

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Perceived Organizational Support* (Dukungan organisasi)

Perceived Organizational Support (Dukungan organisasi) adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa organisasi kerja mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Li et al., 2025). Dukungan organisasi yang dirasakan seseorang secara khusus berkaitan dengan persepsi subjektif mereka mengenai tingkat dukungan yang mereka terima dari organisasi mereka di bidang-bidang seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan, perawatan karir, sumber daya, dan perlakuan. Seseorang yang merasakan dukungan organisasi cenderung meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja, sehingga meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Ketika dukungan organisasi kuat, mereka akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan kurangnya dukungan dapat menyebabkan berkurangnya keterlibatan kerja, perkembangan sikap kerja yang negatif, dan kinerja kerja yang lebih rendah (Ni et al., 2024). Adanya dukungan organisasi ini berdampak positif dimana efisiensi kerja menjadi meningkat, efikasi diri, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka semakin meningkat (Cullen et al., 2014).

2.1.2. *Personal Traits* (Kepribadian)

Personal traits (kepribadian) merupakan dimensi perbedaan individu yang menunjukkan pola konsistensi dari pemikiran, perasaan, dan tindakan (McCrae & Costa, 1987). Sifat kepribadian juga merupakan karakteristik internal yang khas dari pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Allport & Odbert, 1936 dalam (Yamashita et al., 2024)). Dengan kata lain, kepribadian sendiri menggambarkan karakteristik yang dimiliki individu, dimana relatif menetap dan dapat mempengaruhi bagaimana cara individu dalam merasakan, berpikir, serta berperilaku dalam berbagai situasi yang mereka hadapi. Kepribadian diukur menggunakan *Big Five Personality Model* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae. Model ini adalah salah satu model kepribadian yang paling banyak digunakan karena dapat menggambarkan karakteristik individu secara lebih menyeluruh melalui lima dimensi utama kepribadian. Menurut (McCrae & Costa, 1987), lima dimensi kepribadian seseorang terdiri dari: *neuroticism*, *conscientiousness*, *agreeableness*, *openness*, dan *extraversion*. Kelima dimensi tersebut memiliki arti sebagai berikut:

- a. ***Neuroticism* (Neurotisme)** : Neurotisme merupakan dimensi kepribadian yang berkaitan dengan kestabilan emosi seseorang dalam menghadapi tekanan maupun berbagai situasi yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang yang memiliki tingkat neurotisme yang rendah memiliki kecenderungan pengendalian emosi yang baik, lebih tenang, dan percaya diri. Neurotisme berarti stabil pada emosional, percaya diri, dan

berpendirian teguh (Allport & Catell, 1957 dalam (Yamashita et al., 2024). Selain itu, neurotisme juga berarti tenang, bangga terhadap diri sendiri, tidak emosional, kadang tempramen, dan kuat (Costa & Mc Crae, 1992 dalam (Yamashita et al., 2024).

b. *Conscientiousness* (Bertanggung jawab) : *Conscientiousness* merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan tingkat kedisiplinan, ketelitian, tanggung jawab, dan kesungguhan seseorang dalam menyelesaikan tugas maupun mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung lebih terorganisir dan dapat diandalkan dalam pekerjaannya. Menurut Allport & Catell, 1936 dalam (Yamashita et al., 2024) *conscientiousness* berarti penuh pertimbangan, disiplin tinggi, dapat dipercaya, bisa diandalkan, bertanggung jawab, tekun, memiliki orientasi pada pencapaian. Selain itu, seseorang dengan kepribadian ini juga berarti teliti, teratur, tepat waktu, bekerja keras, ambisius, dan gigih (Costa & Mc Crae, 1992 dalam (Yamashita et al., 2024)

c. *Agreeableness* (Ramah) : *Agreeableness* merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan kecenderungan seseorang untuk bersikap ramah, mudah bekerja sama, peduli terhadap orang lain, serta mampu menjaga hubungan sosial yang baik dengan lingkungan sekitarnya. Seseorang dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi biasanya lebih mudah dalam membangun hubungan yang positif dengan orang lain. Menurut Allport & Catell, 1936 dalam (Yamashita et al., 2024), *agreeableness* berarti lemah

lembut, menghindari konflik, dapat bekerja sama (kooperatif), bersifat baik, hangat, penuh kepercayaan, dan suka membantu. Keramahan juga berarti berhati lembut, dermawan, mudah percaya, ramah, bersabar, toleran (Costa & Mc Crae, 1992 dalam (Yamashita et al., 2024).

