

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen**

###### **a. Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Manajemen melibatkan pengelolaan semua sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material, dengan tujuan mengoptimalkan kinerja organisasi. Secara keseluruhan, manajemen mencakup fungsi-fungsi dasar seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengambilan keputusan, termasuk sumber daya manusia, keuangan, teknis, dan material yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya terlibat. Pendekatan manajemen yang efektif mencakup pengembangan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi serta kemampuan untuk beradaptasi dengan peran manajemen organisasi. (Afdhal, Suprpto, et al. 2023)

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Masing-masing pihak

dalam memberikan istilah diwarnai oleh latar belakang pekerjaan mereka. Meskipun pada kenyataannya bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna. Dari beberapa definisi yang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut *manajing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*. Manajemen dibutuhkan setidaknya untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

#### **b. Fungsi Manajemen**

Menurut Afdhal et al. (2023), fungsi dasar manajemen dapat dikategorikan menjadi empat bagian utama, yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*). Keempat fungsi dasar manajemen ini biasa disingkat sebagai POAC, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Planning* (Perencanaan) merupakan proses pemilihan fakta, menghubungkan informasi, dan membuat serta menggunakan perkiraan atau asumsi untuk masa depan. Melalui perencanaan, kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dijelaskan dan dirumuskan.

- 2) *Organizing* (Pengorganisasian) melibatkan penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan berbagai macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ini mencakup penempatan orang-orang (pegawai), kegiatan, serta penyediaan faktor-faktor fisik yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Pengorganisasian juga mencakup penunjukkan hubungan wewenang kepada setiap individu dalam rangka pelaksanaan kegiatan yang diharapkan.
- 3) *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan), melibatkan upaya untuk membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar memiliki keinginan dan usaha yang keras dalam mencapai tujuan..
- 4) *Controlling* (Pengawasan), dapat dijelaskan sebagai proses penentuan standar pencapaian yang harus dicapai, evaluasi pelaksanaan, dan tindakan yang perlu diambil jika diperlukan. Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa apa yang direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dalam bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan atau yang sering juga disebut pegawai. Sumber daya manusia merupakan aset *withering* penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan,

mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan. Organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya karyawan yang berkeahlian (Rumawas,2018). Menurut Afdhal et al. (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, kinerja, pengelolaan konflik, dan pengambilan keputusan terkait karyawan.

Menurut Afdhal et al. (2023), dapat disimpulkan bahwa Management mencakup banyak fitur dasar seperti, Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan, dan mengambil keputusan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material dalam rangka optimalisasi kinerja organisasi. Pendekatan manajemen yang efektif mencakup pengembangan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi serta kemampuan untuk beradaptasi dengan peran manajemen dalam organisasi. terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari dan mengatur tenaga kerja di dalam perusahaan dengan melakukan pemberdayaan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja

untuk mengembangkan kinerjanya agar dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan, tenaga kerja, maupun masyarakat.

#### **b Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rumawas, (2018) fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan adalah kegiatan merencanakan penggunaan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian, melibatkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi perusahaan.
3. Pengarahan (*controlling*) adalah upaya mengendalikan karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pengendalian, melibatkan pengawasan terhadap karyawan agar mereka mematuhi peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
5. Pengadaan (*procurement/recruitment*), melibatkan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan, melibatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan saat ini dan masa depan.
7. Kompensasi, melibatkan pemberian imbalan berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai pengakuan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, melibatkan upaya untuk membangun keselarasan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, melibatkan upaya untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap produktif dan setia bekerja di perusahaan.
10. Kedisiplinan, merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik, pencapaian tujuan yang maksimal sulit terwujud.
11. Pemberhentian, melibatkan berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan, baik karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, atau alasan lainnya.

