, 2008).

Management adalah proses yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan orang dan sumber organisasi lainnya (Nickels, 2016).

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa *management* adalah suatu proses perencanaan untuk mengatur sumber daya dan lingkungannya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1. Fungsi *Management*

Menurut Nickels (2016) ada 4 fungsi dari *management*, yaitu:

1. *Planning* : adalah fungsi manajemen yang mencakup untuk mengantisipasi tren dan menentukan strategi serta taktik terbaik untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kegiatan *Planning* antara lain, yaitu :
 - a. Menentukan tujuan organisasi
 - b. Membangun strategi untuk mencapai tujuan tersebut
 - c. Menentukan sumber daya yang dibutuhkan
 - d. Mengatur standar yang tepat

2. *Organizing* : adalah manajemen yang termasuk merancang struktur organisasi dan menciptakan kondisi serta sistem dimana semua orang dan semuanya bekerja sama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kegiatan *Organizing* antara lain, yaitu :
 - a. Mengalokasikan sumber daya, memberi tugas, serta menetapkan prosedur untuk mencapai tujuan.
 - b. Mempersiapkan struktur (bagan organisasi) yang menunjukkan wewenang dan tanggung jawab.
 - c. Merekrut, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan.
 - d. Menempatkan karyawan dimana mereka dapat bekerja lebih efektif.

3. *Leading* : adalah menciptakan visi untuk organisasi dan membimbing, melatih, melatih, dan memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kegiatan *Leading* antara lain, yaitu :

- a. Membimbing dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
 - b. Meberikan tugas.
 - c. Menjelaskan rutinitas.
 - d. Kebijakan klarifikasi.
 - e. Memberikan *feedback* tentang kinerja.
4. *Controlling* : adalah fungsi manajemen yang melibatkan penetapan standar yang jelas untuk menentukan apakah organisasi memiliki kemajuan ke arah tujuan dan sasaran organisasi, memberi penghargaan kepada orang-orang yang telah melakukan pekerjaan dengan baik, dan mengambil tindakan korektif jika mereka tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Kegiatan *Controlling* antara lain, yaitu :
- a. Mengukur hasil terhadap tujuan perusahaan
 - b. Memonitor kinerja relative terhadap standar
 - c. Memberikan penghargaan terhadap kinerja yang luar biasa
 - d. Memberikan tindakan korektif jika diperlukan

2.2. Pengertian *Human Resources Management*

Human Resources Management adalah merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja berbakat dan aktif. Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk membangun kapasitas kinerja organisasi melalui orang-orang: untuk memastikan orang-orang yang berkemampuan dan antusias

selalu berada dalam posisi yang tepat dan bekerja dengan dukungan yang mereka butuhkan untuk menjadi sukses (Schermerhorn, 2010).

Human Resources Management adalah kegiatan yang dilakukan manajer untuk merencanakan, menjalin, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Kinicki, 2016).

Human Resources Management adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi karyawan serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan kerja, dan masalah keadilan karyawan (Dessler, 2015).

Berdasarkan definisi diatas maka *Human Resources Management* dapat didefinisikan oleh penulis sebagai teori manajemen yang berfokus pada karyawan dalam suatu organisasi dimana tujuannya adalah meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi serta mensejahterakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Tugas *Human Resources Management*

Menurut Dessler (2015), Tugas Human Resources Management adalah sebagai berikut :

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan jenis pekerjaan masing-masing karyawan).
2. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan.
3. Memilih calon karyawan.
4. Mengorientasikan dan melatih karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji (kompensasi gaji).
6. Memberikan insentif dan *benefit*.

7. Penilaian kinerja.
8. Berkomunikasi (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan).
9. Melatih dan mengembangkan manajer.
10. Membangun komitmen karyawan

2.2.1. Mengapa *Human Resources Management* Penting

Menurut Dessler (2015) *Human Resources Management* penting, untuk menghindari kesalahan sebagai berikut :

1. Mempekerjakan orang yang salah.
2. Mengalami *turnover* yang tinggi.
3. Membuat karyawan tidak melakukan yang terbaik terhadap pekerjaannya.
4. Membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna.
5. Perusahaan dibawa ke pengadilan karena tindakan diskriminatif yang dilakukan perusahaan.
6. Masalah keselamatan kerja yang dibawa ke pengadilan.
7. Memiliki beberapa karyawan yang menganggap gaji karyawan tidak adil dibandingkan dengan perusahaan lain.
8. Memungkinkan kurangnya pelatihan yang membuat efektifitas menurun.
9. Tidak adil pada buruh.

2.2.2. *The New Human Resources Management*

Menurut Dessler (2015) *Human Resources Managers* memiliki tantangan baru untuk saat ini. Maka HR manajer harus bertindak sebagai berikut :

1. Fokus dengan strategi yang lebih banyak, gambar besar permasalahan.
2. Fokus dengan meningkatkan kinerja.
3. Mengukur kinerja HR dan hasilnya.
4. Menggunakan bukti dalam manajemen sumber daya.
5. Menambah nilai.
6. Menggunakan strategi baru untuk meningkatkan pelayanan HR.
7. Menggunakan pendekatan *talent management* untuk mengelola sumber daya manusia.
8. Mengelola *employee engagement*.
9. Mengelola etika karyawan.

