

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Faktor individu

a. Pengertian Faktor Individu

Individu merupakan unit terkecil pembentuk masyarakat. Dalam ilmu sosial, individu berarti juga bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil. Sebagai contoh, suatu keluarga terdiri dari ayah, ibu, dan anak. Ayah merupakan individu dalam kelompok sosial tersebut, yang sudah tidak dapat dibagi lagi ke dalam satuan yang lebih kecil. Pada dasarnya, setiap individu memiliki ciri-ciri yang berbeda. Individu yang saling bergabung akan membentuk kelompok atau masyarakat. Individu tersebut akan memiliki karakteristik yang sama dengan kelompok di mana dirinya bergabung.

Individu berasal dari kata Yunani yaitu “individium” yang artinya “tidak terbagi”. Dalam ilmu sosial paham individu, menyangkut tabiat dengan kehidupan dan jiwa yang majemuk, memegang peranan dalam pergaulan hidup manusia. Individu merupakan kesatuan yang terbatas yaitu sebagai manusia perseorangan bukan sebagai manusia keseluruhan. Maka dapat disimpulkan bahwa individu adalah manusia yang memiliki peranan khas atau spesifik dalam kepribadiannya. Dan terdapat tiga aspek dalam individu yaitu aspek organik jasmaniah, aspek

psikis rohaniyah, dan aspek sosial. Dimana aspek aspek tersebut saling berhubungan. Apabila salah satu rusak maka akan merusak aspek lainnya.

Organisasi merupakan suatu perkumpulan orang yang memiliki tujuan bersama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara – cara mengatasi masalah-masalah yang ada di lingkungan organisasi. Faktor individu sebagai berikut: “Faktor individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman (Wibowo et al., 2024)

Faktor individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu (Martoyo, 2021) Faktor individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman faktor individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. (Hadari Nawawi, 2018)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor individu merupakan faktor individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang di bawa oleh seorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif.

b. Faktor-Faktor Individu

Faktor individual merupakan karakteristik yang dimiliki oleh setiap pegawai yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja mereka di tempat kerja. Faktor ini mencakup aspek-aspek pribadi yang membedakan satu pegawai dengan pegawai lainnya. Dalam penelitian ini, faktor individual dibagi menjadi beberapa subfaktor, yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi teknis yang dimiliki untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, maupun pengembangan diri secara mandiri.

2) Latar Belakang

Latar belakang pegawai mencakup pengalaman kerja sebelumnya, pendidikan, nilai-nilai, dan pengalaman hidup yang membentuk pola pikir serta cara pegawai berinteraksi di lingkungan kerja. Latar belakang yang berbeda dapat memengaruhi sikap, persepsi, dan pendekatan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan pengalaman dan latar belakang yang relevan biasanya lebih adaptif terhadap tuntutan pekerjaan dan mampu memberikan keputusan yang tepat.

3) Demografis

Aspek demografi meliputi karakteristik seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan tingkat pendidikan. Faktor demografi dapat memengaruhi motivasi, stamina kerja, serta cara pegawai menghadapi tekanan atau tantangan di tempat kerja. Misalnya, pegawai muda mungkin lebih dinamis dan terbuka terhadap inovasi, sementara pegawai senior mungkin memiliki pengalaman dan stabilitas yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas rutin.

c. Indikator Faktor Individu

Berikut Indikator faktor individu menurut Gibson, (2018) diuraikan sebagai berikut:

1) Minat kerja

Ketertarikan individu terhadap pekerjaan dan tugas yang dijalankan.

2) **Kebutuhan individual**

Tingkat pemenuhan kebutuhan pribadi yang memengaruhi semangat dan kepuasan kerja.

3) **Kemampuan kerja**

Kapasitas individu dalam melaksanakan tugas sesuai tuntutan pekerjaan.

4) **Kompetensi kerja**

Penguasaan keterampilan dan keahlian yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

5) **Pengetahuan tentang pekerjaan**

Pemahaman individu terhadap tugas, prosedur, dan tanggung jawab kerja.

2. Faktor Psikologi

a. Pengertian Faktor Psikologi

Memahami psikologi dalam dunia bisnis pada saat ini penting untuk dilakukan. Dimana perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Akan tetapi pada kondisi saat ini banyak orang khususnya pelaku bisnis yang belum mampu memahami psikologi seseorang dengan baik dalam lingkungan bisnisnya. Psikologi sendiri adalah sebuah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia atau hal yang berhubungan dengan kejiwaan seseorang. Dalam dunia bisnis terdapat banyak faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Sehingga dengan kondisi tersebut membuat seseorang pemimpin yang mengelola perusahaan harus mampu memahami psikologi karyawan yang bekerja dalam perusahaannya.

Menurut Sutrisno (2018) “faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.” Berdasarkan pendapat tersebut faktor psikologis pegawai dapat didefinisikan sebagai keadaan seseorang yang menyangkut kejiwaan pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja (Sugiyono, 2016).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi psikologi

Adapun Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Psikologis Karyawan Menurut Tama dan Dewi (2017) pekerjaan harus dirancang untuk meningkatkan kondisi psikologis karyawan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yang menyebabkan karyawan bisa merasakan sangat berarti pekerjaan tersebut
- 2) Pekerjaan yang menyebabkan karyawan bisa merasakan tanggung jawab atas hasil pekerjaan
- 3) Pekerjaan yang menyebabkan karyawan memperoleh ilmu dari hasil pekerjaannya

Tiap manusia memiliki tingkah laku sepanjang hari yang diungkapkan dengan cara apapun. Jenis tingkah laku yang muncul tersebut bisa berasal dari dalam pribadi atau untuk kepentingan pribadinya sendiri atau sebagai respon dari perilaku yang diberikan oleh orang lain pada pribadinya. Dalam jiwa manusia tentu ada sisi yang mendasari munculnya tingkah laku tersebut.

c. Indikator faktor psikologi

Faktor psikologis dapat diukur dengan berbagai hal yang berkaitan dengan keadaan kejiwaan seseorang pegawai. Menurut Silen (2019) Modal Psikologis diartikan sebagai keadaan psikologi individu yang positif yang dicirikan dengan:

1) Kepercayaan diri (*Self-Efficacy*)

Kepercayaan diri merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu secara efektif. Pegawai yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, menghadapi masalah, dan bertahan dalam situasi sulit. Hal ini mendorong mereka untuk lebih proaktif dan produktif dalam bekerja.

2) Menciptakan atribusi yang positif (*Optimism*)

Optimisme adalah kecenderungan untuk melihat situasi dari sisi positif, serta meyakini bahwa peristiwa buruk bersifat sementara dan bisa diatasi. Pegawai yang optimis biasanya mampu menjaga

motivasi, tidak mudah menyerah saat menghadapi kegagalan, dan lebih mampu menjaga kesejahteraan mentalnya. Optimisme juga mendorong sikap adaptif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah.

3) Harapan di masa yang akan datang (*Hope*)

Harapan merupakan kemampuan untuk memandang masa depan dengan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai melalui perencanaan dan usaha yang tepat. Pegawai yang memiliki harapan tinggi akan tetap fokus pada tujuan, mencari solusi alternatif ketika menghadapi hambatan, dan menunjukkan ketekunan serta motivasi dalam mencapai target kerja.

4) Daya tahan menghadapi tantangan (*Resiliency*)

Resiliensi adalah kemampuan untuk bangkit dan tetap berfungsi secara efektif setelah menghadapi tekanan, kesulitan, atau kegagalan. Pegawai yang resilien mampu mengelola stres, tetap produktif, dan menjaga keseimbangan emosionalnya meskipun berada dalam situasi sulit. Resiliensi juga berperan dalam membangun kemampuan adaptasi jangka panjang di lingkungan kerja yang dinamis.

Keempat modal psikologi itu diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja optimal. Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan secara maksimal dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai kesuksesannya. Keberadaan pegawai menjadi salah satu poin penting dalam jalannya suatu organisasi birokrasi. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan

terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para pegawai. Oleh sebab itu sebuah organisasi perlu mengetahui seberapa besar keinginan pegawai untuk bekerja.

3. Faktor organisasi

a. Pengertian Faktor Organisasi

Organisasi merupakan sebuah lingkungan bagi pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan dalam organisasi berpengaruh pada pelaksanaan kerja oleh para pegawai yang ada di dalamnya. Karena itulah organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja setiap pegawai yang ada dalam organisasi. Menurut Andesta (2018), faktor organisasional meliputi pengalaman tugas awal, peran lingkungan pekerjaan, gaya kepemimpinan dan pengawasan, konsisten aturan, kesempatan promosi, dan keadilan yang dirasakan. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Faktor organisasional merupakan hal-hal di dalam organisasi yang menjadi pendukung dan berperan bagi karyawan dalam membentuk kinerja. Faktor organisasional ini berasal dari luar diri karyawan dan terbentuk di dalam lingkungan kerja dan organisasi itu sendiri.

Menurut Briner (Rahmad, 2020), Faktor Organisasional yang merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi, faktor organisasional yang mempengaruhi komitmen karyawan yang berasal dari dalam organisasi meliputi, Karakteristik pekerjaan misalnya ruang lingkup pekerjaan, tantangan, kesulitan, status peran, tingkat pekerjaan,

konflik dan jam kerja. Karakteristik Struktur yang meliputi supervisi dan konsistensi tujuan organisasi. Variabel karakteristik dan faktor struktural yang meliputi keterlibatan secara social, personal importance dan formalitas organisasi.

Menurut (Aini, 2019), pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja sedangkan karyawan tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada karyawan supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

Menurut Aini, (2019) tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah bergantung kepada sejauh mana karyawan puas dengan layanan yang diberikan oleh pihak pengurus. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh, Aini, (2019) yang menegaskan bahwa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap karyawan sebagai manusia. Komitmen karyawan juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pimpinan-pimpinan dalam organisasi tersebut.

b. Indikator Faktor Organisasi

Menurut Andesta (2018), Faktor Organisasi yakni berbagai atribut, iklim kerja yang akan membentuk tanggung jawab. Indikator Faktor Organisasi ini meliputi:

- 1) Pengalaman tugas awal adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab.
- 2) Peran lingkungan pekerjaan adalah lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan kenyamanan untuk meningkatkan rasa komitmen didalam diri karyawan.
- 3) Gaya kepemimpinan dan pengawasan adalah seseorang yang senantiasa memberikaan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 4) Konsisten aturan adalah seseorang berkomitmen tinggi akan berkonsisten untuk selalu bertanggungjawab atas apa yang ditetapkannya.
- 5) Kesempatan promosi adalah karyawan mendapatkan kesempatan perpindahan karyawan dari suatu jabatan atau posisi, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.
- 6) Keadilan yang dirasakan adalah ketika karyawan puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi

4. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dikatakan juga sebagai hasil kerja, yaitu hasil yang telah dicapai oleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Hasil suatu pekerjaan dapat dikatakan tercapai atau tidak, tergantung dari tujuan pelaksanaan suatu pekerjaan yang telah tertulis dalam rencana kerja. Definisi kinerja dikemukakan oleh beberapa penulis, salah satunya menurut Mangkunegara (2018) disebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai setelah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai tugas. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya mencapai target. Database kinerja perusahaan adalah data yang penting, karena dari data-data tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Tetapi ada kebanyakan perusahaan kurang begitu memperhatikan hal tersebut bahkan ada yang tidak mempunyainya.

Sedangkan menurut Moehariono (2019) kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai seseorang ataupun kelompok dalam suatu organisasi secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai peran dan tanggung jawab masing-masing, dalam proses mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai aturan. Artinya, seseorang atau kelompok dapat dikategorikan memiliki kinerja baik, kinerjanya sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, apabila kinerja

seseorang atau kelompok dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dua pengertian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil seseorang yang melakukan suatu kegiatan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai tanggung jawabnya dan hasil yang diperoleh yang sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan dalam rencana pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tercapainya suatu pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat dari kesesuaian antara hasil dengan rencana.

b. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang memiliki kinerja yang tinggi menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- 2) Dapat mengambil dan menanggung risiko yang diambil.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki tujuan dan akan berjuang untuk merealisasi tujuan tersebut.
- 5) Memanfaatkan *feedback* dari setiap pekerjaan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan setiap rencana.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa factor yang memengaruhi kinerja, menurut Sopiah (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu (*personal factors*). Faktor ini berkaitan dengan motivasi, keahlian, komitmen.
- 2) Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor ini berkaitan dengan kualitas dukungan dan arahan dari pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
- 3) Faktor kelompok atau teman kerja (*team factors*). Faktor ini berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh teman kerja.
- 4) Faktor sistem (*system factors*). Faktor ini berkaitan dengan sistem kerja yang ada serta fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

d. Indikator kinerja

Kinerja seorang pegawai sebagai hasil suatu pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dapat diukur dari beberapa hal yang dikemukakan Robbins (2019), sebagai berikut :

1) Kualitas Pekerjaan

Menilai sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar organisasi dalam hal akurasi, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan persyaratan tugas. Indikator ini sering muncul dalam berbagai penelitian kinerja pegawai sebagai tolok ukur utama kualitas output.

2) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Menilai kemampuan pegawai menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan batas waktu (*deadline*) yang ditetapkan. Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam menilai efisiensi kerja dan keteraturan proses kerja.

3) Kerjasama (*Teamwork*) & Hubungan *Interpersonal*

Mengukur kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja atau tim, membangun komunikasi efektif, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis demi pencapaian tujuan bersama.

4) Produktivitas

Merupakan indikator gabungan antara kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam periode tertentu. Produktivitas sering dijadikan tolok ukur untuk menilai apakah kerja terjadi secara efektif dan berkelanjutan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memberikan gambaran dan kerangka pemikiran dalam penelitian maka perlu kiranya untuk membahas hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai acuan dalam membandingkan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sehingga akan menghasilkan suatu analisa yang sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu. Penelitian yang terkait dengan penelitian ini yang pernah dilakukan oleh peneliti lain antara lain sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Tabel Penelitain Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andi Irawan, M. Syamsul Maarif), M. Joko Affandi. 2015. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1 No. 1 Agustus 2015	<ul style="list-style-type: none"> • kinerja PNS, • faktor individu, • Faktor psikologi, • Faktor organisasi 	Deskriptif	faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja PNS. Faktor individu juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja PNS melalui faktor psikologi, sedangkan faktor organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui faktor psikologi. Faktor individu merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja PNS
2.	Edi Karyono dan Septi Kurnia Prastiwi, Pengaruh Faktor Individual Dan Psikologis Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Enzim Area Jateng & DIY, Jurnal EKA CIDA Vol. 3 No. 1 Maret 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor individu • Faktor psikologis • Kinerja karyawan 	Deskriptif	Faktor individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. faktor psikologis tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Kadek Selvina Devi dan Kadek Rai Suwena .	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor psikologis • Faktor organisasi 	deskriptif	Pertama, ada pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja karyawan. Kedua, ada pengaruh

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Faktor Psikologis dan Faktor Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR X.	• Kinerja karyawan		faktor organisasi terhadap kinerja karyawan . Ketiga, ada pengaruh faktor psikologis dan faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.
4.	Cicahwati, Elin Herlina, Roni Marsiana Suhendi. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Dan Faktor Psikologis Terhadap <i>Employee Performance</i> (Suatu Studi pada Pegawai PT. Pos Indonesia Kota Banjar). <i>Bisnis Management and Entrepreneurship Journal</i> . 2021.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Knowledge Management</i> • Faktor Psikologis • <i>Employee Performance</i> 	deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.	<p>1). <i>Knowledge Management</i> berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>;</p> <p>2). Faktor Psikologis berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>;</p> <p>3). <i>Knowledge management</i> dan faktor psikologis berpengaruh terhadap <i>employee performance</i></p>
5.	Hanifa Djakaria, Rahmat Laan, Fauziah Lamaya, 2019. Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai; Jurnal Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> • faktor individu • faktor lingkungan • kinerja pegawai 	deskriptif	secara simultan dan parsial faktor individual dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 3 No 2 Oktober 2019			
6.	Ririn Nur Indah Sari1, Hady Siti Hadijah. 2016. Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 1 No. 1, Agustus 2016, Hal. 204-214	<ul style="list-style-type: none"> • kepuasan kerja • disiplin kerja • kinerja pegawai 	survey eksplanasi	<p>1. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial;</p> <p>2. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. ;</p> <p>3. secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
7.	Angelia Febia Narwastu Murni Here; Vera Suryani Hamid; David Manafe. 2024. Peningkatan kinerja pegawai melalui pengawasan dan lingkungan kerja dimediasi oleh motivasi dan disiplin kerja. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 8 No. 2, 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Lingkungan • Motivasi • Disiplin Kerja • Kinerja pegawai 	Deskriptif	<p>terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja. Sedangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja dan motivasi mampu memediasi variabel pengawasan terhadap kinerja. Sedangkan variabel disiplin kerja dan motivasi tidak</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				mampu memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.
8.	Rizky Natassia, Vivi Indria. 2020. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Faktor Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Kantor Area II Padang. Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (233-239)	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor Lingkungan Kerja • Faktor Individu • Prestasi Kerja Karyawan 	Deskriptif asosiatif	Ada perbedaan yang signifikan antara faktor individu terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan
9.	Armediana Sukmarwati, Dra. Margarerha Suryaningsih, MS. , Dr. Ida Hayu DM, MM. 2020. Analisis kinerja pegawai di kecamatan gunungpati Kota semarang. Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja pegawai • Faktor penghambat kinerja 	Deskriptif kualitatif	faktor yaitu individual memiliki keahlian yang cukup baik, namun pada kemampuan, latar belakang dan demografi sudah baik. Begitu juga dengan faktor psikologis yaitu persepsi, personality, pembelajaran dan motivasi yang sangat baik, meskipun begitu attitude pegawai di kecamatan baik. selain itu terdapat faktor organisasi dengan

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan struktur sudah baik, begitu juga dengan job design yang sangat baik pula, hal ini dikarenakan masing-masing pegawai saling membantu satu sama lain.
10.	Nasrul Wathon, Zulian Yamit Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua Sinergi, Edisi Khusus on Human Resources, 2005	<ul style="list-style-type: none"> • faktor individu, • budaya organisasi, • perilaku kerja, kinerja. 	Deskriptif	<p>a) Faktor individu berpengaruh terhadap perilaku kerja</p> <p>b) Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja</p> <p>c) Faktor individu dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan perilaku kerja sebagai variabel</p>
11.	Nurmiyanti Wulandari, Moch.Mustam. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kepemimpinan • iklim organisasi • minat pegawai, • motivasi, kinerja 	Deskriptif	Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang masih tergolong kurang baik. Faktor yang paling besar sampai yang terkecil adalah Kemampuan, Kepemimpinan, Iklim

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				organisasi, pegawai dan Motivasi.
12.	Jamilatun Hikmah, Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, Nur Khojin, Nur Aisyah. 2020. Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai . Journal Economics and Management (JECMA) Volume 1, No. 1, Februari 2020, p. 53-65	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Individu, • Dukungan Organisasi, • Dukungan Manajemen • Kinerja Pegawai 	Deskriptif	Variabel faktor kompetensi individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel faktor dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel faktor dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi, faktor dukungan manajemen secara simultan bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
13.	Luthfi Umamul Husna, Bangun Putra Prasetya. 2024. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi, • Lingkungan Kerja, • Kinerja Karyawan 	Deskriptif kuantitatif	Analisa tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga saling mempengaruhi hal ini juga dapat dilihat apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan juga. Sehingga diduga

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vol.2, No.2 Juni 2024			terdapat pengaruh positif dan juga signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam Boshe.
14.	Anita Sukmawati, Sri Sundari, Marisi Pakpahan. 2024. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 2 No. 1 Februari 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja, • Lingkungan Kerja, • Kepuasan Kerja, • Komitmen Organisasi 	Deskriptif	<p>1) lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai;</p> <p>2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;</p> <p>3) komitmen terhadap organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai.</p>
15.	Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati. 2023. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis. Vol.1, No.4 Oktober 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan, • Motivasi, Perusahaan 	Deskriptif kualitatif	<p>Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT XYZ cenderung menurun akibat factor kurangnya semangat dan motivasi kerja. Namun, keseluruhan pelaksanaan kerja tetap terlaksana dengan baik sesuai dengan peraturan dan SOP yang berlaku</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Kinerja karyawan di PT XYZ sudah baik terutama di bagian divisi human capital.
16.	Warih Anggi Pratiwi. Arip Prehatiningsih. 2025. Pengaruh Faktor Individu, Psikologis dan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pns dan Non Pns Di TK Kecamatan Weru Sukoharjo. Jurnal Pendidikan Modern Volume 10 Nomor 02 Tahun 2025 153-167	<ul style="list-style-type: none"> • faktor individu, • psikologis • organisasi 	kuantitatif survei	Faktor individu berpengaruh terhadap kinerja guru PNS. Faktor psikologis berpengaruh terhadap kinerja guru PNS. Bahwa faktor organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS. Faktor Individu, Faktor Psikologi dan Faktor Organisasi, berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Guru PNS.
17.	Firda Mufaricha Octavia, Pompong B Setiadi, Sri Rahayu. 2023. <i>The Influence of Individual Factors and Individual Behavior on Employee Performance at PT. Naga Aries Teknologi. Journal on Education</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor individu • faktor perilaku, • kinerja 	Survey	simultan faktor individu dan perilaku individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. Naga Aries Teknologi. Dapat dikatakan bahwa faktor individu dan perilaku individu yang dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja PT.Naga Aries Teknologi.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
18.	Kevin Murphy, 1988. <i>Dimensions of Performance. Colorado state university</i>	<ul style="list-style-type: none"> • kemampuan pengalaman • motivasi, kinerja 	Deskriptif	Dimensi kinerja harus didefinisikan, bukan ditemukan. Strategi induktif yang mencoba menemukan hakikat kinerja dengan mengamati, mengukur, dan menganalisis indeks kinerja tidaklah memadai, karena melibatkan regresi tak terbatas. Kinerja harus didefinisikan sebelum diukur; ukuran kinerja tidak dapat digunakan untuk mendefinisikan kinerja.
19.	Marta MatulčíkováP, Anna Hamranová, Daniela BreveníkováP, Tomáš Legyelfalusy. 2023. <i>Selected Factors Influencing Employee Work Performance in Enterprises.</i> TEM Journal. Volume 12, Issue 3,	<ul style="list-style-type: none"> • penilaian kinerja • kinerja kerja, • penugasan kerja 	Survey	Selain penilaian kinerja formal, penilaian kinerja informal juga bermanfaat di perusahaan. Penilaian informal bersifat insidental: dilakukan oleh supervisor selama kinerja kerja, sehingga memiliki karakter penilaian berkelanjutan. Penilaian informal dapat dianggap sebagai bagian dari hubungan sehari-hari antara supervisor dan bawahan, sebagai bagian dari pemantauan

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				berkelanjutan terhadap kinerja dan perilaku kerja. Penilaian informal seringkali dipengaruhi oleh suasana hati dan perasaan supervisor saat itu. Penilaian informal memperkuat sifat partisipatif penilaian karyawan sebagai bagian dari hubungan sehari-hari antara supervisor dan bawahan.
20.	Loeung, 2024. <i>The Effect of Training Effectiveness on Individual Work Performance in Business Organizations in Cambodia.</i> SRAWUNG: Journal of Social Sciences and Humanities. Vol. 3, Issue. 3, (2024)	<ul style="list-style-type: none"> • Business organization • Training Effectiveness • Work Performance 	<i>Quantitative research</i>	<i>All training variables, including style, content, environment, schedule and materials, showed a positive relationship with performance. Training materials and training content have had positive effects on individual work performance</i>
21.	Ying-Cheng Hung, Tzu-Cheng Su, and Kuo-Ren Lou. 2022. <i>Impact of Organizational Culture on Individual Work Performance with National Culture of Cross-Strait Enterprises as a</i>	<ul style="list-style-type: none"> • national cultural • organization culture individual • work performance 	<i>Descriptive research</i>	<i>The results demonstrated that organizational hierarchy culture had a significant positive impact on task performance; clan culture and</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Moderator.</i> <i>Sustainability</i> 2022, 14, 6897			<i>adhocracy culture had a significant positive effect on contextual performance; and clan culture had a significant negative effect on counterproductive work behavior; however, adhocracy culture had a significant positive effect on counterproductive work behavior.</i>
22.	Na Fu, Patrick C. Flood, Denise M. Rousseau, Tim Morris. 2021. <i>Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity.</i> <i>Journal of Business Research</i> 129 (2021) 236–243	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational performance</i> • <i>job performance</i> 	<i>descriptive</i>	<i>We find that team reflexivity, which refers to team members' collective reflection and communication regarding team objectives and tasks, is a key moderator in the helping and job performance relationship. Our findings indicate that the helping-performance relationship is positive when team reflexivity is high and negative with low reflexivity</i>
23.	Norhazlin Ismail & Intan Soraya Rosdi. 2022 .	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work performance</i> 	<i>Descriptive</i>	<i>The results show that out of these seven</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Individual Work Performance Success Factors: revisiting the human performance system model. Journal of Business Management and Accounting</i> , Vol. 12, Number 2 (July) 2022, pp: 1–21	<ul style="list-style-type: none"> • <i>human performance</i> • <i>competency, self-efficacy,</i> • <i>performance targets</i> 		<p><i>factors, performance feedback was not significant and that only the incentives and rewards factor is negatively significant with work performance. Thus, it is important for the organisation to focus on competency, self-efficacy, career awareness and interests, resources and support, and performance targets to increase labour productivity; and at the same time, carefully look into the dimensions of incentives and rewards for the benefit of a nation.</i></p>
24.	Ongwae Nyasani Beatrice, Dr. Charles Lagat, PhD & Dr. Robert Odunga, PhD. 2018. <i>Effect of Organizational Factors on Employee Performance in Kenyan Universities Campuses; a Case of Nakuru County. Journal of Human Resource & Leadership</i> Volume	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership • Training development • Organisation culture, • Organisation Structure, • Work Environment • Employee Performance 	survey research	<p><i>It was concluded that shared vision between leaders, faith and trust from the institution leadership, leaders encouraging employees to increase their conceptualization, comprehension, and analytical capability have impact on their performances</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	2 Issue 3 Page 1-26 June 2018			
25.	Fadjari Widhi Kurniandra, Mohamad Trio Febriyantoro , Zulkifli , Dede Suleman, Fendi Saputra, Yohanes Totok Suyoto. 2022. <i>The effect of organizational culture, work discipline, and work experience on employee performance at PT. Omnikopi Kreasi Enak. Priviet Social Sciences Journal, 2022, 2(4), 18-24</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organization Culture, • Work Discipline • Work Experience • Employee Performance 	<i>explanatory research</i>	<i>Organizational Culture has insignificant effect on Employee Performance; Work Discipline has insignificant effect on Employee Performance; Work Experience has significant effect on Employee Performance</i>
26.	Saumya Aggarwal. 2024. <i>Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. IIMB Management Review (2024) 36, 230–238</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation culture; • Employee satisfaction • job performance 	<i>Explained descriptive.</i>	<i>Here is a significant and positive impact of organisational culture on employees' job performance that indeed affects the job and life satisfaction level of people in the organisations. Psychological capital plays a significant partial mediating role between organizational culture and employees' job performance</i>
27.	Chunhui Li. 2021. <i>The Effect of Psychological Factors on Individual</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Psychological contract, • Psychological capital, 	<i>Empirical Research</i>	<i>The results show that Individual psychological contract and</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Innovation Performance-Mediating Role of Proactive Behavior and Moderating Role of Organizational Support</i> paper Title. CONVERTER MAGAZINE, Volume 2021, No. 7</p>	<p><i>Proactive behavior,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Innovation performance</i> • <i>Organizational support</i> 		<p><i>psychological capital factors have significant positive correlation with individual proactive behavior and innovation performance. Proactive behavior mediates the relationship between Individual psychological contract, psychological capital factor and individual innovation performance. Organizational support plays a moderating role in the relationship between individual psychological contract, psychological capital factor and proactive behavior and innovation performance.</i></p>
28.	<p><i>Aulia Wardi, Said Usman, Hajjul Kamil. 2020.</i></p> <p><i>The Influence of Individual, Organizational and Psychological Factors on the</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>individual organization</i> • <i>psychological factors.</i> • <i>employees performance</i> 	<p><i>Descriptive Correlation</i></p>	<p><i>Individual characteristics that are not significant not statistically related to the performance of Aceh Mental Hospital employees are age, education level. And years of service. The</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Employees' Performance in Psychiatric Hospital Aceh. Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI- Journal) Volume 3, No 3, August 2020, Page: 1911-1927</i></p>			<p><i>significant organizational characteristics statistically related to the performance of Aceh Mental Hospital employees are incentives supervision, and work facilities. The significant psychological characteristic related statistically to the performance of Aceh Mental Hospital employees is motivation.</i></p>
29.	<p>Rashi Srivastav, Dr. Richa Nangia, Dr. Richa Arora. 2022.</p> <p><i>The Effect of Organizational & Psychological Factors on Employees Performance & Productivity: A Case Study of Medical Device Manufacturing Industries of DELHI/NCR. International Journal of Early Childhood Special Education (INT-</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Job satisfaction • Psychologic afactors • employee's performance • organization factors 	Descriptive	<p><i>The study concluded that if the employees are psychologically protected they will be more satisfied with their job. A good job fit is associated with the job satisfaction, fewer health complaints, employee retention, great self-esteem, good supervision, salary etc.</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	JECSE) Vol 14, Issue 03 2022			
30.	<p>Blessing Oluwaferanmi Oyelami, Tolulope Oluwaseun Onayemi, Joy Johnson Agbo. 2025.</p> <p><i>Psychological Factors Affecting Employee Motivation and Productivity: A Review of Selected Literature. Journal of Biology, Agriculture and Healthcare. Vol.15, No.1, 2025</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee productivity</i> • <i>motivation,</i> • <i>psychology health</i> • <i>emotional</i> • <i>commitmentl eadership</i> 	<i>Descriptive</i>	<p><i>this results in better job performance and increased organizational effectiveness and quality of service. Employee and manager burnout impacts motivation and productivity. Leadership styles, autonomy, and social relatedness were also important factors in employee motivation and productivity. COVID-19 most negatively affected female employee psychology, motivation, and productivity. To ensure a motivated workforce and profitability, organizations should adopt a holistic approach by combining financial rewards with intrinsic motivators while giving priority to the well-being, emotional intelligence, and leadership</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<i>development of employees.</i>
31.	Maja Rožman, Igor Vrečko and Polona Tominc. 2023 <i>Psychological Factors Impacting Academic Performance Among Business Studies' Students</i> <i>Faculty of Economics and Business, University of Maribor, 2000 Maribor, Slovenia; igor.vrecko@um.si (I.V.); polona.tominc@um.si (P.T.) *</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>psychological factors</i> • <i>students; education;</i> • <i>academic success</i> 	<i>Structural Equation Modeling</i>	<i>These findings offer crucial insights for educators and policymakers, paving the way for innovative strategies that enhance academic success and empower students to thrive holistically, both academically and personally. By addressing the full spectrum of challenges students face, we can foster a more resilient, motivated, and successful generation of students.</i>
32.	Niyar Andina, Hapzi Ali. 2024 Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Strategi Perusahaan https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i1 Received: 04 April 2024, Revised: 12 April 2024, Publish:	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur Organisasi, • Budaya Organisasi • Kinerja Karyawan 	Analisis kualitatif	Hasil artikel: Tiga faktor utama yang mempengaruhi strategi perusahaan Adalah struktur organisasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	20 April 2024 https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/			
33.	Saeed Rajabi and Masoumeh Hasanza dehtabrizi. 2025 <i>Social and psychological capital's impact on employee performance at Kerman university of medical sciences</i> Rajabi and Hasanzadehtabrizi Discover Psychology https://doi.org/10.1007/s44202-025-00377-w RESEARCH	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologic capital • Organization Social performance 	<i>analytical multi-stage random cluster sampling</i>	<i>Both psychological and social capital contribute meaningfully to organizational performance, with psychological capital working directly and through social capital development. These findings suggest implementing integrated approaches to organizational development while maintaining realistic expectations</i>
34.	Trung Thanh NGO . 2021 <i>Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Employee, Psychologic • Job Satisfaction • Job Performance 	<i>The mixed research</i>	<i>Based on the results, the study also provides recommendations related to psychological capital and job satisfaction assisting managers to increase employees' job performance.</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Print ISSN: 2288-4637 / Online ISSN 2288-4645 doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0495			
35.	Jun Liu , Ruofan Xu & Ziwei Wang. 2023 <i>The effects of psychological capital, work engagement and job autonomy on job performance in platform flexible employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>employees Psychologic</i> • <i>Work engagement,</i> • <i>Job performance</i> • <i>Job autonomy</i> 	<i>regression analysis</i>	<i>The results indicate that work engagement plays a mediating role between psychological capital affects platform flexible employees' job performance. Moreover, job autonomy moderates the mediating effect.</i>
36.	Suryo Wibowo, MKK, SpOK,1 Sunarno, ST, MT,1 Juliana Gasjirin, MA,1 Michael Christian, SE, MM2 and Eko Retno Indriyarti, SE, MM. 2019 <i>Psychological and Organizational Factors Impacting Job Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: A Study on Similar Exposure Groups in Indonesia</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>job satisfaction</i> • <i>work pressure, industrial</i> • <i>organization psychology,</i> 	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>	<i>The results, with a majority of SEGs from engineering, found that out of five hypotheses (H1–H5), four are accepted while one is rejected</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
37.	Chunhui Li.2022 <i>Psychological Factors and Innovation Performance of Scientific and Technological Personnel: The Mediating Role of Proactive Behavior and the Moderating Role of Organizational Support</i> Hindawi Scientific Programming Volume 2022, Article ID 5886648, 10 pages https://doi.org/10.1155/2022/5886648	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychologic Factors</i> • <i>Innovation Performance</i> • <i>Technologic Personnel</i> 	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>	<i>result can be drawn that the psychological contract of an individual and psychological capital factors on personal proactive behavior are more meaningfully and positively linked to innovation performance, intermediary between individual innovation performance, organizational support in individual psychological contracts, psychological capital, and proactive behavior.</i>
38.	Nurhaeda Zaeni, Syafruddin Kitta. 2023 <i>Psychological Factors and Organizational Factors on Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychologi Factors</i> • <i>Organizational Factors</i> • <i>Employee Performance</i> 	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>	<i>The results of this study show that Psychological Factors partially have a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Factors partially have a positive but not significant effect on Employee Performance, and</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 10, No.2 (2023) September Page. 825-836 e-ISSN: 2621-1971 p-ISSN: 2088-7086			<i>Psychological Factors and Organizational</i>
39.	Lilofa Osamiefan Ogiamien, Roland Izuagbe. 2023 <i>Impact of Organisational and Psychological Factors on the Job Performance of Personnel in Private University Libraries in South-South Nigeria</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation Factors • Psychologic Factors • Job Performance 	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>	<i>The results of the study showed that organizational factors (organisational culture and organisational commitment) are stronger corrolates of job performance among personnel in private university libraries in South-South Nigeria than psychological factors (work motivation and self-esteem).</i>
	DOI: 10.4236/oalib.1102419 PDF H TML XML 2,561 Downloads 10,624 Views Citations			
40.	Adenathera L. Dewa. 2023 <i>The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Ability</i> • <i>Work Discipline</i> • <i>Work Environment</i> • <i>Employee Performance</i> 	regression analysis	<i>In addition, 60% of the variation in the dependent variable of employee performance factors can be explained by the independent variables of work ability, work discipline and work environment. Meanwhile, the</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Vol. 2, no. 3, (2023), 1-10 https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/			<i>remaining 40% is explained by other causes outside the variables.</i>
41.	Ali Saleh Alshebam. 2021 <i>The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction</i> SAGE Open July-September 2021: 1 – 14 © The Author(s) 2021 DOI: 10.1177/21582440211040809 journals.sagepub.com/home/sgo	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychological capital employees</i> • <i>job satisfaction</i> • <i>employees' innovative behavior</i> 	<i>structural equation modeling (PLS-SEM).</i>	<i>These findings suggest the importance of psychological capital in influencing the innovative behavior of employees. Hence, there is a need to continue developing it among employees to ensure a better output</i>
42.	Asi Vasudeva. 2021 <i>Socio-psychological factors on employee turnover: a demystifying perspective</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>emotional intelligence</i> • <i>employee turnover intention</i> • <i>job satisfaction</i> • <i>psychological factors</i> 	<i>structural equation modeling (PLS-SEM).</i>	<i>Results. Socio-psychological factors are quite important for the organizations to view on. Employees need a fair support from the organization on distributive fairness and a healthy relationship with the</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Organizational Psychology</i> , 2021, Vol. 11, No. 3, P. 168–179			<i>team members. Discussion. The review throws light on the increased influence of family on employee turnover.</i>
43.	Piyush Gupta and Rishi Chaudhry. 2021 <i>Mediating Role of Psychological Safety on Support at the Workplace and its Association with Organization Performance: Context of Indian IT Sector</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychologic safety</i> • <i>organization performance</i> • <i>employee support</i> • <i>technologies Workplace.</i> 	<i>structural equation modeling (PLS-SEM).</i>	<i>The results suggest that POS and PSS have a significant effect on PS and OP. Also, PS has a direct impact on OP. Mediation analysis suggests that PS has full mediation between the relationship of PSC and OP while partial mediation between PSS and OP.</i>
	DOI: 10.2174/0118743501311004240710111 216, 2024, 17, e18743501311004			
44.	Caroline Waithira Kagwi. 2018 <i>Influence Of Psychosocial Factors On Employees' Performance In Organizations (A Case Of Huduma</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychosocial factors</i> • <i>employees performance</i> 	<i>regression analysis</i>	<i>The findings indicated that psychosocial workplace aspects contribute to the success of individuals, groups, organizations, industries, and nations. It was established that psychosocial workplace aspects</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Centre - Nyeri County) Journal of Business and Strategic Management ISSN 2520-0402 (Online) Vol.3, Issue 1 No.3, pp 31 - 44, 2018			<i>had a great contribution towards the organizations' performance in Huduma Centre, Nyeri County.</i>
45.	Jinli Xue ¹ , Hao Wang ¹ , Meng Chen ² , Xiujuan Ding ³ and Mengting Zhu. 2023 <i>Signifying the Relationship Between Psychological Factors and Turnover Intension: The Mediating Role of Work-Related Stress and Moderating Role of Job Satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>emotional exhaustion</i> • <i>work engagement,</i> • <i>job satisfaction,</i> • <i>turnover intentions</i> 	<i>structural equation modeling (PLS-SEM).</i>	<i>The study results show the mediating role of work-related stress and moderating role of employees' job satisfaction. Accordingly, the study provides implications for managers, encouraging them to take the necessary steps in controlling the turnover rate by enhancing employees' morale</i>
46.	Arun Singla. 2024 <i>Psychological Factors in Workplace Productivity and Employee Well-Being</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>workplace productivity</i> • <i>employee well-being</i> • <i>psychologic factors</i> 	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>	<i>the causes and symptoms of stress in the workplace, illuminating how it may harm employees' health and decrease their efficiency. Also included are methods for reducing and managing stress, which may help</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	SHODH SAGAR Journal of Inspira on and Psychology Vol. 1 Issue 1 Jan-Mar 2024 Peer Reviewed & Refereed			<i>businesses build workplaces that are good for employees' mental and emotional health. Keywords: workplace productivity, employee well-being</i>
47.	Tamim poe. 2021 <i>Influence of Organizational, Individual and Psychological Factors on the Employees' Performance in Psychiatric Hospital Budapest</i> <i>Critics Institute- Journal (BIRCI- Journal) Volume 3, No 3, August 2020,</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational Individual</i> • <i>Psychological Factors</i> • <i>Employees' Performance</i> 	<i>Descriptive Correlation</i>	<i>Individual characteristics that are not significant / not statistically related to the performance of Aceh Mental Hospital employees are age, education level. And years of service. The significant organizational characteristics statistically related to the performance of Mental Hospital</i>
48.	Wenqiang Gao. 2022 <i>Effects of psychological factors on players' performance with the mediation role of player's satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>psychologic factor</i> • <i>job performance</i> • <i>job satisfaction</i> 	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	<i>The current study is helpful for the players particularly from China to boost their performances and satisfaction level. Moreover, the current study also helps the sports industry of China to</i>

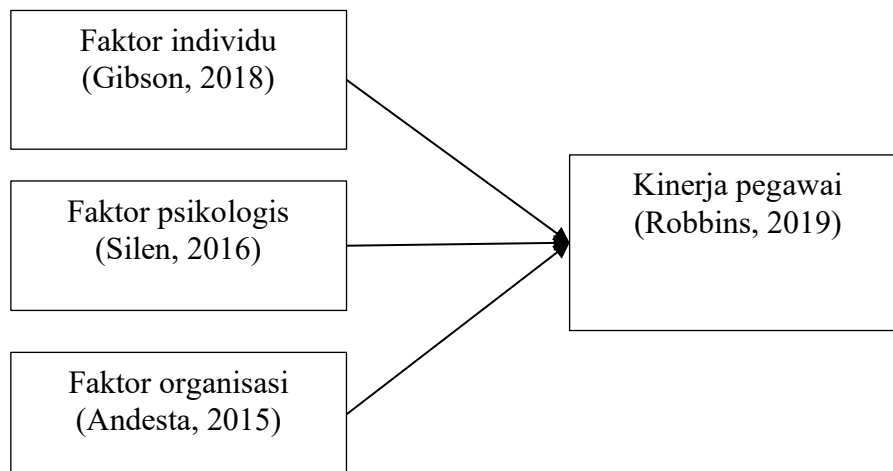
No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<i>increase players' performances.</i>
49.	<p>Quinzly La. 2023</p> <p>Psychological Factors and Innovation Performance of Scientific and Technological Personnel: The Mediating Role of Proactive Behavior and the Moderating Role of Organizational Support</p> <p>Vasavi College (Affiliated to Bharathiar University), Erode, Tamil Nadu, India https://doi.org/10.1155/2022/58866</p> <p>48</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologic Factors and Innovation • Performance of Scientific and Technologic 	<p><i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i></p>	<p><i>the psychological contract of an individual and psychological capital factors on personal proactive behavior are more meaningfully and positively linked to innovation performance, intermediary between individual innovation performance, organizational support in individual psychological contracts, psychological capital, and proactive behavior.</i></p>
50.	<p>Varllete ion. 2021</p> <p><i>Psychological Factors and Organizational Factors on Employee Performance</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychologic Factors</i> • <i>Organizatio Factors</i> • <i>Employee Performance</i> 	<p><i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i></p>	<p><i>The results of this study show that Psychological Factors partially have a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Factors partially have</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 10, No.2 (2023) September Page. 825-836 e- ISSN: 2621-1971			<i>a positive but not significant effect on Employee Performance, and Psychological Factors and Organizational</i>

Sumber : Data diolah, 2025

C. Kerangka Konseptual

kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang harus dihubungkan secara teoritis antara variabel penelitian yang harus diamati atau diukur dan dibangun berdasarkan hasil-hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian dan menentukan faktor baru dari banyaknya jumlah variabel yang akan dianalisis.. Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Modifikasi dari peneliti terdahulu (Gibson, 2018), (Silen, 2016), (Andesta, 2015), (Robbins, 2019).

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menganalisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen diduga memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung sesuai dengan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka konseptual ini menunjukkan arah hubungan antarvariabel yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis penelitian.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2020). Berdasarkan kerangka berpikir dan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor individu merupakan faktor internal yang melekat pada diri seorang pegawai dan berperan penting dalam menentukan perilaku serta kinerjanya di lingkungan kerja. Menurut Hadari Nawawi (2018), faktor individu adalah faktor interpersonal yang berasal dari dalam diri seseorang dan mampu menggerakkan serta memengaruhi perilaku kerja individu. Faktor ini mencakup aspek fisik maupun psikis yang secara langsung berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Gibson, (2018) menyatakan bahwa faktor individu terdiri atas beberapa unsur utama, yaitu kemampuan dan keahlian, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, serta karakteristik demografis seperti usia dan jenis kelamin. Kemampuan dan keahlian yang memadai akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sementara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berkontribusi terhadap kualitas pengambilan keputusan dan ketepatan dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor individu memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Gibson, (2018) membuktikan bahwa faktor individu

berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua. Selanjutnya, penelitian Affandi, (2015) menemukan bahwa faktor individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui faktor psikologis di Direktorat Pendidikan Tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karakteristik individu tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui variabel-variabel psikologis yang terkait dengan sikap dan motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor individu memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk pegawai yang bekerja di kantor desa di Kecamatan Widodaren. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Faktor Psikologi Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor psikologi merupakan faktor kejiwaan yang melekat pada diri seseorang dan berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, serta cara individu menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks dunia kerja, faktor psikologis sangat menentukan bagaimana seorang pegawai memahami tugas, merespons lingkungan kerja, serta menghasilkan kinerja yang optimal. Kondisi psikologis yang baik akan mendorong pegawai bekerja secara maksimal, sedangkan kondisi psikologis yang kurang baik dapat menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Silen, (2016) menyatakan bahwa faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat kerja, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, serta keterampilan. Minat kerja yang tinggi akan menumbuhkan semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, sementara sikap positif terhadap pekerjaan akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin dan produktif.

Silen, (2016) mengemukakan bahwa faktor psikologis yang memengaruhi kinerja meliputi persepsi, sikap, nilai, kepuasan kerja, dan kepribadian. Persepsi yang baik terhadap organisasi dan pekerjaan akan membentuk sikap positif dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja dan kepribadian yang stabil akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Wabri et al. (2012) juga menegaskan bahwa faktor psikologis merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan, karena kondisi psikologis karyawan sering kali tidak tampak secara langsung dan dapat dengan mudah disembunyikan. Oleh sebab itu, pemahaman terhadap kondisi psikologis pegawai dapat memberikan informasi yang berarti dalam menjelaskan perilaku kerja dan memecahkan permasalahan kinerja.

Temuan empiris dari penelitian terdahulu juga mendukung adanya pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suwena, (2017) menunjukkan bahwa faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian

Prehatiningsih, (2025) menyimpulkan bahwa faktor psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PNS, sedangkan menurut zaki, (2020) mendapatkan hasil dalam penelitiannya bahwa variabel Individual dan Psikologis signifikan terhadap Kinerja. Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa aspek psikologis merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor organisasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor psikologis memiliki peran strategis dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga faktor psikologi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai

3. Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang terdiri atas sekelompok individu yang bekerja secara terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi publik, khususnya kantor desa, organisasi berfungsi sebagai sarana pelayanan kepada masyarakat yang menuntut kinerja pegawai yang profesional, efektif, dan akuntabel. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawainya. Lingkungan organisasi sebagai tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja individu yang berada di dalamnya. Lingkungan kerja organisasi

terdiri atas lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi sarana dan prasarana kerja, tata ruang, kebersihan, serta kenyamanan tempat kerja, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup hubungan kerja, sistem komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta kebijakan dan aturan kerja. Lingkungan organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, nyaman, dan produktif, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

Rahmad, (2020) menyatakan bahwa faktor organisasional merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi dan memiliki pengaruh terhadap sikap, komitmen, serta perilaku kerja karyawan. Faktor organisasional tersebut mencakup karakteristik pekerjaan, antara lain ruang lingkup pekerjaan, tingkat tantangan dan kesulitan kerja, kejelasan status dan peran dalam organisasi, tingkat jabatan, konflik peran, serta pengaturan jam kerja. Karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik akan memberikan kejelasan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai, sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Selain itu, konflik peran dan beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan motivasi pegawai. Sebaliknya, pembagian kerja yang adil, jam kerja yang jelas, serta deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pegawai akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa

pengelolaan faktor organisasi yang baik sangat menentukan tingkat kinerja pegawai.

Andesta (2015) menegaskan bahwa organisasi membutuhkan kontribusi pegawai berupa pemikiran, tenaga, keterampilan, dan kepakaran dalam menjalankan roda organisasi. Di sisi lain, pegawai sangat bergantung pada apa yang diberikan oleh organisasi, seperti gaji, fasilitas kerja, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan pimpinan. Kondisi ini mencerminkan adanya hubungan saling ketergantungan antara pegawai dan organisasi. Apabila organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai secara adil dan proporsional, maka pegawai akan terdorong untuk menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitiannya dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor organisasi, faktor psikologi dan faktor Individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Pemerintahan Desa Batam. Faktor individu juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap Pemerintahan Desa Batam melalui faktor psikologi.

Dukungan organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan organisasi dapat berupa perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, kejelasan kebijakan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta pemberian penghargaan atas prestasi kerja. Pegawai yang merasakan adanya dukungan dari organisasi akan memiliki persepsi positif terhadap tempat kerjanya, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan komitmen dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu memberikan bukti empiris mengenai pentingnya faktor organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Jamilatun Hikmah dkk. (2020) menyimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa peran organisasi tidak hanya sebagai penyedia pekerjaan, tetapi juga sebagai pihak yang bertanggung jawab menciptakan sistem kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Dalam konteks kantor desa di Kecamatan Widodaren, faktor organisasi menjadi aspek yang sangat penting mengingat tugas pegawai desa berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan. Struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang tepat, dukungan pimpinan desa, serta lingkungan kerja yang kondusif akan membantu pegawai desa dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, lemahnya dukungan organisasi, ketidakjelasan peran, serta konflik kerja berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa faktor organisasi memiliki peranan yang sangat strategis dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.