### 3. *Work Life Balance*

#### a. **Pengertian *Work Life Balance***

*Work Life Balance* atau Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kecakapan individu dalam menyelaraskan kebutuhan pribadi serta keluarga dengan tuntutan kerjaan (Rahmadina & Setyaningrum, 2023). *Work life balance* merupakan sebuah kemampuan karyawan dalam melakukan tugas sebagai karyawan di dalam perusahaan, tetapi harus bisa melakukan kewajiban diluar perusahaan, tanpa harus mengorbankan salah satu kewajiban bahkan sampai mencampurkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan (Latupapua et al, (2021). keseimbangan dipandang tidak adanya konflik Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut

Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan. *work life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka

didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Menurut Hae & Kusumiati, (2020) orang yang bekerja dan memulai keluarga di masa dewasa awal perlu memahami peran mereka di tempat kerja dan peran mereka di luar pekerjaan dan keluarga. Keluarga dan pekerjaan merupakan dua ranah yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ketidak jelasan atau konflik peran menciptakan situasi yang tidak diinginkan karena adanya konflik persyaratan antara peran yang dilakukan. Keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* tercapai ketika individu dapat memainkan kedua peran dan saling mendukung alih-alih berkonflik. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work-life balance*) adalah kondisi dimana seseorang mampu menetapkan prioritas dan mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga serta merasakan adanya kepuasan dalam peran perannya tersebut.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Menurut Hae & Kusumiati, (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* antara lain:

- 1) Gender peran, seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan



keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

- 2) Perencanaan kerja, perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.
- 3) Dukungan organisasi, seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.
- 4) Dukungan keluarga, hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Adanya dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *Work Life Balance*.
- 5) Job stress, ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

**c. Indikator *Work Life Balance***

Adapun indikator *Work Life Balance* menurut Rahmadina & Setyaningrum, (2023), adalah:

- 1) Keseimbangan Waktu, adalah berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Suatu keadaan dimana urusan pekerjaan dan non pekerjaan, seperti keluarga, organisasi masyarakat, dan agama, saling berkaitan erat dan memberikan pengaruh positif satu sama lain.
- 2) Keseimbangan Keterlibatan, adalah suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja. keterlibatan di tempat kerja atau di luar pekerjaan.
- 3) Keseimbangan Kepuasan, adalah tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan dapat tercapai jika Anda dapat mengalokasikan waktu dan tenaga dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti waktu luang, hobi, keluarga, dan lain-lain.

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut Indrian et al, (2023) terdiri dari:

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

- 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya

Menurut Winata & Nurhasanah, (2022) terdapat empat indikator dalam mengukur *work-life balance*, diantaranya:

- 1) *Intrusion of personal life into work* (IPLW), merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.
- 2) *Intrusion of work into personal life* (IWPL), merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.
- 3) *Work enhancement by personal life* (WEPL), merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

4) *Personal life enhancement by work* (PLEW), merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Dimensi ini menjelaskan seberapa jauh kehidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula

#### 4. *Self-Efficacy*

##### a. *Pengertian Self-Efficacy*

*Self efficacy* adalah faktor penting walaupun hanya berkaitan dengan keyakinan diri seorang individu di tempat kerja, namun keyakinan ini perlu untuk diketahui dan digunakan oleh karyawan untuk mendorong dirinya menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi atau lebih dari target yang ditentukan organisasi (Marwan et al, 2018). *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya. artinya, karyawan merasa berkontribusi langsung terhadap komitmen organisasi (Qurbani & Solihin, 2021)

Menurut Utami & Helmi, (2017), *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi masalah yang dialami dalam situasi tertentu dan mampu menghasilkan hasil yang positif. Menurut T. Ari Anggraini & Nurhasanah, (2020) *Self Efficacy* yang ada pada

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terdiri dari keinginan untuk maju, keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan, namun karena sudah jenuh dengan pekerjaan maka hal tersebut tidak mempengaruhi apa yang akhirnya dicapai. Karyawan menjadi kurang terhubung dengan pekerjaan mereka. Masalah yang timbul ketika pegawai lama memberi pengetahuan pekerjaan kepada pegawai baru, namun karyawan baru saat ini memiliki kemampuan pada bidang tertentu sehingga mereka enggan atau segan untuk menularkan ilmunya kepada karyawan lama. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan dalam diri suatu individu akan kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang akan diterimanya dalam situasi tertentu.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy***

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* dalam diri seseorang menurut Sunyoto, (2015) :

- 1) Dukungan social, Dukungan sosial merupakan informasi dan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan seseorang bahwa dirinya dicintai, diperhatikan, dihargai, dan dihormati. Dukungan sosial dapat mempengaruhi *self efficacy*, dan individu yang merasakan lebih banyak dukungan sosial memiliki tingkat inisiatif pertumbuhan pribadi yang lebih tinggi dan *self efficacy* yang lebih rendah akan lebih kuat, dan efikasi diri akademis mereka semakin meningkatkan tujuan hidup mereka.