2.3. *Perceived Organizational Support*

Menurut Simosi (2012) dalam jurnal Suifan *et al* (2018) *perceived organizational support* (POS) adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi kepada karyawannya dapat sangat bermanfaat. POS menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi untuk menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya (Eisenberger *et al*)

dikutip oleh Ristig (2009). Kewajiban karyawan akan dibalaskan melalui perilaku terkait pekerjaan yang akan mendukung berbagai tujuan dari organisasi (Eisenberger *et al*) dikutip oleh Ristig (2009).

Menurut Krishnan dan Mary (2012) dalam jurnal Suifan *et al* (2018), *perceived organizational support* (POS) didefinisikan sebagai kepekaan dan pendapat karyawan mengenai sejauh mana keterlibatan mereka dihargai dan diakui oleh organisasi mereka.

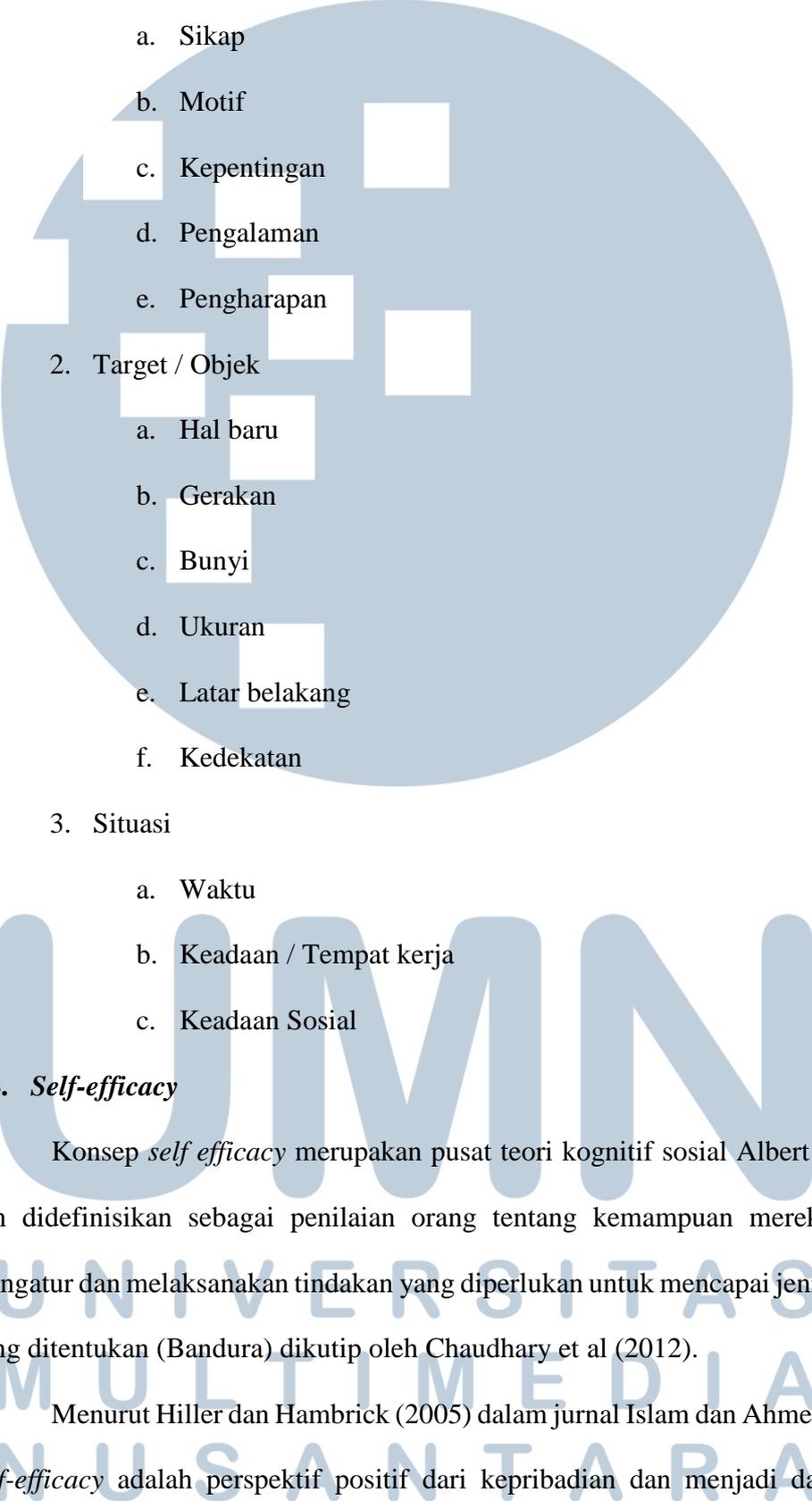
Perceived Organizational Support adalah keyakinan karyawan tentang kesejahteraan dan dukungan organisasi mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018), dan konsep ini dihasilkan dari *Organizational Support Theory* (OST) dari Eisenberger *et al.* (1986) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018)

Jadi, menurut penulis, *perceived organizational support* dapat diartikan sebagai suatu persepsi karyawan terhadap perusahaannya mengenai sejauh mana perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka sebagai timbal balik atas kontribusi mereka dalam perusahaan.