- d. ***Openness (Terbuka)*** : *Openness* merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan keterbukaan seseorang terhadap pengalaman baru, ide baru, serta kemauan untuk menerima perubahan dan mencoba hal-hal yang berbeda. Seseorang dengan tingkat keterbukaan yang tinggi biasanya memiliki kecenderungan memiliki rasa ingin tahu yang besar, kreatif, dan terbuka terhadap berbagai sudut pandang. *Openness* berarti imajinatif, artistik, penuh ide baru, tertarik dengan seni, budaya dan ilmu pengetahuan, terbuka terhadap perubahan dan pengalaman baru, mudah beradaptasi dalam situasi yang berbeda (Allport & Catell, 1937 dalam (Yamashita et al., 2024). Terbuka juga berarti kreatif, inovatif, imajinatif, bebas, memiliki rasa penasaran (Costa & Mc Crae, 1985 dalam (Yamashita et al., 2024).
- e. ***Extraversion (Ekstraversi)*** : *Extraversion* merupakan dimensi kepribadian yang menunjukkan kecenderungan seseorang untuk aktif berinteraksi dan menjalin relasi dengan orang lain. Seseorang yang memiliki tingkat ekstrasversi yang tinggi biasanya memiliki kecenderungan mudah bersosialisasi, komunikatif, serta merasa nyaman ketika berinteraksi dengan lingkungan disekitarnya. Ekstrasversi berarti nyaman berinteraksi dengan orang lain, senang dan mudah dalam bergaul, mudah bersosialisasi serta mampu hidup berkelompok dan tegas (Allport & Catell, 1961 dalam

(Yamashita et al., 2024). Menurut Costa & Mc Crae, 1992 dalam (Yamashita et al., 2024), ekstrasversi juga berarti penuh kasih sayang, banyak bicara, dan bersemangat.

Dalam hal ini, 5 dimensi utama dalam kepribadian menegaskan bahwa setiap sifat harus dipertimbangkan dalam sebuah spektrum. Dalam sebuah studi meta analitik milik (Judge et al., 2002) ekstrasversi umumnya dipahami sebagai representasi tingkat sosialisasi dan kecenderungan untuk menikmati interaksi dengan orang lain. Seseorang yang ekstrovert cenderung mencari aktivitas dan perilaku sosial yang membantu mereka menciptakan kondisi untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dalam konteks pekerjaan, ketelitian biasanya merupakan sifat kepribadian yang paling sering disebutkan, karena memberikan keterkaitan dengan ukuran kinerja pekerjaan dan hasil terkait pekerjaan lainnya. Orang yang teliti lebih cenderung menghargai aturan dan struktur birokrasi.

Terlepas dari konteksnya, orang yang ramah biasanya lebih altruistik dan percaya diri serta memiliki motif pro-sosial dan terbukti lebih bahagia dalam semua situasi kehidupan. Neurotisisme mengacu pada kepribadian yang tidak aman dan cemas serta ketidakpuasan yang dapat diprediksi dengan hampir setiap bagian kehidupan seseorang, termasuk ketidakpuasan kerja. Secara umum, seseorang dengan sifat kepribadian positif diharapkan mampu memanfaatkan peluang dan mengembangkan kemampuannya yang memungkinkan mereka mencapai potensi kepuasan kerja yang optimal. Sebaliknya, seseorang dengan sifat kepribadian negatif cenderung kurang memanfaatkan kekuatan dan sumber daya mereka.

2.1.3. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

Self-efficacy (Efikasi diri) mengacu pada evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan (Baron & Bryne 2003 dalam (Tsai et al., 2024). Menurut (Xiao & Zheng, 2025) efikasi diri bersifat universal, dimana telah dikemukakan bahwa evaluasi kemampuan seseorang lebih penting bagi kesejahteraan dan kepuasan seseorang yang dalam budaya individualistik ikatan antar individu sedikit longgar dan kesadaran “Aku”, otonomi serta kebutuhan dan hak individu dihargai. Sebaliknya, budaya kolektivistik menekankan kesadaran “Kita”, identitas kolektif, keterhubungan antarindividu, harmoni, solidaritas, kewajiban, dan kesesuaian.

Penekanan pada kelompok internal ini dapat mengakibatkan evaluasi diri individu memiliki dampak yang lebih lemah terhadap kesejahteraan seseorang dibandingkan dengan evaluasi kelompok sendiri (Vieluf et al., 2013).

Menurut teori kognitif sosial, efikasi diri sering didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas tertentu pada tingkat kualitas tertentu dalam situasi tertentu. Dengan demikian, individu dengan tingkat efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan ketekunan lebih besar dalam menghadapi tantangan, memiliki motivasi yang lebih kuat dalam mencapai tujuan, serta mampu mengatasi hambatan secara lebih efektif dibandingkan dengan individu dengan efikasi diri yang rendah.

2.1.4. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Job Satisfaction (Kepuasan kerja) merupakan keadaan emosional menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976 dalam (Judge et al., 2002). Secara spesifik, kepuasan kerja adalah persepsi psio-fisiologis yang berkaitan dengan lingkungan. Dengan kata lain, ketidakpuasan muncul ketika harapan tidak terpenuhi dan kepuasan kerja hanya muncul ketika keuntungan aktual dari pekerjaan lebih besar daripada harapan karyawan. Cara paling mudah untuk mengukur kepuasan kerja adalah dengan menanyakan langsung kepada mereka mengenai tingkat kepuasan integral mereka terhadap pekerjaan tanpa harus membagi pengukuran menjadi beberapa dimensi (Maan et al., 2020). Adams, 1963 dalam (Maan et al., 2020) memandang kepuasan kerja dari perspektif kesetaraan. Ia berpendapat bahwa, jika seseorang membandingkan kualifikasinya sendiri dengan imbalan yang diperoleh dari pekerjaannya dan menemukan bahwa hasilnya adil, maka orang tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Di sisi lain, Porter & Law, 1968 dalam (Maan et al., 2020) berpendapat bahwa kepuasan dihasilkan ketika kebutuhan atau keinginan tertentu terpenuhi. Dengan kata lain, kepuasan terbentuk ketika imbalan diterima dari suatu pekerjaan. Imbalan tersebut dapat berupa intrinsik yang diciptakan oleh pekerjaan itu sendiri, dan ekstrinsik yaitu imbalan yang diterima dari orang lain. Imbalan intrinsik meliputi tantangan, pencapaian, dan kemampuan untuk menerapkan keahlian seseorang. Sedangkan imbalan ekstrinsik meliputi promosi, tunjangan, lingkungan kerja yang baik dan sebagainya. Dengan demikian, kinerja dipahami sebagai hasil kerja secara

kuantitas dan kualitas yang dicapai individu dalam menjalankan pekerjaan secara efisien dan efektif sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan sebuah organisasi.

2.1.5. *Job Performance* (Kinerja)

Job performance (kinerja) merupakan kemampuan seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta keterampilan terkait pekerjaan mereka yaitu pengalaman kerja, keterampilan komunikasi, kecenderungan kerja tim, disiplin kerja, dan upaya keseluruhan (Sezer & Uzun, 2023). Dalam hal ini, kinerja pekerjaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan dan aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan organisasi (Yang & Hwang, 2014). Dengan demikian, kinerja dipahami sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai individu dalam menjalankan pekerjaan secara efisien dan efektif sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan sebuah organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat penelitian terdahulu yang membahas hasil penelitian sebelumnya berkaitan dengan hipotesis penelitian dan variabel penelitian yaitu: dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja.

Tabel 2.1

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Peneliti, Tahun Artikel	Variabel Penelitian Dan Kaitan dengan Hipotesis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	"Unveiling the Factors Shaping Teacher Job Performance: Exploring the Interplay of Personality Traits, Perceived Organizational Support, Self—Efficacy, and Job Satisfaction" (Lina Li, Kessara et al, 2025)	Variabel penelitian : Job Performance, Personal Traits, Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, dan Job satisfaction. Kaitan dengan hipotesis: membahas bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja,, pengaruh kepribadian terhadap efikasi diri dan kepuasan kerja, pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7	Analisis SEM menggunakan smart PLS	Persepsi dukungan organisasi tidak hanya membentuk sifat kepribadian tetapi juga meningkatkan aspek-aspek penting dalam karier seorang guru, seperti efikasi diri dan kepuasan kerja.
2.	"The Impact of Teacher Pesonality traits, Perceived Organizational Support, and self-efficacy on Job Satisfaction: From the perspective of Private Universities in Yunnan Province, China" (Lina Li, Jirawan Deeprasert et al, 2023)	Variabel penelitian: Perceived Organizational Support, Personal Traits, Self-Efficacy, dan Job Satisfaction. Kaitan dengan hipotesis: membahas pengaruh langsung antara dukungan organisasi terhadap kepribadian, efikasi diri,dan kepuasan kerja serta pengaruh kepribadian terhadap efikasi diri, dan kepuasan kerja, serta efikasi diri terhadap kepuasan kerja.	Analisis SEM menggunakan AMOS serta analisis deskriptif dan korelasi dengan menggunakan SPSS	Dukungan organisasi yang dirasakan guru memiliki dampak positif yang signifikan terhdap efikasi diri dan kepuasan kerja. Selain itu, efikasi diri guru memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru

		H1, H2, H3, H6		
3.	"Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, and Employee Engagement and Job Satisfaction : A Moderated Mediation Study of Grandparents Status." (Candice Harris, Jarrod Haar, et al., 2025)	Variabel Penelitian: Perceived Organizational Support, Work-Life Balance, Employee Engagement, Grandparents Status, Job Satisfaction. Kaitan dengan hipotesis: membahas bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. H3	Analisis CFA menggunakan AMOS	Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja.
4.	"Exploring the Influence of Personality Traits, Self- Efficacy, and Creativity on Employability for Hospital and Tourism College Students" (Chia-Fang, Cheng-Ping et al, 2024)	Variabel penelitian: Personality Traits, Self-Efficacy, Creativity, dan Employability. Kaitan dengan hipotesis: membahas bagaimana pengaruh kepribadian terhadap efikasi diri. H4	Analisis SEM menggunakan smart PLS	Sifat kepribadian dapat mempengaruhi kemampuan kerja dalam hal efikasi diri. Selain itu, sifat kepribadian dapat memengaruhi efikasi diri, dan efikasi diri dapat meningkatkan kreativitas dan meningkatkan kemampuan kerja..
5.	"The Relationship Between Self-Efficacy and Job Satisfaction: A Meta-Analysis from the Perspective of Teacher Mental Health" (Yu Xiao, Li Zheng, 2025)	Variabel penelitian : Self-Efficacy, Job Satisfaction Kaitan dengan hipotesis: membahas bagaimana hubungan positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja H6	Meta-analysis, menghitung effect size (fisher's Z) menggunakan software R	Pentingnya efikasi diri sebagai faktor kunci berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru secara keseluruhan menunjukkan bahwa inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri guru dalam kemampuan profesional mereka dapat berfungsi sebagai strategi yang layak untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat pergantian guru.
6.	"Relationship Between Perceived Organisational Support, Self-Efficacy, Proactive Personality and Career	Variabel penelitian: Perceived Organisational Support, Self-Efficacy, Career Self-Management, Proactive Personality	Analisis regresi mediasi dan moderasi menggunakan	Dukungan organisasi yang dirasakan oleh perawat berpengaruh positif terhadap manajemen karier melalui

	<i>Self-Management Among Nurses: A Moderated Mediation Analysis"</i> (Yunxia Ni, Linjuan LI et al, 2024)	Kaitan dengan hipotesis: membahas bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap efikasi diri H2	SPSS(PROCES S Macro)	efikasi diri, diperkuat oleh kepribadian proaktif.
7.	<i>"The Impact of Deans' Distributed Leadership on University Teachers' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction"</i> (Hua Yu, Aida Hanim et al, 2025)	Variabel penelitian: Distributed Leadership, Job Satisfaction, dan Job Performance Kaitan dengan hipotesis: membahas bagaimana pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja. H7	Analisis SEM menggunakan AMOS, serta analisis deskriptif dan korelasi menggunakan SPSS	Kepemimpinan terdistribusi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dosen melalui 4 dimensi: pemberdayaan organisasi, pengambilan keputusan kolaboratif, partisipasi dosen, dan dukungan sumber daya, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Selain itu, temuan ini menggarisbawahi peran penting kepemimpinan terdistribusi dalam menumbuhkan lingkungan yang mendukung serta partisipatif dalam meningkatkan kinerja dosen.

Berdasarkan dari ketujuh penelitian terdahulu yang telah mereka lakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor dari organisasi dan faktor individu memiliki keterkaitan dalam mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja. Dukungan organisasi yang diperoleh baik cenderung dapat meningkatkan sikap positif individu dalam bekerja, termasuk dalam membentuk kepribadian dan efikasi diri. Karakteristik individu seperti kepribadian dan efikasi diri juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja

menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Dengan demikian, adanya hubungan antar variabel dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja yang ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, dapat menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian ini.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepribadian

Adanya dukungan organisasi yang dirasakan telah banyak dipelajari karena efek positifnya. Dukungan organisasi yang dirasakan telah ditemukan berkorelasi tinggi dengan sifat kepribadian (Chandrakar, 2017 dalam (Li, 2023). Temuan milik (Li, 2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap sifat kepribadian. Artinya, dukungan organisasi yang dirasakan dapat meningkatkan hasil positif seseorang, seperti kompetensi sosial, mobilitas, pencarian kegembiraan, kompetensi emosional positif, kerja sama, fleksibilitas, keandalan, dan ketekunan dimana atribut-atribut ini merupakan serangkaian ciri sifat kepribadian (Cheng, 2011).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan guru terhadap sifat kepribadian dapat memprediksi seberapa kepuasan kerja yang dirasakan (Li, 2023). Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap karakteristik kepribadian seseorang (Cheng, 2011). Oleh

karena itu, berdasarkan uraian diatas dan penelitian-penelitian sebelumnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepribadian

2.3.2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Efikasi Diri

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Ni et al., 2024). Seseorang yang merasakan dukungan berupa pelatihan dan promosi cenderung merasa berkewajiban untuk membalas perilaku positif. Efikasi diri mengacu pada kemampuan untuk berhasil dalam mengelola dan menghadapi tugas pekerjaan yang menantang (Li et al., 2025). Adanya dukungan organisasi yang kuat berdampak membuat keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya semakin besar, yakni mampu dalam menyelesaikan beban-beban pekerjaan yang dikerjakannya.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa dukungan organisasi sangat berkaitan dengan efikasi diri (Choi et al., 2021 dalam (Ni et al., 2024). Ketika suatu organisasi memberikan dukungan, apresiasi, penghargaan, dan kesetaraan secara tepat waktu, efikasi diri dapat meningkat (Nikhil & Arthi, 2018 dalam (Li, 2023). Dukungan positif di tingkat sekolah membantu efikasi diri guru. Studi terbaru (Ni et al., 2024) menemukan bahwa dukungan organisasi terhadap guru memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Semakin tinggi dukungan organisasi, semakin tinggi efikasi diri guru. Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas dan penelitian-penelitian sebelumnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri

2.3.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Persepsi tentang dukungan organisasi diyakini dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan seseorang terhadap organisasi, serta dukungan dan perhatian yang mereka harapkan dan terima dari organisasi tersebut. Terpenuhiya perhatian dan kesejahteraan dalam sebuah organisasi membuat individu membalas secara positif dalam pekerjaan mereka, karena rasa nyaman mereka terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Islam & Ahmed, 2018). Kepuasan kerja mengacu pada pengalaman emosional subjektif individu mengenai kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka yang mencerminkan kedekatan antara kondisi kerja aktual dan ideal. Dalam dunia pendidikan, kepuasan kerja guru merupakan produk dari respon dan sikap emosional guru (Li et al., 2025). Menurut Fisher & Royster, 2016 dalam (Islam & Ahmed, 2018) ketika guru merasa aman dan didukung secara finansial, mereka mengalami kebahagiaan dan kepuasan kerja yang lebih besar.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa guru yang menerima dukungan dari organisasi mereka menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Maan et al., 2020). Guru yang merasa didukung dengan baik oleh organisasi mereka menunjukkan pandangan yang lebih positif dan memiliki dampak yang bermanfaat pada pekerjaan mereka. Studi empiris terbaru secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat dukungan organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja (Maan et al., 2020). Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas dan penelitian-penelitian sebelumnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.4 Pengaruh Kepribadian terhadap Efikasi Diri

Kepribadian adalah karakteristik psikologis individu yang bertahan lama dan konsisten (McCrae & Costa, 1987). Stabilitas emosional, ekstroversi, dan kesadaran sangat penting dalam meningkatkan efikasi diri sebagai ciri kepribadian. Ketiga ciri ini secara konsisten memberikan dampak positif pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuan (Tsai et al., 2024). Seseorang yang menunjukkan tingkat stabilitas emosional yang tinggi cenderung lebih tenang dan terkendali dalam menghadapi kesulitan, sehingga memungkinkan mereka untuk mendekati pekerjaan mereka dengan percaya diri. Lebih lanjut, individu yang memiliki sifat ekstroversi cenderung mudah bergaul, tegas, dan ramah. Karakteristik ini dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berkolaborasi, sehingga dapat meningkatkan efikasi diri mereka secara efektif (Tsai et al., 2024). Ketelitian dan disiplin dapat meningkatkan efikasi diri dengan memberikan rasa kendali dan pencapaian.

Memiliki sifat kepribadian yang menguntungkan seperti stabilitas emosional, ekstroversi, dan ketelitian sangat mempengaruhi efikasi diri seorang guru. Dengan mengenali dan memelihara sifat-sifat ini, seorang guru dapat menumbuhkan keyakinan yang kuat pada kemampuan mereka, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk unggul dalam upaya akademis dan profesional mereka. Penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan antara sifat kepribadian dan efikasi diri. Sifat kepribadian guru secara signifikan memprediksi efikasi diri guru dengan sifat teliti, ramah, terbuka, dan ekstroversi secara positif memprediksi efikasi diri dan neurotisme secara negatif memprediksi efikasi diri (Tamer et al., 2021 dalam (Tsai

et al., 2024). Para peneliti menemukan bahwa sifat kepribadian guru dapat mempengaruhi efikasi diri mereka (De Jong et al., 2014). Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas dan penelitian-penelitian sebelumnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri

2.3.5 Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja

Berg dan Feji, 2003 dalam (Judge et al., 2002) menunjukkan bahwa banyak meta-analisis telah memperlihatkan bahwa sifat kepribadian tidak hanya berhubungan dengan kinerja, tetapi juga dengan kepuasan kerja. McCrae dan Costa (1991) dalam (Yang & Hwang, 2014) percaya bahwa keramahan berhubungan dengan kebahagiaan, dan individu dengan sifat keramahan yang signifikan, bersifat ramah dan mudah didekati. Dalam penelitian mereka ditunjukkan bahwa keramahan berkorelasi positif dengan kepuasan hidup. Hal ini dikarenakan individu yang ramah dan mudah didekati lebih cenderung memenuhi kebutuhan sosial mereka dari pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih cenderung menghasilkan kepuasan kerja. Organ & Lingl., 1995 dalam (Li, 2023) menunjukkan bahwa keramahan memberikan kontribusi signifikan terhadap varian yang dijelaskan dalam kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tokar & Subich (1997) dalam (Yang & Hwang, 2014) mengatakan bahwa dengan ekstroversi yang lebih kuat, akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar. Menurut Watson & Clark (1997) dalam (Judge et al., 2002), individu yang ekstrovert cenderung memiliki lebih banyak teman dibandingkan yang introvert dan memiliki kecenderungan menghabiskan waktu

untuk bersosialisasi yang kemudian ini akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Individu dengan sifat neurotisisme yang kuat, mengalami lebih banyak kejadian negatif dalam hidup. Oleh karena itu, semakin rendah neurotisisme, semakin tinggi kepuasan kerja. Stabilitas emosional memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Judge et al., 2002) mengenai peran kepribadian dalam karier psikotropis menemukan bahwa “keterbukaan terhadap pengalaman” mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Guru yang memiliki kepribadian ini memiliki rasa ingin tahu, imajinatif, mandiri, dan lebih cenderung mencoba hal baru yang oleh karena itu lebih mungkin dalam menciptakan kepuasan kerja. Seorang guru yang stabil secara emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ekstroverti dan stabilitas emosional merupakan faktor paling signifikan dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas dan penelitian-penelitian sebelumnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5: Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.6 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Efikasi diri adalah kemampuan tertentu yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan pada tugas universal (Schwarzer, 2014 dalam (Xiao & Zheng, 2025). Menurut Hiller & Hambrick (2005) dalam (Xiao & Zheng, 2025) efikasi diri merupakan faktor positif kepribadian dan menjadi dasar bagi banyak sifat kepribadian positif lainnya. Menurutnya, dimensi evaluasi diri ini berhubungan dengan berbagai sikap kerja yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Efikasi diri merupakan prediktor terkuat dari sikap kerja yaitu kepuasan kerja. Oleh karena itu, efikasi diri merupakan pusat

kendali kehidupan manusia yang menunjukkan bahwa tingkat tindakan, motivasi, dan keadaan afektif individu bergantung pada apa yang mereka yakini daripada apa yang terjadi. Di tempat kerja, terlihat bahwa seorang guru dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi lebih cenderung menepati komitmen, menghadapi tantangan, dan berkinerja lebih baik. Lebih lanjut, individu dengan efikasi diri tinggi akan menunjukkan peningkatan keterampilan pemecahan masalah, ketahanan yang lebih besar dalam menghadapi kegagalan, dan kemungkinan yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan mereka.

Dalam sebuah studi milik Damen & Dam (2016) dalam (Li, 2023) disebutkan bahwa seorang guru yang sangat percaya pada keterampilan dan kemampuan mereka secara positif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan penelitian terbaru semakin mendukung gagasan bahwa efikasi diri memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Penelitian sebelumnya telah memvalidasi dampak positif efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja (Li et al., 2025). Efikasi diri guru memiliki manfaat bagi guru dan siswa, yang dimana dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa efikasi diri guru berhubungan dengan berkurangnya stress kerja dan meningkatnya kepuasan kerja di kalangan guru karena guru sendiri percaya pada kemampuan mereka untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam peran mengajar mereka (Moe, Pazaglia et al., 2010 dalam (Li et al., 2025). Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas dan penelitian-penelitian sebelumnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6: Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

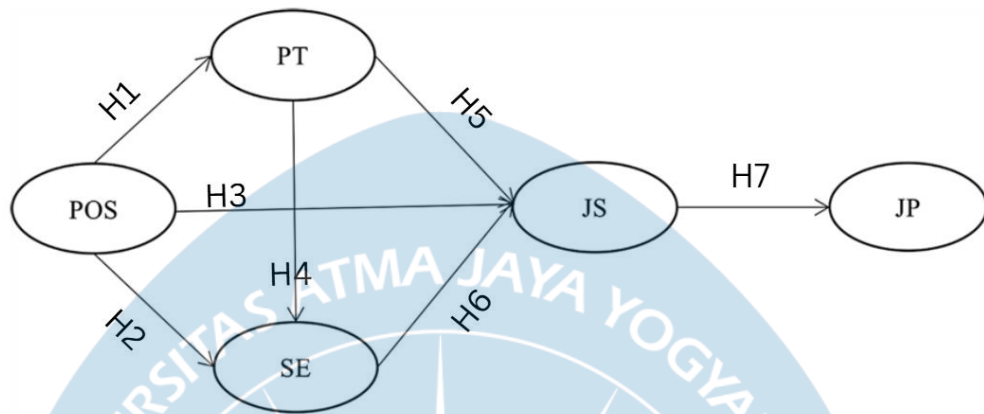
2.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan perhatian penting bagi sekolah karena memainkan peran penting dalam bidang Pendidikan (Li et al., 2025). Menurut Locke, 1969 dalam (Platis et al., 2015) kepuasan kerja mengacu pada pengalaman emosional subjektif individu mengenai kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan kedekatan antara kondisi kerja aktual dan ideal. Produk dari sikap dan respon emosional guru dalam hal ini memiliki implikasi signifikansi bagi perkembangan bidang pengajaran dan manajemen pendidikan yang kemudian disebut sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja kerja guru.

Kinerja kerja guru mengacu pada perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam proses pengajaran karena mereka bekerja untuk mencapai tujuan pendidikan. Kebahagiaan atau kepuasan yang diperoleh guru dari organisasi mereka memengaruhi keterlibatan mereka secara keseluruhan dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi pada perkembangan dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan (Yu et al., 2025). Berdasarkan uraian diatas dan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, telah ditemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja (Judge et al., 2002). Oleh karena itu, dari uraian diatas dan menurut penelitian-penelitian sebelumnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan :

POS : *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi)

PT : *Personal Traits* (Kepribadian)

SE : *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

JS : *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

JP : *Job Performance* (Kinerja)

Sumber : Li et al., 2025

Dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja merupakan lima variabel penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan pembelajaran dan produktivitas guru di lingkungan sekolah. Dukungan organisasi yang dirasakan telah banyak dipelajari karena berbagai dampak positif yang ditimbulkannya. Penelitian oleh (Li et al., 2025) menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja. Selain itu, penelitian (Li, 2023) juga menemukan adanya pengaruh signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan guru dengan sifat kepribadian mereka.

Menurut teori pertukaran sosial, individu yang merasakan dukungan organisasi yang kuat cenderung menunjukkan stabilitas emosional dan kepercayaan diri yang lebih tinggi sehingga mampu membentuk sifat kepribadian positif seperti ketelitian dan keramahan.

Dalam kaitannya dengan efikasi diri, penelitian (Abubakar et al., 2019) menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Guru yang memperoleh dukungan berupa pelatihan, promosi, maupun fasilitas kerja yang memadai cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam mengelola dan menghadapi tugas pekerjaan yang menantang. Dukungan organisasi juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana guru yang merasa aman dan didukung oleh organisasi cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Li et al., 2025). Selain dipengaruhi oleh dukungan organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kepribadian dan efikasi diri. Guru yang memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, mandiri, inovatif, dan terbuka terhadap pengalaman baru cenderung lebih mudah merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian Foulkrod et al., 2010 dalam (Li et al., 2025) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Penelitian (Tsai et al., 2024) juga menemukan hubungan antara sifat kepribadian dan efikasi diri, dimana guru dengan stabilitas emosional yang lebih baik cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas. Selain itu, efikasi diri guru berhubungan dengan berkurangnya stres kerja dan meningkatnya kepuasan kerja karena guru percaya

pada kemampuannya dalam menjalankan peran mengajar secara efektif (Moè et al., 2010).

Kepuasan kerja yang dirasakan guru kemudian berpengaruh terhadap kinerja mereka. Guru yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik serta berkontribusi terhadap perkembangan dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dan perlu diperhatikan sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru dan mendukung keberhasilan sekolah secara keseluruhan.