- 2) Motivasi, Motivasi dapat mempengaruhi *self efficacy* karena motivasi yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk melakukan pembelajaran.
- 3) Tersediannya sarana prasarana, peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk mencapai tujuan. Sarana biasanya merupakan peralatan yang bergerak dan digunakan secara langsung, seperti kertas, pulpen, buku, dan komputer. Prasarana biasanya merupakan fasilitas yang tidak bergerak, seperti gedung dan ruangan
- 4) Kesehatan Fisik, keadaan sejahtera ketika seluruh bagian dalam dan luar tubuh, organ, jaringan dan sel dapat berfungsi dengan baik sebagaimana mestinya sehingga bisa bekerja dengan maksimal.
- 5) Kompetensi, Keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.
- 6) Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan, pengetahuan, wewenang, dan kekuasaan untuk mengambil keputusan atau memutuskan suatu hal.
- 7) Disiplin dan bertanggung jawab, Perbuatan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh terhadap berbagai peraturan yang telah ditetapkan. sikap dan perilaku dalam menunaikan tugas seseorang.
- 8) Rasa Syukur kepada Tuhan, ngkapan rasa syukur atas segala nikmat yang dilimpahkan kepada kita oleh Allah atau Tuhan Yang Maha Esa. Menerima semua beban kerja dengan lapang dada.

### c. Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura, (2011) terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur *self efficacy* meliputi:

1. *Past Performance*, meliputi hal-hal baru yang diterima karyawan sebagai hasil akumulasi kinerja sebelumnya. Dalam indikator ini meliputi: Tugas yang menantang, Pelatihan dan Kepemimpinan yang mendukung.
2. *Vicarious Experience*, meliputi kesuksesan yang dirasakan baik kesuksesan rekan kerja maupun kesuksesan perusahaan. Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugasakan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Dalam indikator ini meliputi: Kesuksesan rekan kerja dan Kesuksesan perusahaan
3. *Verbal Persuasion*, meliputi sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Padapersuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam indikator ini meliputi: Hubungan atasan dengan pegawai dan Peran pemimpin
4. *Emotional Cues*, meliputi sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosiyang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi

efikasi diri. Namun, bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan efikasi diri. Dalam indikator ini meliputi: Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan

Menurut Marwan et al, (2018), mendefinisikan indikator-indikator dalam *self efficacy* antara lain:

- 1) *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas), Indikator ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak melakukannya. Apabila seseorang dihadapkan dengan tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, Maka *self efficacy* yang dimiliki orang tersebut akan terbatas, dari tugas yang memiliki kesulitan yang rendah, sedang, atau bahkan meliputi tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Semua bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merasa yakin optimis dalam menyelesaikan setiap tugas yang dihadapi.
- 2) *Generality* (Luas bidang perilaku), Indikator ini berkaitan dengan bidang tugas, seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam menggeneralisasikan tugas - tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah individu dapat menjadikan pengalaman menjadi suatu hambatan atau suatu pelajaran dan menjadikan kegagalan sebagai *self efficacy* untuk tetap berkembang serta mengevaluasi setiap proses yang telah dilalui untuk dijadikan pelajaran.



3) *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan), Indikator ini berkaitan dengan taraf keyakinan mengenai kemampuannya untuk menunjukkan ketahanan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dan tetap konsisten dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Walaupun menemui hambatan dan kesulitan, namun seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan pantang menyerah meski menghadapi tugas yang sulit.

Indikator *self-efficacy* Bakri, (2018) merumuskan beberapa indikator *self-efficacy* yaitu:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diterima, sebagai mana individu sendirilah yang menentukan tugas apa saja yang harus di selesaikan dengan membuat target.
- 2) Yakin dapat *meself efficacy* diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu meningkatkan self efficacy pada diri sendiri untuk dapat memilih dan melakukan tindakan dan usaha yang di perlukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Dengan adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya dan upaya yang dimiliki.