2.3.1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Robbins dan Judge (2009) Individu-individu mungkin memandang satu benda yang sama dan mempersepsikannya secara berbeda. Sejumlah faktor membentuk dan kadang memutar balik persepsi. Faktor – faktor ini dapat berada pada pihak pelaku persepsi, dalam objeknya atau target yang dipersepsikan.

1. Pelaku Persepsi

- 
- a. Sikap
 - b. Motif
 - c. Kepentingan
 - d. Pengalaman
 - e. Pengharapan
2. Target / Objek
 - a. Hal baru
 - b. Gerakan
 - c. Bunyi
 - d. Ukuran
 - e. Latar belakang
 - f. Kedekatan
3. Situasi
 - a. Waktu
 - b. Keadaan / Tempat kerja
 - c. Keadaan Sosial

2.4. Self-efficacy

Konsep *self efficacy* merupakan pusat teori kognitif sosial Albert Bandura dan didefinisikan sebagai penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis kinerja yang ditentukan (Bandura) dikutip oleh Chaudhary et al (2012).

Menurut Hiller dan Hambrick (2005) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018), *self-efficacy* adalah perspektif positif dari kepribadian dan menjadi dasar bagi

banyak ciri kepribadian positif lainnya. Mereka lebih lanjut menambahkan bahwa manusia mengevaluasi diri mereka sendiri untuk kepribadian positif (atau evaluasi diri inti) yang memiliki empat faktor positif, yaitu: stabilitas emosi, lokus kontrol, harga diri dan *self-efficacy* (Judge et al, 2003) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018).

Self-efficacy adalah penilaian tentang kapabilitas tugas (Gist dan Mitchell, 1992) dan pengukurannya harus spesifik domain (Pajares, 1996). Misalnya, *self-efficacy* kewirausahaan terkait dengan bidang kewirausahaan dan mengacu pada kekuatan keyakinan seseorang bahwa ia mampu berhasil melakukan peran dan tugas seorang pengusaha yang terkait dengan kegiatan kewirausahaan (pemasaran, inovasi, manajemen, pengambilan risiko, dan kontrol keuangan) (Chen et al., 1998) dikutip oleh Antoncic et al (2016).

Dari uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam melakukan sesuatu dan tindakan mereka yang akan menentukan pencapaian mereka.

2.4.1. Cara Meningkatkan *Self-efficacy*

Menurut Bandura dalam buku Robbins dan Judge (2009) ada 4 cara untuk meningkatkan *Self-efficacy* :

1. *Enactive mastery*, menurut Bandura dalam buku Robbins (2009) sumber yang terpenting untuk meningkatkan *Self-efficacy* adalah *Enactive mastery*. yaitu mendapatkan pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan tersebut. Jika karyawan sudah bisa

melakukan pekerjaan sebelumnya, maka karyawan akan merasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya di masa depan.

2. *Vicarious Modeling*, kepercayaan diri bisa tumbuh dengan cara melihat orang lain melakukan suatu pekerjaan. *Vicarious Modeling* paling efektif ketika karyawan melihat dirinya sama dengan orang yang dia observasi.
3. *Verbal Persuasion*, cara lain untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan adalah dengan meyakinkan karyawan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk dapat menjadi sukses. Pembicara motivasi menggunakan taktik tersebut.
4. *Arousal*, adalah membangun stimulus diri yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. *Arousal* yang rendah akan menghasilkan pekerjaan (*performance*) yang rendah juga. Makin tinggi *arousalnya*, makin tinggi pula pekerjaannya. Pada tugas-tugas yang mudah hasilnya akan terus meningkat dengan meningkatnya *arousal*, tetapi pada pekerjaan yang sulit hasil pekerjaan justru akan menurun jika *arousal* melebihi batas tertentu.

2.5. *Job Satisfaction*

Job satisfaction didefinisikan oleh Brown dan Peterson dalam jurnal Woo Joung (2015) sebagai evaluasi emosional secara umum yang menyediakan informasi mengenai situasi pekerjaan dan pengalaman kerja mereka.

Menurut Robbins yang dikutip dalam jurnal Woo Joung (2015) , *job satisfaction* didefinisikan sebagai respons afektif atau emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara, Odom et al., dalam jurnal Woo Joung (2015) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai sejauh mana pekerja merasa positif atau negatif mengenai pekerjaannya.

Kemudian menurut Suzuki et al., (2006) dalam jurnal Woo Joung (2015), *job satisfaction* dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif mengenai pekerjaan atau pengalaman kerja.

Jadi, menurut penulis *job satisfaction* bisa didefinisikan sebagai perasaan positif atau *negative* seorang karyawan menyangkut pekerjaan atau peranan yang dilakukannya di dalam organisasi.

2.5.1. Aspek – Aspek Job Satisfaction

Menurut John R. Schermerhorn (2010), ada beberapa aspek *job satisfaction* yang paling sering diukur:

1. Pekerjaan itu sendiri – Apakah pekerjaan tersebut menawarkan tanggung jawab, menarik, dan tantangan.
2. Kualitas pengawasan – Apakah tersedia bantuan menyelesaikan tugas dan dukungan sosial.
3. Rekan kerja – Seberapa harmonis, hormat, keramahan yang ada.
4. Peluang – Apakah ada jalan untuk dipromosikan, pembelajaran, pertumbuhan.
5. Pembayaran – Kompensasi aktual dan yang dirasakan adil dan substansial.

6. Kondisi kerja – Apakah menawarkan kenyamanan, keamanan, serta dukungan.
7. Keamanan – Apakah pekerjaan tersebut aman atau tidak.

2.5.2. Dampak Karyawan yang Puas dan Tidak Puas

Ada beberapa dampak dari karyawan yang puas dan tidak puas di tempat kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2009) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*:

1. *Exit*. Respon yang mengarah meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan juga mengundurkan diri.
2. *Voice*. Respon yang secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas serikat pekerja.
3. *Loyalty*. Respon yang secara pasif namun optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi serta manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
4. *Neglect*. Respon secara pasif yang memungkinkan kondisi memburuk dan mencakup tingkat absensi atau keterlambatan yang kronis, usaha berkurang, dan tingkat kesalahan yang meningkat.

U
N
I
V
E
R
S
I
T
A
S

M
U
L
T
I
M
E
D
I
A

N
U
S
A
N
T
A
R
A

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dengan *Self-efficacy*

Peran lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk bekerja dengan baik. Menurut model Moos (2008) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018), lingkungan kerja adalah interaksi faktor pribadi, sistem organisasi, dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Sistem organisasi membantu organisasi untuk memupuk hasil yang diinginkan, mis. penampilan organisasi. Sedangkan, aspek penting dari hasil pribadi dan hasil kerja adalah POS (Islam et al., 2017; García-Chas et al., 2016; Rozkwitalska dan Basinska, 2015) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018). POS adalah keyakinan karyawan tentang kesejahteraan dan dukungan organisasi mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018), dan konsep ini dihasilkan dari *Organizational Support Theory* (OST) dari Eisenberger et al., (1986) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018).

Sastra jelas tentang pentingnya POS, karena itu mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan secara positif (Islam et al., 2017; Rozkwitalska dan Basinska, 2015; Islam et al., 2015; Ahmed et al., 2014; Suazo dan Stone- Romero, 2011) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018). Berbagai meta-analisis juga menemukan bahwa POS mempengaruhi hasil tingkat individu (Ahmed dan Nawaz, 2015; Riggle et al., 2009; Rhoades dan Eisenberger, 2002) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018), tetapi literatur yang berfokus pada hubungan POS dan kesejahteraan subjektif langka (Caesens et al., 2016) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018). Secara khusus, literatur tentang hubungan antara POS dan kesejahteraan subjektif tidak didokumentasikan dengan baik (Rozkwitalska dan Basinska, 2015) dikutip oleh

Islam dan Ahmed (2018). Menurut Diener et al. (2004) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018), kesejahteraan subjektif mencakup emosi, suasana hati, dan evaluasi karyawan. Salah satu aspek penting dari kesejahteraan subjektif adalah *self-efficacy* (Kurtessis et al., 2015) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018). Menurut penelitian terbaru yang diterbitkan di *Academy of Management*, POS dapat secara positif memengaruhi *self-efficacy* seseorang (Kurtessis et al., 2015) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018). Ini lebih lanjut dapat dijelaskan dengan teori kognitif sosial Bandura (1997) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018), yang menyatakan bahwa karyawan mengembangkan keyakinan mereka dengan persepsi mereka, sehingga ketika mereka melihat lingkungan yang mendukung akan mulai percaya pada diri mereka sendiri. Demikian pula, Caesens dan Stinglhamber (2014) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018) berpendapat bahwa POS memperkuat kepercayaan diri karyawan (yaitu *self-efficacy*). Oleh karena itu, berdasarkan teori kognitif sosial dan kerangka kerja konseptual (Kurtessis et al., 2015) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018) maka peneliti dapat mengasumsikan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

H1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

2.6.2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dengan *Job Satisfaction*

Karyawan mengembangkan sikap dan perilaku terkait pekerjaan mereka dengan karakteristik organisasi yang mereka rasakan, dan POS adalah salah satu karakteristik tersebut. Peneliti, di berbagai domain (mis. *Salesforce*, perawat,

perbankan) telah mendokumentasikan hubungan positif antara POS dan JS (García-Chas et al., 2016; Tsachouridi dan Nikandrou, 2016; Islam et al., 2015) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018). Dalam studi longitudinal pada manajer Armstrong-Stassen (1998) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018) juga menemukan bahwa kepuasan meningkat selama persepsi dukungan organisasi positif.

Persepsi dukungan organisasi diyakini untuk meningkatkan kepercayaan dan keyakinan karyawan dalam organisasi, untuk dukungan dan perawatan yang mereka harapkan diterima dari organisasi. Dengan demikian, mereka memiliki perasaan positif terhadap organisasi, lingkungan dan pekerjaan (disebut sebagai JS). Ini dapat dijelaskan lebih lanjut oleh OST (Eisenberger et al., 1986) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018) ; yang menyatakan bahwa perawatan dan kesejahteraan yang ditawarkan oleh organisasi membuat karyawan membalasnya secara positif, karena mereka merasa positif tentang pekerjaan dan organisasi mereka (Gouldner, 1960; Rhoades dan Eisenberger, 2002) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018). Dengan demikian menurut peneliti, diasumsikan bahwa *perceived organizational support* akan mempengaruhi *job satisfaction* secara positif.

H2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

2.6.3. Pengaruh *Self-efficacy* dengan *Job Satisfaction*

Menurut Hiller dan Hambrick (2005) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018), *self-efficacy* adalah faktor positif dari kepribadian dan menjadi dasar bagi banyak ciri kepribadian positif lainnya. Mereka lebih lanjut menambahkan bahwa manusia

menevaluasi diri mereka sendiri untuk kepribadian positif (atau evaluasi diri inti) yang memiliki empat faktor positif, yaitu: stabilitas emosi, lokus kontrol, harga diri dan *self-efficacy* (Judge et al., 2003) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018). Judge et al. (2003) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018) juga mempelajari bagaimana dimensi evaluasi diri inti berhubungan dengan berbagai sikap pekerjaan (misalnya JS) dan kinerja. Mereka menemukan bahwa *self-efficacy* adalah prediktor terkuat dari sikap pekerjaan (yaitu JS).

Oleh karena itu, Bandura (1997) dalam jurnal Islam et al (2018) menyebut *self-efficacy* sebagai pusat kendali kehidupan manusia; sebuah konsep yang didorong dari teori kognitif sosial. Menurut (Bandura, 1997) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018), yang menunjukkan bahwa tingkat tindakan, motivasi, dan keadaan afektif individu tergantung pada apa yang mereka percayai, bukan apa yang terjadi. Selain itu, motivasi, keyakinan, perasaan, dan perilaku individu bergantung pada *self-efficacy* mereka. Dengan demikian, percaya pada *self-efficacy* adalah sumber utama persepsi dan tindakan (Bandura, 2012) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018). Menurut Bandura (1997) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018), percaya diri tetap stabil setelah didirikan.

Di tempat kerja, disaksikan bahwa karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi (yaitu *self-efficacy*) lebih mungkin untuk menjaga komitmen mereka, mengambil tantangan dan melakukan yang lebih baik (Bandura, 1997; Moeini et al., 2008) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018). Selain itu, *self-efficacy* meningkatkan kualitas pengambilan keputusan karyawan dan mengurangi depresi, stres, kecemasan dan kelelahan (Chiesa et al., 2016; Hiller dan Hambrick, 2005;

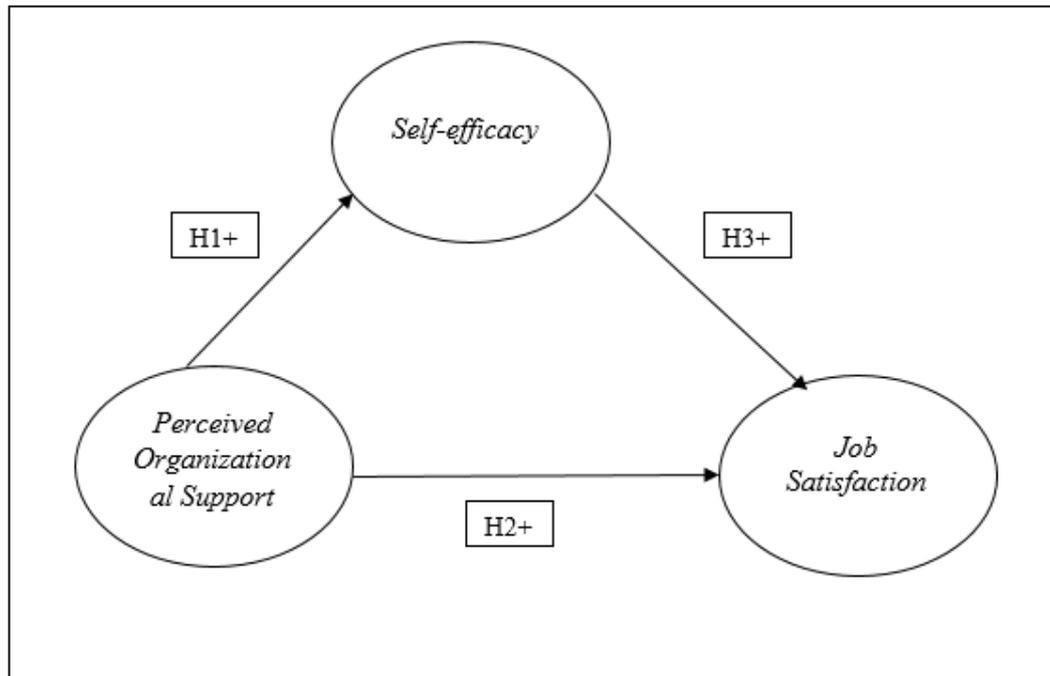
Seggelen-Damen dan Dam, 2016; Schwarzer dan Jerusalem, 1995) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018). Namun, penyelidikan empiris dari hubungan antara self-efficacy dan JS terbatas (Ren dan Chadee, 2017; Seggelen-Damen and Dam, 2016) dikutip oleh Islam dan Ahmed (2018). Dalam penelitian terbaru, Seggelen-Damen dan Dam (2016) dalam jurnal Islam dan Ahmed (2018) berpendapat bahwa karyawan sangat percaya pada keterampilan dan kemampuan mereka secara positif mempengaruhi tingkat JS mereka. Berdasarkan argument tersebut, maka peneliti mengasumsikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

H3. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.7. Model Penelitian



Sumber : Islam dan Ahmed., 2018 dalam jurnal *Mechanism between perceived organizational support and transfer of training Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction*

Gambar 2.1 Model Penelitian

H1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

H2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

H3. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

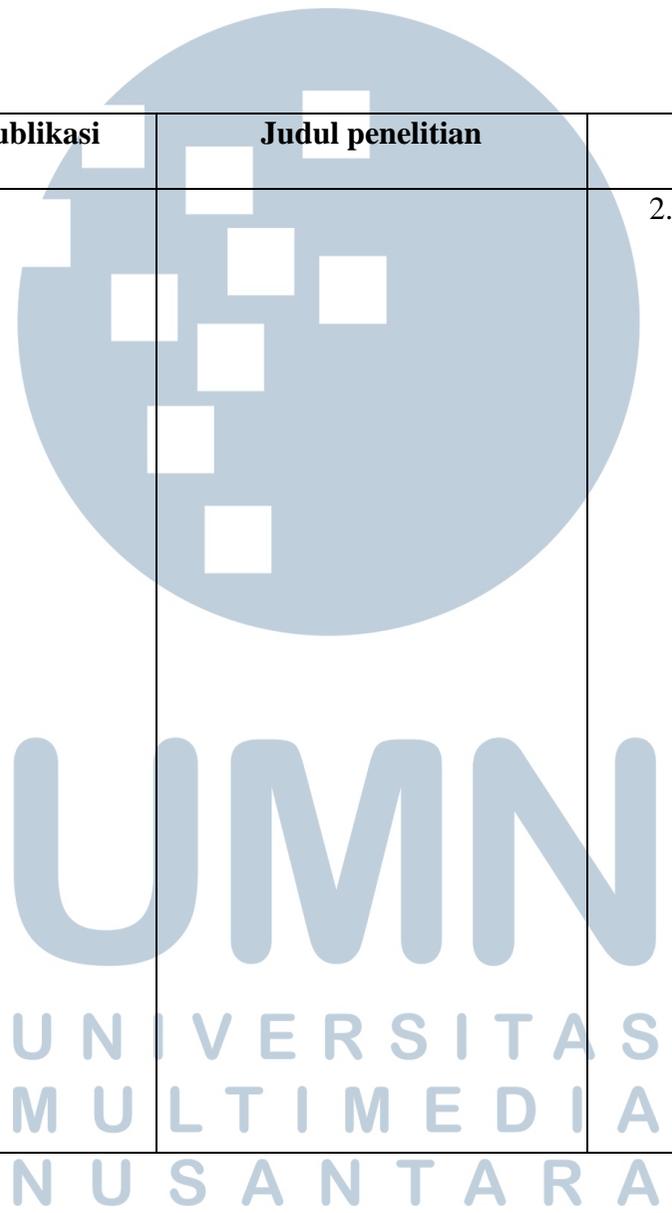
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2.8. Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
1.	James N. Kurtessis, Robert Eisenberger, Michael T. Ford, Louis C. Buffardi, Kathleen A.	<i>Journal of Management</i> , 2015	<i>Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory</i>	1. Berdasarkan hipotesis yang melibatkan pertukaran sosial, atribusi, dan <i>self-enhancement</i> , peneliti melakukan penilaian meta-analisis dari <i>Organizational Support Theory</i> menggunakan hasil dari 558 studi.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
	Stewart, Cory S. Adis			<p>2. OST umumnya berhasil dalam prediksi mengenai baik anteseden POS (kepemimpinan, konteks karyawan-organisasi, praktik sumber daya manusia, dan kondisi kerja) dan konsekuensinya (orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan, kinerja karyawan, dan kesejahteraan). Khususnya, OST berhasil memprediksi besaran relatif dari hubungan yang berbeda, pengaruh variabel proses, dan efek mediasi.</p>



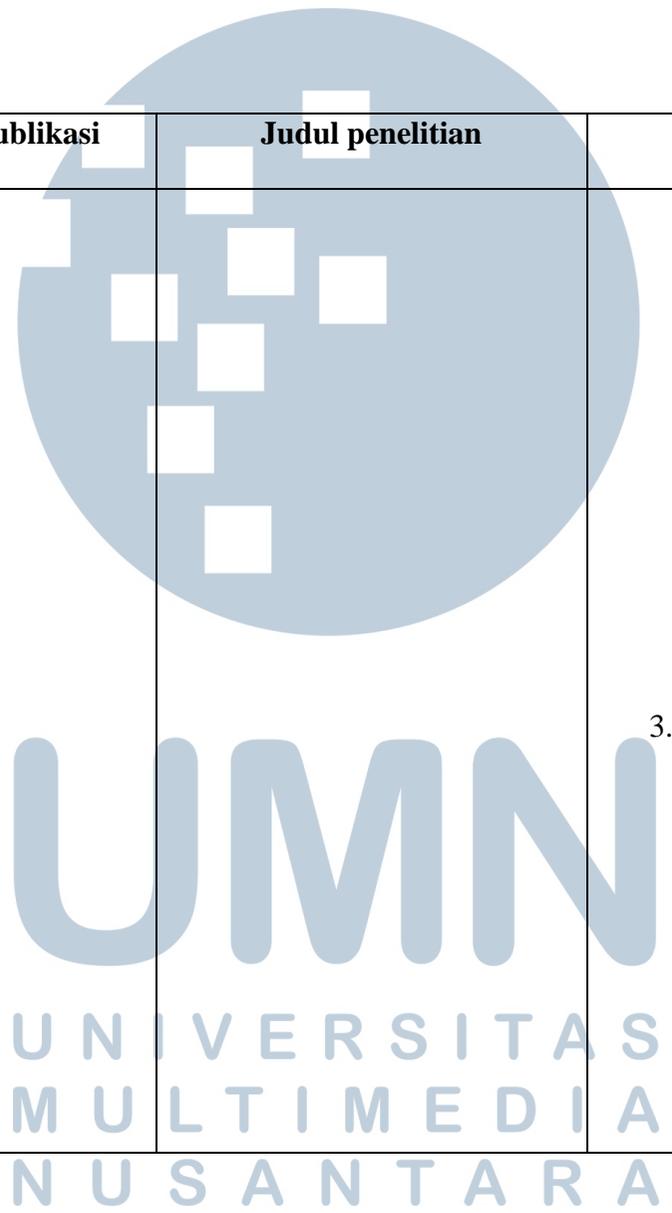
No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				<p>3. Karyawan dengan POS tinggi tampak lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki hubungan yang lebih seimbang dengan kehidupan rumah.</p> <p>4. Peran POS dalam memenuhi kebutuhan sosioemosional, meningkatkan antisipasi bantuan saat diperlukan, dan meningkatkan self-efficacy harus mengurangi stress, kejenuhan dan</p>

No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				komponennya, seperti kelelahan emosional dan konflik kerja-keluarga.
2.	G. Caesens dan F.Stinglhamber	Institute of Psychological Science, 2014	<i>The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes</i>	1. Penelitian ini menggunakan Metode. - Kuesioner online diberikan kepada karyawan dari dua perusahaan swasta. Kinerja karyawan kemudian dievaluasi oleh atasan langsung mereka. Secara total, 265 karyawan dan 112 pengawas berpartisipasi dalam penelitian ini.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				<p>2. Hasil kami menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> secara parsial memediasi hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan keterlibatan kerja. Selain itu, keterlibatan kerja meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan kinerja ekstra-peran.</p>
3.	Shuang Ren dan Doren Chadee	Personnel Review, 2017	<p><i>Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of Guanxi</i></p>	<p>1. Model ini kemudian diuji menggunakan data dari sampel (n = 388) karyawan profesional di</p>

No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				<p>sembilan organisasi di Beijing, Cina.</p> <p>2. Hasilnya menunjukkan bahwa, seperti yang diharapkan, self-efficacy secara positif dan kuat memediasi hubungan kepuasan kerja kepemimpinan-etika. Namun, guanxi secara negatif memoderasi efek keseluruhan dari kepemimpinan etis pada kepuasan kerja dengan efek yang lebih besar di perusahaan milik Cina</p>

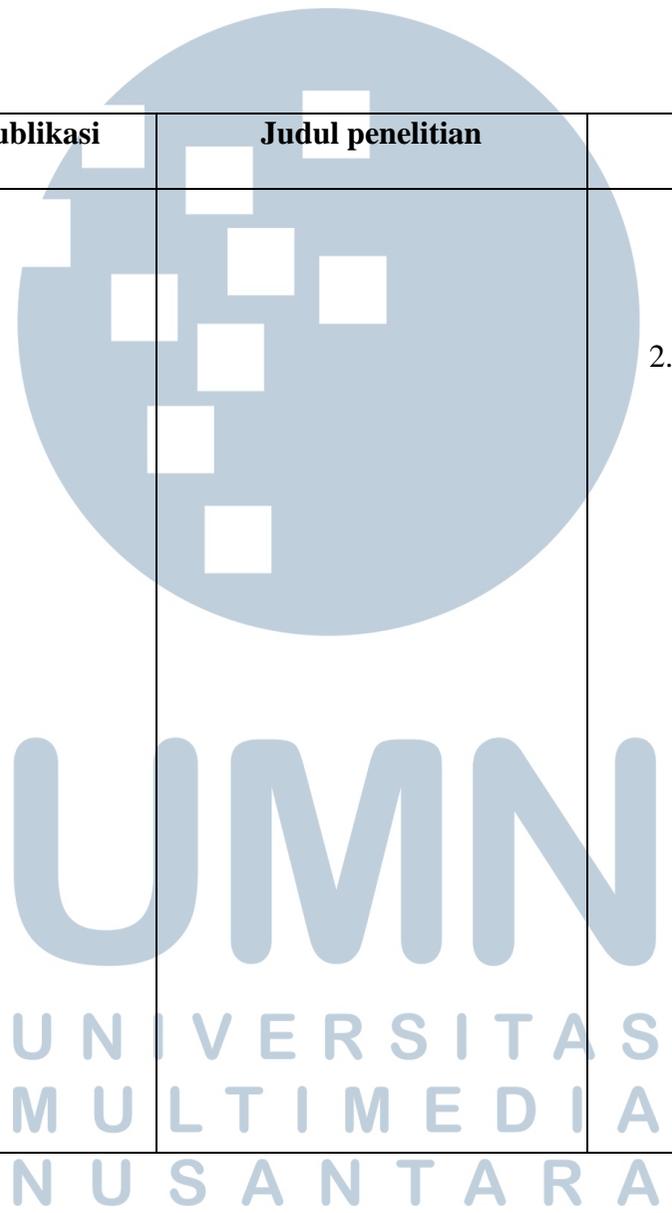
No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				<p>dibandingkan dengan perusahaan milik asing. Temuan menunjukkan bahwa hubungan karyawan dengan para pemimpin mereka dapat bertindak sebagai pengganti kepemimpinan etis di tempat kerja Cina.</p> <p>3. Dari perspektif motivasi, karyawan dengan self-efficacy tinggi lebih sensitif terhadap rangsangan positif dan kurang sensitif terhadap rangsangan negatif yang, pada</p>



No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				gilirannya, meningkatkan kepuasan kerja.
4.	Taghrid S. Suifan, Ayman Bahjat Abdallah and Marwa Al Janini	Management Research Review, 2018	<i>The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support</i>	1. Penelitian ini didasarkan pada data survei yang dikumpulkan dari 369 karyawan yang bekerja di bank Yordania. Analisis validitas dan Penelitian ini didasarkan pada data survei yang dikumpulkan dari 369 karyawan yang bekerja di bank Yordania. Analisis validitas dan reliabilitas dilakukan, dan efek langsung dan tidak langsung diuji



No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				<p>menggunakan pemodelan persamaan struktural</p> <p>2. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi beberapa dimensi kreativitas karyawan dan dukungan organisasi yang dirasakan. Namun, dukungan organisasi yang dirasakan ditemukan tidak berhubungan secara signifikan dengan beberapa dimensi kreativitas karyawan.</p>



No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				<p>Selain itu, efek mediasi dari dukungan organisasi yang dirasakan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan beberapa dimensi kreativitas karyawan ditemukan tidak signifikan.</p>
5.	Talat Islam dan Ishfaq Ahmed	Management Research Review. 2018	<p><i>Mechanism between perceived organizational support and transfer of training</i> <i>Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction</i></p>	<p>1. Studi kuantitatif ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari 409 karyawan dari bank dan kolostasis.</p> <p>2. Analisis pemodelan equatin struktural mengkonfirmasi peran</p>

No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				<p>mediasi kepuasan kerja antara dukungan organisasi yang dirasakan dan transfer pelatihan. Selain itu, <i>self-efficacy</i> ditemukan untuk melakukan peran mediasi antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja.</p>
6.	Inge van Seggelen Damen dan Karen van Dam	Journal of Managerial Psychology, 2016	<i>Self-reflection as a mediator between self-efficacy and well-being</i>	<p>1. Sampel representatif dari populasi pekerja Belanda (n=4506) mengisi kuesioner online. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji model pengukuran dan model penelitian.</p>

No.	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan
				<p>2. Seperti yang diperkirakan, self-efficacy secara signifikan terkait dengan kelelahan emosional dan kepuasan kerja. Ruminasi memediasi hubungan <i>self-efficacy-exhaustion</i>. Refleksi tidak berfungsi sebagai mediator; meskipun refleksi diprediksi oleh <i>self-efficacy</i>, itu tidak terkait dengan kelelahan dan kepuasan kerja.</p>

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA