**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Variabel** | **Model Analisis** | **Simpulan** |
| 1. | Novalia Agustina (2016) | Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya | * *Self-Efficacy* (X1)
* *Locus Of Control* (X2)
* Kepuasan Kerja (Y)
 | Analisis statistik deskriptif | *Self-efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) |
| 2. | Putu Eka Viska dan I Made Artha Wibawa (2016) | Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung | * *Self-Efficacy* (X1)
* Motivasi Kerja (X2)
* Kepuasan Kerja (Y)
 | Analisis regresi linear berganda | *Self-efficacy* (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) |
| 3. | Made Bayu Indra Nugraha dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) | Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja | * Kompensasi (X1)
* Lingkungan Kerja (X2)
* Promosi Jabatan (X3)
* Kepuasan Kerja (Y)
 | Analisis regresi linear berganda | Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha (2015) | Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di *Grand* Puncak Sari *Restaurant* Kintamani | * Kompensasi (X1)
* Lingkungan Kerja Fisik (X2)
* Motivasi (Y1)
* Kepuasan Kerja (Y2)
 | Analisis jalur (*path*) | Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y1) dan kepuasan kerja (Y2) |
| 5. | Rian Salangka dan Lucky Dotulong (2015) | Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo | * *Sel-Efficacy* (X1)
* *Self-Esteem* (X2)
* Lingkungan Kerja (X2)
* Kepuasan Kerja (Y1)
 | Analisis regresi linear berganda | *Self-efficacy* (X1), *self-esteem* (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) |
| 6. | Abdul Raziq dan Raheela Maulabakhsh (2015) | *Impact of Work Environment on Job Satisfaction* | * *Work Environment* (X1)
* *Job Satisfaction* (Y)
 | Analisis regresi sederhana | Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) |

*Sumber : Data diperoleh dari penelitian terdahulu (2019)*

**2.2 Landasan Teori**

**2.2.1 Kepuasan Kerja**

**2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap individu manusia memiliki kepuasan tersendiri terhadap sesuatu hal, begitupun dengan karyawan yang memiliki kepuasaan kerja atas pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang dirasa kurang, maka akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjannya yang dimana nantinya akan berdampak pada pekerjaan itu sendiri maupun perusahaan. Dengan kata lain, bahwa kepuasan disini dapat dikatakan sebagai hasil yang menggambarkan rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan juga prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati baik dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi dari keduanya. Kepuasan kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana sikap karyawan itu sendiri terhadap pekerjaanya. Dengan kepuasan kerja, seorang karyawan akan mampu untuk merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012).

Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja ialah merupakan sebuah sikap emosional yang dimiliki oleh seorang individu yang dimana sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan juga prestasi kerja yang nantinya individu itu sendiri akan mampu untuk merasakan pekerjaannya, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Seseorang yang dikatakan memiliki kepuasan kerja tinggi, maka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

**2.2.1.2 Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk (2003; dalam Bangun, 2012) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) teori mengenai kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Kepuasan kerja merupakan selisih antara apa yang seharusnya didapat dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga, apabila kepuasan yang dirasakan sudah tergolong tinggi dan telah memenuhi standar keinginan, maka individu tersebut akan merasa puas, sehingga memunculkan sikap yang positif terhadap pekerjannya.

1. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini lebih menitikberatkan pada bagaimana seseorang akan merasa puas atau tidak puas atas segala pekerjaannya yang bergantung pada perasaan adil (*equity*) maupun tidak adil (*inequity*). Perasaan adil (*equity*) dan tidak adil (*inequity*) atas suatu pekerjaan maupun situasi tertentu diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkatan dan jenis pekerjaan yang sama, dimana pada tempat yang sama maupun berbeda. Secara umum, perasaan adil ini berasal dari penilaian seseorang mengenai perlakuan yang diterima atas suatu tindakan maupun pekerjaan yang telah dilakukan. Seseorang dapat merasakan keadilan, apabila perlakuan yang didapat dirasa menguntungkan bagi diri individu tersebut, begitupun sebaliknya, seseorang merasakan ketidakadilan apabila perlakuan yang didapat dirasa merugikan bagi individu tersebut. Perasan tidak adil (*inequty*) yang dialami seseorang mampu memengaruhi proses pekerjaannya yang selanjutnya akan berdampak pada kepuasan kerja.

Menurut Wexley dan Yukl (2003; dalam Bangun, 2012) mengemukakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) memiliki 3 (tiga) komponen utama di dalamnya, antara lain :

1. *Inputs*

Merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai masukan terhadap pekerjannya, seperti misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain.

1. *Outcomes*

Merupakan segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil atas pekerjaannya, seperti misalnya gaji, tunjangan, pengakuan dan lain-lain.

1. *Comparison Person*

Merupakan perbandingan atas kepuasan kerja yang ditentukan oleh perbedaan individual.

1. Teori Dua Faktor (*two factor theory*)

Teori ini pada dasarnya merupakan teori yang disampaikan oleh Hersberg (1959) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikelompokan menjadi dua kategori, dimana yang pertama dinamakan “*dissatisfier*” atau “*hygiene factors*” dan yang kedua dinamakan “*satisfier*” atau “*motivators*”. *Satiesfier* merupakan faktor maupun situasi yang dijadikan sebagai sumber atas kepuasan kerja yang diantaranya meliputi : pekerjaan yang menarik dan penuh akan tantangan, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan juga promosi. Sedangkan *dissatisfier* merupakan faktor atau situasi yang memang dijadikan sebagai sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : gaji atau upah, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan juga status.

**2.2.1.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2013) menyatakan setidaknya ada 4 (empat) faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. Pekerjaan yang menantang secara mental (*mentally challenging work*)

Pada umumnya, kebanyakan individu lebih menyukai untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang dimana pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat memberikan peluang untuk menggunakan keterampilan dan juga kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja individu tersebut. Karakteristik-karakteristik seperti inilah yang mampu menjadikan pekerjaan menjadi lebih menantang secara mental.

1. Penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*)

Karyawan akan mengharapkan sistem imbalan atau penggajian yang dirasa adil dan sejalan dengan harapan. Ketika apa yang didapat oleh karyawan dirasa adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keteremapilan individu, serta standar pembayaran di masyarakat, maka kepuasan kerja mungkin akan dihasilkan.

1. Kondisi kerja yang mendukung (*supportive work conditions*)

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja untuk kenyamanan pribadi serta kemudahan dalam melakukan pekerjaan. Banyak studi penelitian menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu juga, karyawan relatif menyukai bekerja dekat dengan tempat tinggal yang tentunya didukung oleh fasilitas yang relatif *modern* dan bersih, serta dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

1. Rekan kerja yang suportif (*supportive colleagues*)

Dengan bekerja, seorang individu akan mendapatkan lebih dari sekedar uang maupun prestasi yang berwujud, bagi sebagian individu bekerja juga merupakan bagian dari mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran juga seorang individu yang memiliki rekan kerja yang suportif dan juga bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, perilaku dari atasan juga merupakan salah satu penentu utama dalam kepuasan kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan juga berdasarkan dari perilaku atasan yang secara langsung dapat memahami dan bersahabat atau ramah, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mau mendengarkan pendapat karyawan, serta menunjukkan minat pribadi terhadap karyawannya.

**2.2.1.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2008) mengemukakan pendapat bahwa setidaknya terdapat 5 (lima) indikator dalam mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu :

1. Menyenangi pekerjaannya.
2. Mencintai pekerjaannya.
3. Moral Kerja.
4. Kedisiplinan.
5. Prestasi kerja.

**2.2.2 *Self-Efficacy***

**2.2.2.1 Pengertian *Self-Efficacy***

*Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai salah satu kemampuan pengaturan diri yang ada di dalam seorang individu. Konsep dari teori *self-efficacy* sendiri pertama kali diperkenalkan dan dikemukakan oleh Bandura.

*Self-Efficacy* juga dapat diartikan sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan ataupun kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan serta mengatasi hambatan (Baron & Byrne; dalam Agustina, 2016). Menurut Yakin & Erdil (2012; dalam Agustina, 2016) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan sebuah kemampuan individu untuk dapat memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan juga tindakan yang memang dirasa perlu untuk dapat berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Bandura (1985; dalam Putri & Wibawa, 2016) mengungkapkan bahwasannya *self-efficacy* merupakan kepercayaan yang muncul dari dalam diri karena memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga mampu memperoleh keberhasilan.

Sehingga, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* sendiri merupakan keyakinan yang ada di dalam diri individu mengenai seberapa besar kemampuan atas dirinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat mencapai keberhasilan.

**2.2.2.2 Dimensi *Self-Efficacy***

Menurut Bandura (1997), terdapat beberapa dimensi yang ada pada teori *self-efficacy*, yaitu :

1. Tingkatan (*level/magnitude*)

Tingkatan atau *level* merupakan hal yang berkaitan dengan tingkat dari kesulitan tugas yang dihadapi seseorang, karena setiap manusia memiliki keyakinan yang berbeda terhadap tingkatan tugas yang berbeda pula. Secara sederhana konsep dalam dimensi ini berfokus pada keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menghadapi tingkatan tugas yang berbeda-beda. Persepi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas, ada yang menganggapnya sulit dan ada juga yang menganggapnya tidak. Dari tingkat kesulitan tugas inilah yang nantinya akan memengaruhi pilihan tindakan yang dilakukan. Individu akan cenderung menolak tugas-tugas yang dirasa tidak mampu untuk diselesaikan karena di luar batas dari kemampuannya, dimana sebaliknya akan cenderung memilih tugas-tugas yang memang dirasa mampu untuk diselesaikan. Semakin tinggi taraf kesulitan suatu tugas, maka makin lemah pula taraf keyakinan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Jadi, dapat dikatakan bahwa keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku atau tindakan berdasarkan dari tingkat kesulitan atau hambatan yang nantinya akan dihadapi pada saat mengerjakan suatu tugas atau aktivitas. Sehingga rentang kemampuan inividu dalam mengerjakan suatu tugas atau aktivitas dapat dilihat dari tingkat kesulitan dan hambatan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas itu sendiri.

1. Kekuatan (*strength*)

Kekuatan atau *strength* lebih berkaitan dengan tingkat kekuatan atau keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya. Hal ini juga ada kaitannya dengan ketahanan dan kegigihan individu dalam memenuhi pekerjaannya. Individu yang memiliki keyakinan serta kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas, maka akan terus bertahan dalam usahannya tersebut meskipun banyak mengalami kesulitan dan juga hambatan atau tantangan. Dimensi ini juga menekankan bahwa pengalaman seseorang juga memiliki pengaruh terhadap *self-efficacy*. Pengalaman yang dirasa lemah akan pula melemahkan keyakinan dari individu tersebut, sedangkan individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki akan merasakan keteguhan dalam menghadapi segala kesulitan dan hambatan saat mengerjakan tugas atau aktivitas.

1. Keadaan umum (*generality*)

Dimensi ini menekankan pada sejauh mana seorang individu yakin atas kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, dimulai dari melakukan aktivitas yang umumnya dilakukan atau pada situasi tertentu yang sebelumnya tidak pernah dilakukan hingga pada serangkaian tugas atau situasi yang sulit. Dimensi *generality* ini dapat dikatakan merupakan cakupan bidang perilaku yang dimana kemampuan individu ditunjukkan pada konteks penyelesaian tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif maupun afektifnya. Dimensi *generality* juga berhubungan dengan sejauh mana *self-efficacy* yang dimiliki individu dapat digeneralisasi untuk tugas-tugas ataupun aktivitas yang serupa sehingga menghasilkan penguasaan dalam bidang tertentu.

**2.2.2.3 Sumber-sumber *Self-Efficacy***

Bandura (1997) mengemukakan bahwa teori *self-efficacy* memiliki 4 (empat) sumber yang terdiri dari :

1. Pengalaman diri sendiri (*mastery experience*)

Pengalaman diri sendiri mengacu pada keberhasilan dan juga kegagalan yang dialami oleh individu dalam suatu bidang yang dimana nantinya dapat menentukan tingkat *self-efficacy*. *Self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh keberhasilan dan juga kegagalan, karena keberhasilan mampu meningkatkan *self-efficacy* seseorang, begitupun dengan kegagalan yang terus menerus juga mampu untuk menurunkan *self-efficacy*, terutama untuk kegagalan yang terjadi pada awal unjuk kerja serta tidak dikarenakan usaha yang kurang atau terdapat kesalahan strategi sebagai penyebab dari kegagalan itu sendiri.

1. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

*Self-efficacy* juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman dari orang lain, dimana dengan melihat realita dari kerberhasilan orang lain akan meningkatkan keyakinan diri bahwa individu juga memiliki kesempatan serta kemampuan yang sama untuk dapat berhasil dalam melakukan tugas ataupun aktivitas yang sama. Seorang individu juga dapat menjadikan pengalaman orang lain sebagai ukuran seberapa baik atau buruknya orang tersebut dalam mengerjakan suatu tugas, dengan kata lain individu harus mampu menilai kemampuannya dengan melihat hasil yang telah dicapai oleh orang lain. Pada kasus yang lain, pengalaman kegagalan yang dialami oleh orang lain juga dapat melemahkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, terlebih jika individu tersebut melihat orang lain yang dirasa memiliki tingkatan kemampuan yang lebih baik dari dirinya. Sehingga, dengan mengamati keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan yang sebanding akan mampu meningkatkan *self-efficacy* atau efikasi diri, begitupun sebaliknya apabila seorang individu melihat kegagalan orang lain, maka hal tersebut akan berdampak pada menurunnya *self-efficacy* serta usahanya dalam menyelesaikan tugas tersebut.

1. Pendekatan atau kepercayaan sosial (*social persuassion*)

Pada teori ini pendekatan sosial dipergunakan untuk menyakinkan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuannya dengan melalui media verbal atau secara lisan yang dimaksudkan untuk menyakinkan individu dalam menghadapi situasi yang rumit. Pendekatan sosial yang didapatkan dari orang lain ini bertujuan untuk memberikan dukungan, karena seorang individu yang telah mendapatkan pendekatan sosial lebih mampu bertahan daripada individu yang selalu merasa khawatir dengan kemampuan serta kekuarangan yang dimilikinya saat berhadapan dengan hambatan atau tantangan. Pendekatan sosial mungkin tidak terlalu kuat untuk membangun *self-efficacy* seseorang, namun dapat dijadikan sebagai pendukung secara realistik. Individu yang mendapatkan pendekatan sosial secara verbal atau lisan mempunyai kemampuan lebih dalam melakukan sesuatu yang diikuti dengan mengerahkan usaha yang lebih dibandingkan dengan individu yang mendapatkan perkataan yang meragukan kemampuannya. Karena dengan adanya pendekatan sosial, seseorang akan lebih terdorong untuk berusaha lebih giat.

1. Keadaan fisik dan emosi (*psychological and emotional states*)

Keadaan fisik menjadi hal terpenting dalam hal ini, karena keadaan fisik yang tidak mendukung seperti kelelahan dan sakit akan memengaruhi seseorang saat akan melakukan sesuatu. Karena dengan kondisi fisik yang tidak mendukung akan memengaruhi pola kerja dari individu dalam menyelesaikan tugas dan aktivitasnya. Selain kondisi fisik, emosional seseorang juga dapat memengaruhi pandangan seseorang terhadap efikasi dirinya. Oleh karena itu, *self-efficacy* dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kebugaran fisik serta mengurangi stress yang dipenuhi dengan kecenderungan emosi negatif.

**2.2.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self-Efficacy***

Bandura (1997) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat tinggi maupun rendahnya *self-efficacy* dalam diri seseorang, berikut faktor-faktor tersebut :

1. Sifat tugas yang dihadapi

Tingkat kompleksitas dan kesulitan dari tugas yang akan dihadapi dapat memengaruhi penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri. Karena semakin sulit suatu tugas, maka individu akan memiliki kecenderungan dalam menilai rendah kemampuannya dalam menghadapi tugas tersebut. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang sifatnya sederhana atau dengan kata lain tingkat kesulitannya rendah, maka individu tersebut akan dapat menilai kemampuannya dan lebih tertarik serta bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

1. Insentif eksternal

Insentif eksternal atau *competence contingent incentif* yang juga dapat disebut dengan *reward* merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan *self-efficacy* dari seseorang. Dimana pemberian insentif (r*eward*) diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan individu dalam menguasai atau melaksanakan sesuatu.

1. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status atau peran dalam lingkungan yang tergolong lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar, sehingga diharapkan akan memiliki tingkat *self-efficacy* yang juga tinggi, sedangkan sebaliknya dengan individu yang memiliki status atau peran dalam lingkungan yang tergolong rendah, maka akan memperoleh derajat kontrol yang kecil, dimana hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat *self-efficacynya* yang juga rendah.

1. Informasi tentang kemampuan diri

Individu cenderung akan meningkat *self-efficacynya* apabila individu tersebut mendapat informasi positif mengenai kemampuan dirinya, begitu pula sebaliknya, individu akan cenderung menurun *self-efficacynya* apabila mendapat informasi yang sifatnya negatif mengenai kemampuan dirinya.

**2.2.2.5 Indikator *Self-Efficacy***

Berdasarkan pemaparan teori yang dijelaskan oleh Brown dkk. (dalam Narendra, 2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator dalam teori *self-efficacy* yang mengacu pada dimensi *level* atau *magnitude*, *strength*, dan *generality* yang menghasilkan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu yang dimana dengan menentukan target atas tugas apa yang perlu untuk diselesaikan.

1. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan

untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu untuk menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat melakukan serangkaian tindakan yang nantinya diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

1. Yakin bahwa diri mampu untuk berusaha dengan keras, gigih, dan tekun

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

1. Yakin bahwa diri mampu untuk bertahan menghadapi hambatan dan

kesulitan

Individu mampu untuk bertahan dalam segala situasi serta dapat menghadapi hambatan dan juga kesulitan serta mampu bangkit dari kegagalan.

1. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Individu memiliki keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan tidak bergantung pada situasi maupun kondisi tertentu.

**2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik**

**2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang pekerjaan karyawan pada suatu organisasi maupun perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan dipenuhi dengan sarana serta prasarana yang memadai dalam proses kerja akan menciptakan kondisi dan situasi kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan tinggi apabila karyawan mudah dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan, serta nyaman terhadap kondisi disekitar lingkungan kerjanya (Nugroho, 2013; dalam Nugraha & Surya, 2016).

Nitisemito (2000; dalam Husien & Hady, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang memengaruhi dalam menjalankan tugas, seperti halnya temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat serta perlengkapan kerja. Lingkungan kerja fisik ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana individu itu bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik dalam bentuk perseorangan ataupun kelompok (Sedarmayanti, 2009; dalam Nugraha & Surya, 2016).

Berdasarkan uraian pernyataan dari para ahli di atas dapat ditarik garis besar sebagai kesimpulan, bahwa pengertian lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan yang ada di lingkungan kerja karyawan, seperti halnya alat perkakas, bahan yang dihadapi serta kondisi sekitar yang dapat memengaruhi karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

**2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut As’ad (1998; dalam Hasibuan, 2017) mengemukakan pendapat bilamana secara garis besar lingkunga kerja dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu meliputi :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua lingkungan yang ada disekitar pekerjaan seseorang yang dimana dapat dirasakan dengan indera yang dimiliki manusia. Lebih lanjut As’ad (1998) mendeskripsikan lingkungan kerja fisik seperti; (a) bangunan tempat kerja, (b) mesin dan peralatan, serta (c) sarana dan prasarana.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan sebagai lingkungan yang ada disekitar tempat kerja karyawaan yang dimana hanya dapat dirasakan, namun tidak dapat dilihat ataupun diraba. As’ad (1998) juga menyatakan pendapat bahwasannya lingkungan kerja non fisik merupakan suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan, hubungan karyawan dengan atasan maupun hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

**2.2.3.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Banyak sekali faktor yang memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja, berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2011), bahwa terdapat beberapa faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya yang ada di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan dalam pemenuhan keselamatan serta kelancaraan saat bekerja. Oleh sebab itu, perlunya perhatian perusahaan dalam memenuhi penerangan atau pencahayaan yang baik bagi karyawan yang dirasa terang, tetapi tidak begitu menyilaukan. Penerangan atau cahaya yang kurang dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga dapat berdampak pada pekerjaan yang menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan yang kemudian berimbas kepada sulitnya mencapai tujuan perusahaan.

1. Temperatur di tempat kerja

Setiap manusia memiliki temperatur tubuh yang berbeda pada saat keadaan normal. Sistem dalam tubuh manusia akan terus berusaha untuk mempertahankan suhu tubuh dalam keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna inilah, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi, tetap saja kemampuan tersebut memiliki batas, dimana tubuh manusia dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% pada saat kondisi panas dan 35% pada saat kondisi dingin dari keadaan normal.

1. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan situasi dimana banyak air yang terkandung dalam udara yang biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara yang secara bersamaan temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, serta panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan dari tubuh manusia pada saat menerima ataupun melepaskan panas dari tubuh.

1. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh semua makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup dalam proses metabolisme. Udara yang ada di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen yang ada dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang dirasa akan membahayakan kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan munculnya gejala seperti sesak napas, hal ini tidak boleh dibiarkan terlalu lama karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

1. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu populasi yang memang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya ialah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terutama pada jangka panjang bunyi tersebut dapat menyebabkan terganggunya ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

1. Bau-bau di tempat kerja

Bau-bauan yang ada di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu kosentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara berkala dapat memengaruhi kepekaan indera penciuman. Pemakaian *air conditioner* dapat dijadikan salah satu alternatif untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

1. Tata warna di tempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memang memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Penataan warna terkadang juga menimbulkan rasa senang maupun sedih, karena dalam sifatnya, warna dapat merangsang peranan manusia. Banyak ataupun sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung pada macam warna itu sendiri.

1. *Lay out* di tempat kerja

*Lay out* berkaitan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya terbatas pada kaitannya dengan hiasan ruangan kerja saja, namun berkaitan juga dengan cara dalam mengatur tata letak, warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

**2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011; dalam Prahiawan & Simbolon, 2014) ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, yaitu :

1. Temperatur di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
4. Tingkat kebisingan suara di tempat kerja
5. Fasilitas kerja

**2.3 Hubungan Antar Variabel**

**2.3.1 Hubungan antara *Self-Efficacy* (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah *self-efficacy* atau efikasi diri (Chasanah, 2008; dalam Agustina, 2016). Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki kepuasan dalam bekerja yang tinggi pula karena mampu untuk menyelesaikan segala bentuk tugas yang diberikan, sehingga diharapkan dapat mencapai keberhasilan. Individu karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, juga akan mampu bertahan lebih lama dalam segala kondisi, jika dibandingkan dengan individu karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah.

Menurut Bandura (1985; dalam Putri & Wibawa, 2016) mengungkapkan bahwasannya *self-efficacy* merupakan kepercayaan yang muncul dari dalam diri karena memiliki keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan, sehingga mampu memperoleh keberhasilan. Pendapat tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa memang variabel *self-efficacy* memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari garis besar definisi variabel *self-efficacy* yang menyatakan bahwa dengan tingkat *self-efficacy* tinggi, maka seseorang akan memiliki harapan keberhasilan lebih tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Eka Viska Putri dan I Made Artha Wibawa (2016) yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung” menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Jadi dengan kata lain, apabila tingkat *self-efficacy* yang ada pada diri karyawan tinggi, maka karyawan tersebut akan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya, dan mampu mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat meningkatkan cara kerjanya.

**2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

Lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada kasus ini, peran pemimpin dalam perusahaan sangat diperlukan untuk dapat memberikan ha-hal penting yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang nantinya memang dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan, sehingga dapat tercipta kondisi lingkungan kerja yang baik yang nantinya akan menumbuhkan rasa puas bagi karyawan saat bekerja.

Menurut Nitisemito (2000; dalam Husien & Hady, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang memengaruhi dalam menjalankan tugas, seperti halnya temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat serta perlengkapan kerja.

Pendapat yang dikemukakan ahli tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa memang lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja fisik yang memadai akan memengaruhi tingkat kepuasan dari karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan di *Grand* Puncak Sari *Restaurant* Kintamani” menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Jadi, semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di sebuah perusahaan, maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penjabaran landasan teori serta penelitian terdahulu yang telah peneliti pelajari, penelitian ini akan menggunakan 3 (tiga) variabel yang terdiri dari variabel independen yaitu, *self-efficacy* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), serta variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Y). Oleh sebab itu, secara konseptual peneliti dapat berpendapat bahwa terdapat pengaruh antara variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari bagaimana sikap karyawan itu sendiri terhadap pekerjaanya. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki keyakinan dalam dirinya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan berhasil mencapai tujuan. Variabel seperti *self-efficacy* dan lingkungan kerja fisik juga dapat dijadikan sebagai salah satu faktor pendukung seorang karyawan dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

*Self-efficacy* muncul dari dalam diri seseorang dengan memunculkan sikap umum berupa keyakinan atas kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut dalam menjalankan tugasnya hingga mencapai keberhasilan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga memunculkan rasa puas terhadap pekerjaannya, dan begitu pula sebaliknya. Karena dengan tingkat *self-efficacy* tinggi yang dimiliki seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mampu dalam menyelesaikan segala jenis tugas yang diberikan, sehingga dengan demikian kepuasan kerja juga akan semakin baik.

Lingkungan kerja yang baik, tidak hanya akan merangsang seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya mungkin akan lebih dari itu. Oleh sebab itu, perusahaan perlu untuk memberikan dukungan penuh bagi karyawannya dalam bekerja, salah satunya ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu memunculkan rasa puas bagi karyawan yang nantinya akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dimunculkan gambaran kerangka berpikir sesuai dengan permasalahan yang ada dengan tujuan untuk mempermudah serta mengimplementasikannya ke dalam sebuah gambaran yang menunjukkan hubungan antar variabel. Berikut gambaran kerangka konseptual untuk memahami pola hubungan antar variabel :

H1

H2

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

**2.5 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2015) perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, yang dilakukan setelah mengemukakan landasan teori dan juga kerangka berpikir. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah, jadi hipotesis disusun dan diuji untuk mendapatkan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan penjabaran deskripsi di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

* H1 : Diduga variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
* H2 : Diduga variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.