## **5. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap rekan kerja mereka dalam sebuah organisasi. Mereka mengidentifikasi apakah rekan kerjanya ini termasuk orang yang cerdas, memiliki rasa tanggung jawab, senang membantu, memiliki pribadi yang menyenangkan, serta merupakan orang yang rajin bekerja ataukah sebaliknya, justru mereka ini adalah orang yang pemalas, membosankan, tidak produktif, dan memiliki berbagai sikap yang buruk di tempat kerja. Dalam hal ini, karyawan terkadang mengemukakan pertanyaan yang sama dalam benaknya. Sedangkan Menurut Latupapua et al, (2021) Ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, maka tingkat komitmen organisasi juga meningkat. Karyawan yang puas ingin tetap berada di tempat kerja yang sama, sehingga meningkatkan komitmen mereka dan mengurangi keinginan mereka untuk pindah. Komitmen organisasional karyawan merupakan salah satu kunci penentu tercapai tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Nahita & Saragih, (2021) Jika karyawan tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan dari lingkungan kerjanya, seperti kesempatan kemajuan yang adil, gaji yang tinggi, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka komitmen mereka terhadap organisasi akan rendah.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Wiliandari, (2019) adalah:

- 1) Karakteristik Individu, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja, emosi, masa kerja dan kepribadian. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan yang mendasarinya. Kepuasan kerja ditentukan oleh sejauh mana seseorang merasa bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak. Salah satu ciri dasar manusia adalah kita mempunyai kebutuhan dalam diri kita sendiri.
- 2) Variabel Situasional, Kebanyakan orang fokus pada gaji rata-rata yang diperoleh untuk pekerjaan serupa. Jika gaji yang diterima lebih rendah dari rata-rata orang lain, maka orang tersebut mungkin tidak puas dengan gajinya.
- 3) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, dan hubungan kerja, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan dan interaksi

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sunarto et al. (2022) indikator dalam kepuasan kerja antara lain:

- 1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 2) Upah/Gaji, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Jika suatu perusahaan terbiasa mempromosikan lapangan kerja bagi karyawannya, hal ini bisa menjadi insentif atau motivator bagi karyawan baru untuk melamar.
- 4) Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Rekan Kerja, Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Yunita et al, (2023), terdapat beberapa indikator untuk menunjukkan kepuasan kerja pada seorang karyawan, sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian. Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

- 2) Rasa adil. Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
- 3) Hilangnya perasaan tidak puas. Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor-faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.
- 4) *Satisfiers*. Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

## **6. Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Ma'rufi & Anam, (2019) Komitmen adalah tekad untuk bekerja keras, berkorban, dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan diri sendiri atau tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditetapkan sebelumnya. Komitmen memegang peranan penting dalam kinerja seseorang, terutama dalam bekerja. Hal ini disebabkan adanya komitmen yang menjadi acuan dan penyemangat sehingga membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap komitmennya.

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dan keinginan untuk berusaha keras

sesuai dengan keinginan organisasi. Jadi dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang menunjukkan loyalitas yang tinggi dari anggota organisasi terhadap organisasinya dan juga proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasinya (Latupapua et al, 2021). Menurut Darmawati et al, (2019) Komitmen organisasional adalah keadaan seorang pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi tertentu, mengejar tujuannya, dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

Menurut Ma'rufi & Anam, (2019) Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen individu terhadap suatu organisasi/perusahaan seringkali menjadi persoalan yang sangat penting. Beberapa organisasi sengaja memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat pengisian suatu jabatan/lowongan yang diiklankan. Sayangnya, meskipun hal ini sangat umum terjadi, tidak jarang pengusaha dan karyawan masih belum benar-benar memahami pentingnya keterlibatan. Padahal pemahaman ini sangat penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar perusahaan dapat berfungsi secara efisien dan efektif. Menurut Pranata et al, (2020) suatu organisasi atau yang bisa dikenal dengan komitmen organisasi

merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat antara anggota dan organisasinya yang tumbuh karena adanya ketertarikan dan kesamaan nilai yang dimiliki oleh seorang anggota dengan tujuan dan nilai yang ada di dalam organisasi sehingga sehingga muncul keinginan untuk memberikan kinerja terbaik dan berusaha menggapai tujuan yang dimiliki organisasi

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Puryana & Shidiqy, ( 2022) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor Kesadaran, Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan.
- 2) Faktor Aturan, Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang.
- 3) Faktor Organisasi, Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya.
- 4) Faktor Pendapatan, Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

5) Faktor Kemampuan, Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Faktor Sarana Pelayanan, Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

**c. Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah memiliki beragam indikator yang digunakan penelitian ini, menurut penelitian N. Allen & J. Meyer, (1990); Ma'rufi & Anam (2019) antara lain :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu komitmen yang didasari dalam ikatan emosional karyawan berkembang bersama organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif
- 2) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), yaitu komitmen yang mencerminkan kewajiban yang dirasakan pada organisasi, yaitu berakar dalam norma timbal balik
- 3) Komitmen Kelanjutan (*Continuence commitment*), yaitu komitmen yang mencerminkan berdasarkan biaya yang dirasakan, baik ekonomi serta sosial, dari meninggalkan organisasi



Pendapat lain Menurut Pranata et al, (2020) Indikator dari komitmen organisasi yaitu:

- 1) Disiplin, ini mencakup kepatuhan seluruh karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Hal ini mencakup kepatuhan seluruh karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Ini termasuk jam kerja, peraturan yang berlaku, persyaratan seragam, dll.
- 2) Kehadiran, Data yang menunjukkan karyawan tidak menjalankan tugas pekerjaannya. Hal ini termasuk ketidakhadiran karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi. Ketidakhadiran ini dapat diterima atau dapat diperhitungkan dalam menentukan besarnya ketidakhadiran. khususnya mencakup cuti, cuti resmi, dan hari libur kerja hari ketidakhadiran karyawan dalam sebulan, tidak termasuk hari libur, hari libur nasional yang ditetapkan, dan ketidakhadiran karena sakit, diperhitungkan.
- 3) Kerja sama, Merupakan tindakan kolektif dari orang ke orang, dimana setiap karyawan terlibat secara sukarela dan sadar serta memberikan energi untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.
- 4) Kepuasan, Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan- jaminan yang diperolehnya

Menurut Dian & Hermawan, (2013) terdapat tiga hal indikator komitmen organisasi yaitu:

- 1) Menunjukkan keikatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi aktif memajukan perusahaan.
- 3) Peningkatan identifikasi dan kepercayaan terhadap sasaran organisasi. Mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi

## B. Penelitian Terdahulu Yang Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang diberikan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Marwan et al. (2018)  Pengaruh Locus Of Control Dan Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Di Kota Ternate.  JMS : Jurnal Manajemen Sinergi, 6(1), 21– 41.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel locus of control dan self efikasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Perkantoran Balai Latihan Kerja Kota Ternate.	X1 : Locus Of Control X2 : Self- Efficacy Y : Komitmen Organisasi	Analisis regresi linier berganda, dan SPSS sebagai uji statistik.	Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa locus of control menyebabkan peningkatan komitmen organisasional pegawai di Balai Diklat Kota Ternate, (2) Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					tinggi efikasi diri maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai pada Kantor Pusat Pelatihan Kota Ternate, dan (3) Locus of control dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2	Ma`rufi & Anam , (2019)  Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi  Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi, Vol 9, No 1, Hal. 442- 446	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hasil-hasil penelitian (literature review) mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada individu	X1 : Karakteristik Pekerjaan X2 : Organisasi X3 : Pengalaman Kerja Y : Komitmen Organisasi	Databaseel ektronik google scholer	Hasil penelusuran menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi
3	Ellys & Ie (2020)  Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan  Jurnal Manajemen Maranatha, Vol 20, No 1, Hal 75- 84.	Tujuanpeneliti an ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan.	X1 : kepuasan kerja X2 : budaya organisasi Y : komitmen organisasi	PLS-SEM dengan metode <i>bootstrapping</i>	Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
4	Mengistu & Worku (2020)  Effect of work- life balance on organizational commitment in commercial bank of Ethiopia.  Journal of Strategic Human Resource Management, 9(1), 17–29.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Work- Life Balance terhadap Komitmen O rganisasi karyawa n di Komersial B ank of Ethiopia.	X : <i>Work Life Balance</i> Y : Komitmen Organisasi	Analisis regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di Komersial Bank of Ethiopia.
5	Latupapua et al. (2021)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah.  Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 5, No 1, Hal 52–64.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan menikah di PT. Bank Maluku Cabang Utama Malut Ambon	X1 : <i>Work Life Balance</i> Y : Komitmen Organisasi Z : Kepuasan Kerja	SmartPLS 3.0	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. <i>Work life balance</i> tidak berpengaruh signifi kansi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap komitmen organisasi.
6	Qurbani & Solihin Solihin (2021)  Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi	X1 : Efikasi Diri X2 : Kualitas Kehidupan Kerja Y : Komitmen Organisasi	<i>Partial Least Squares</i> (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol 8, No 2, Hal 223– 232.				
7	Ningsih & Rijanti (2021)  Pengaruh Kepribadian , Work-Life Balance , dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.  Jurnal Manajemen, 13(2), 315–323.	Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh kepribadian, work-life balance dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada PT BPR BKK DEMAK (Perseroda) KAB DEMAK)	X1 : Kepribadian X2 : Work- Life Balance X3 : Budaya Organisasi Y : Kepuasan Kerja	SPSS versi 21	Berdasarkan hasil analisis menentukan bahwa: (1) Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Badrianto & Ekhsan (2021)  Pengaruh Work- life Balance terhadap Komitmen organisasi yang di MediasiKomitme n Organisasi  Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), Vol 4, No 2, Hal 952- 962	Penelitian ini bertujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT YAUP Cikarang	X : Work- life Balance Y : Komitmen organisasi Z : Komitmen Organisasi	<i>SoftwareS mart PLS.</i>	Hasil penelitian menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh work-life balance dan komitmen organisasi.
9	Nahita & Saragih (2021)  Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap	Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap	X : Kepuasan Kerja Y : Komitmen Organisasion	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum.  Journal of Management and Business Review, 18(2), 393–405.	Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum.	al		organisasional karyawan.
10	Nugrawati & Prasetya (2021)  Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Menikah di PT. X  Jurnal Indonesia Sosial Sains, Vol 2, No 3, Hal 447-459	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif dan signifikan antara Work-life balance dengan Komitmen Organisasi	X : <i>Work Life Balance</i> Y : Komitemen Organisasi	Ujikorelasi Spearman's Rho	Terdapat hubungan todak positif dan signifikan antara Work-life balance dengan Komitmen Organisasi di PT X.
11	Dihag et al, (2022)  Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Generasi Y.  PSYCHE: Jurnal Psikologi, Vol 4, No 1, Hal 16–30	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi y	X1 : <i>Work-Life Balance</i> X2 : Kepuasan Kerja X3 : Efikasi Diri Y : Komitmen Organisasi	SPSS 25.0 for macOS	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja dan efikasi diri memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan pada <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan pada efikasi diri terhadap komitmen organisasi

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					pada perawat generasi y
12	Winata & Nurhasanah (2022)  Pengaruh Work Life Balance, Self-Efficacy, dan Komitmen Organisasional Terhadap Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja.  Feedforward: Journal of Human Resource, 2(2), 87–102	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Work Life Balance, Self- Efficacy dan Komitmen Organisasional terhadap Burnout pada mahasiswa yang bekerja.	X1 : Work Life Balance X2 : Self- Efficacy X3 : Komitmen Organisasional Y : Burnout	SoftwareS PSS 26 for Windows	Dari hasil penelitian, Work Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap Burnout pada mahasiswa yang bekerja. Self-Efficacy berpengaruh negatif terhadap Burnout pada mahasiswa yang bekerja. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap Burnout. terdapat pengaruh secara simultan ketiga variabel Work Life Balance, Self- Efficacy, dan Komitmen Organisasional terhadap Burnout pada mahasiswa yang bekerja
13	Sunarto et al. (2022)  Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pendidik Dan Tenaga Kependidikan  JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan, Vol 5, No 2, Hal : 145 – 153	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Swasta Maarif Cilageni Kecamatan Kadungora Kabupaten Garut	X : Kepuasan Kerja Y : Komitmen Organisasional	SPSS 24 for windows	Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Swasta Maarif Cilageni Kadungora Kabupaten Garut.
14	Khafidz & Sulhan (2023)  Pengaruh <i>Self</i>	Penelitian ini bertujuan untukmengeta hui pengaruh	X1: Self efficacy X2: Work Environment	SPSS 22	Hasil penelitian menunjukkan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Efficacy Dan Work Environment Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</i>  Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 1, No 4, Hal 43-54.	antara variabel-variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut antara lain <i>self efficacy, work environment,</i> kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Y: Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja		terhadap kepuasan kerja dengan nilai probabilitas 0,000. Work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan self efficacy terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan work environment terhadap komitmen organisasi
15	Rhizenda et al, (2023)  <i>Pengaruh Self-Efficacy Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen organisasi Pada KSP Delta Surya Purnama Pare</i>  Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS) Vol.2, No.4, Hal 54-67	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara self efficacy dan work life balance terhadap komitmen organisasi	X1 : Self-Efficacy X2 : Work Life Balance Y : Komitmen organisasi	SPSS Versi 25	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pada KSP Delta Surya Purnama Pare



No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
16	Choeriyah & Utami (2023)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working.  Jurnal Riset Psikologi, Vol 3, No 1, Hal 9–16	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh work life balance terhadap tiga komponen komitmen organisasi pada dosen hybrid working	X : <i>work life balance</i> Y : komitmen organisasi	Software SmartPLS	Hasil menunjukkan sebanyak 70% dosen memiliki work life balance yang tinggi dan profil komitmen terbanyak yaitu affective, continuance, dan normative commitment yang tinggi sebanyak 66%, serta work life balance secara signifikan dapat mempengaruhi affective commitment sebesar 63.9%, continuance commitment sebesar 56.9%, dan normative commitment sebesar 39.9%.
17	Putra et al. (2023)  Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.  Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen, Vol 4, No 2, Hal 231– 242.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar signifikan Self Leadership dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam	X1 : Self Leadership X2 : Self Efficacy Y : Komitmen Organisasi Z : Organizational Citizenship Behavior	SmartPLS	Self leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Self leadership berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Self efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi . Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Self leadership

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui organizational citizenship behavior .Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui organizational citizenship behavior.
18	Hidayat, (2018)  Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Trunover Intention  Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 11 No. 1 Maret 2018 : 51- 66	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan niat berpindah.	X1 : Kepuasan Kerja Y : Komitmen Organisasion al.	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap niat berpindah, serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.
19	Rahmadina & Setyaningrum (2023)  Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Trust Employee</i> Terhadap <i>Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction</i> Pada PT. XYZ Di Cikarang.  Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 6(1), 377– 385.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance, kepercayaan karyawan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi terhadap komitmen organisasi PT. XYZ di Cikarang	X1 : <i>Work Life Balance</i> X2 : <i>Trust Employee Commitment Organizatio n</i> Z : <i>Job Satisfaction</i>	SoftwareS martPLS 3.0.	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel work life balance. Variabel kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Rumusan Masalah atau Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					dan signifikan terhadap variabel work life balance. Sedangkan variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediasi yang memperkuat pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak banyak dipengaruhi oleh variabel kepercayaan karyawan
20	Wijaya et al. (2024)  Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.  Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 23, No 1, Hal 18–27	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PUDAM XYZ Wonogiri.	X : Kepuasan Kerja Y : Organizational Citizenship Behavior Z : Komitmen Organisasi	PLS-SEM	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya Seluruh hubungan langsung antar variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hubungan tidak langsung pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dengan peran mediasi komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Rekomendasi manajerial diformulasikan berdasarkan hasil yang telah diperoleh.

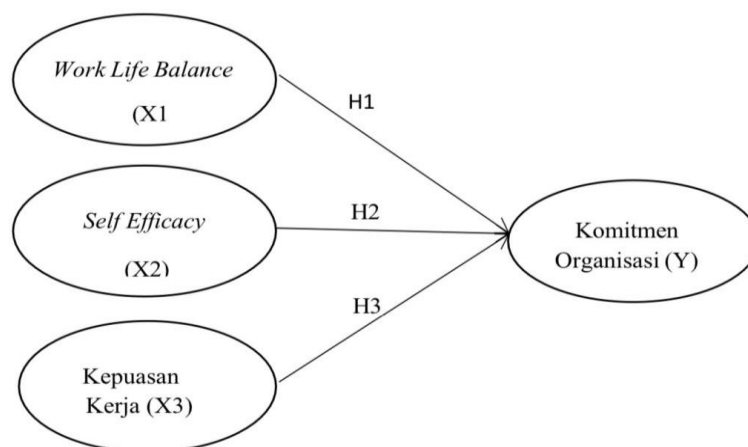
Sumber: Data Primer diolah (2024)

### C. Karangka Berpikir

Karangka berpikir berkaitan dengan teori yang berhubungan dengan identifikasi suatu faktor sebagai masalah penting. Karangka berpikir dinyatakan baik jika dapat menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel satu dengan variabel lain yang akan diteliti, sehingga perlu dijelaskan

hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadina & Setyaningrum, (2023), menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Marwan et al, (2018), menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan penelitian lain yang dilakukan oleh Sunarto et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu *Work Life Balance*, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja yang berpotensi mempengaruhi Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Penelitian dari Rahmadina & Setyaningrum (2023), Marwan et al. (2018), dan Sunarto et al. (2022)

#### **D. Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sugiyono, (2020) hipotesis ialah jawaban sementara dari suatu rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dengan wujud pertanyaan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi**

*Work Life Balance* atau Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kecakapan individu dalam menyelaraskan kebutuhan pribadi serta keluarga dengan tuntutan kerjaan Rahmadina & Setyaningrum, (2023). Jika seorang pegawai dapat mencapai hasil kerja yang baik tanpa harus mengkhawatirkan masalah pribadi dan profesional, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki *work-life balance* yang baik. Jika tidak mampu menyeimbangkan hidup, maka masalah pribadi dan pekerjaan akan terabaikan dan hal ini akan berdampak negatif baik bagi perusahaan maupun keluarga (Renny Dwi Nugrawati & Berta Esti Ari Prasetya, 2021). Menurut Yazid & Husniati, (2023) *Work-life balance* adalah istilah yang mengacu pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang. Hal ini dapat diukur dengan menggunakan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan, gangguan kehidupan kerja, dan gangguan kehidupan pribadi-pekerjaan. Sangat penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan

jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut.

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmadina & Setyaningrum, (2023), , Dihaq et al, (2022), Mengistu & Worku, (2020) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitemen Organisasi. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Komitemen Organisasi Pada Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan**

## **2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi**

*Self Efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. *Self Efficacy* mengacu pada situasi di seorang berusaha meyakinkan diri mereka sendiri akan kemampuan mereka untuk melakukan tugas dengan baik, tepat waktu Winata & Nurhasanah, (2022). Perkembangan efikasi diri tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan dan kegagalan, tetapi juga oleh kesalahan dalam evaluasi diri. Jika Anda terus-menerus ingat bahwa Anda terlihat buruk dalam kehidupan sehari-hari, tingkat efikasi diri Anda akan rendah.

Sebaliknya efikasi diri meningkat jika terus menerus berusaha meningkatkan kinerja meskipun sering mengalami kegagalan (Rustika, 2016)

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marwan et al, (2018), Qurbani & Solihin, (2021) dan Dihaq et al, (2022), yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan**

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap rekan kerja mereka dalam sebuah organisasi. Mereka mengidentifikasi apakah rekan kerjanya ini termasuk orang yang cerdas, memiliki rasa tanggung jawab, senang membantu, memiliki pribadi yang menyenangkan, serta merupakan orang yang rajin bekerja ataukah sebaliknya, justru mereka ini adalah orang yang pemalas, membosankan, tidak produktif, dan memiliki berbagai sikap yang buruk di tempat kerja. Dalam hal ini, karyawan terkadang mengemukakan pertanyaan yang sama dalam benaknya Sunarto et al. (2022), Pegawai yang bekerja keras dan

mempunyai sikap positif umumnya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, begitu pula sebaliknya. Pegawai memperoleh kepuasan kerja dengan turut serta memecahkan berbagai permasalahan pekerjaan dan merasa dibutuhkan. Imbalan ekstrinsik seperti gaji, upah, bonus, pujian, pengakuan, rasa hormat, dan empati intrinsik lainnya merupakan komponen kepuasan kerja (Sunarta, 2019). Sedangkan menurut Setiyanto & Selvi, (2018) Kepuasan Kerja merupakan orang merasa puas atau tidak puas dengan apa yang diperolehnya. Persepsi keadilan dan ketidakadilan terhadap suatu keadaan dipengaruhi oleh motivasi sesuai dengan derajat keadilan yang diberikan perusahaan dan diperoleh dengan membandingkan diri sendiri dengan orang lain di kelas, tempat kerja, dan pemerintahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarto et al. (2022), Latupapua et al, (2021) dan Hidayat, (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan**