

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai kajian dan bahan perbandingan. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak lepas dari topik *self efficacy*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Putu Viska 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 *Self efficacy* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hendra Jayusman, Arifin, Edi Hermanto (2019) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun menunjukkan bahwa *Self Efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Syamili (2020) yang berjudul Hubungan Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

di PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan efikasi diri dengan kepuasan.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Rahayu (2020) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andhika Irawan (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen 4W Klaim PT. Asuransi Astra Buana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan dan dapat dikategorikan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Yushanta Nugraha (2021) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pie Susu Chandra menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T. K., Deborah C. Widjaj (2019) berjudul Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya menunjukkan bahwa *Self Efficacy* positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Anisya Nurfitri Kutyani (2020) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Pos 40000 Kota Bandung menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor pos 40000 Kota Bandung.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, (2018) dengan judul Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction (A Case of Education Industry in Pakistan) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mieke, Hendy Tannady (2018) yang berjudul Effects Of *Self Efficacy* and Work Culture Toward Job Satisfaction of Telemarketing Staff In Banking Sector menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	Putu Eka Viska Putrid dan I Made Artha Wibawa (2016)	Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung	<ul style="list-style-type: none"> • Self Efficacy (X_1) • Motivasi Kerja (X_2) • Kepuasan Kerja (Y) 	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Hendra Jayusman, Arifin, Edi Hermanto	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV.	<ul style="list-style-type: none"> • Self Efficacy (X) • Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 	Kuantitatif	Self Efficacy secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan

	(2019)	Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun			terhadap kepuasan kerja karyawan
3	Putri Syamili (2020)	Hubungan Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Efikasi Diri (X) • Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 	Kuantitatif	Ada hubungan yang signifikan efikasi diri dengan kepuasan
4	Ningrum Rahayu (2020)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja (X) • Kepuasan Kerja (Y) 	Kuantitatif	Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Andhika Irawan (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Departemen 4W Klaim PT. Asuransi Astra Buana	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja (X) • Kepuasan Kerja (Y) 	Kuantitatif	Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan dan dapat dikategorikan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat.
6	Kadek Yushanta Nugraha (2021)	Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pie Susu Chandra	<ul style="list-style-type: none"> • Self Efficacy (X_1) • Motivasi Kerja (X_2) • Kepuasan Kerja (Y) 	Kuantitatif	Variabel Self Efficacy, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T. K., Deborah C. Widjaj (2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Self Efficacy • Kepuasan Kerja • Kinerja Karyawan 	Kuantitatif	<i>Self Efficacy</i> positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan
8	Anisya Nurfitri Kutyani (2020)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Pos 40000 Kota Bandung	<ul style="list-style-type: none"> • Efikasi Diri • Kepuasan Kerja 	Kuantitatif	Adanya pengaruh positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor pos 40000 Kota Bandung

9	Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, (2018)	Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction (A Case of Education Industry in Pakistan)	<ul style="list-style-type: none"> • Work Motivation • Organizational Commitment • Job Satisfaction 	Kuantitatif	Work motivation and organizational commitment has a positive and significant effect towards job satisfaction
10	Mieke, Hendy Tannady (2018)	Effects Of Self Efficacy and Work Culture Toward Job Satisfaction of Telemarketing Staff In Banking Sector	<ul style="list-style-type: none"> • Self Efficacy • Work Culture • Job Satisfaction 	Kuantitatif	All independent variables have a positive and significant effect towards the dependent variable

Sumber : Diolah penulis, 2021

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Wilson (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerjakaryawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6. Faktor instrisik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2.2 Self Efficacy

2.2.2.1 Definisi Self Efficacy

Menurut Bandura dalam Shofiah (2014) *Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk

mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja.

Menurut (Indrawati, 2014) *Self Efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Keyakinan pada kemampuan diri akan mempengaruhi pola pikir seseorang dalam melakukan sesuatu. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Jadi *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan diri dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan pada dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu dalam mengatasi permasalahan tersebut.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Bandura, dalam Shofiah (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada diri individu antara lain

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai, kepercayaan, dalam proses pengaturan diri yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah competent contingence incentive, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan orang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah

6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

2.2.2.3 Sumber Self Efficacy

Self efficacy sangatlah berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengevaluasi dan menilai kemampuan individu tentang keadaannya menurut Bandura, dalam Shofiah (2014) Ada empat sumber yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu :

1. Pengalaman keberhasilan (mastery experience)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah *self efficacy* yang kuat berkembang melalui serangkaian

keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan, kemudian kegagalan di atasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit dapat melalui usaha yang terus-menerus.

2. Pengalaman orang lain (vicarious experience)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persuasi verbal (Verbal persuasion)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Menurut Bandura pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-

menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi fisiologis (physiological state)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

2.2.2.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Shofiah, 2014) dimensi-dimensi yang nantinya akan digunakan sebagai indikator *self-efficacy* antara lain:

1. Magnitude/tingkat kesulitan tugas

Aspek ini berhubungan dengan pemilihan tingkatan seseorang dalam meyakini usaha yang dilakukannya dalam hal kesulitan tugas. Individu akan melakukan tugas yang menurutnya mampu untuk dilaksanakan ataupun tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuannya.

2. Generality/luas bidang perilaku

Aspek ini berkaitan dengan luasnya wewenang atau tindakan yang diperbolehkan. Beberapa pengalaman tersebut akan menimbulkan penguasaan terhadap bidang tugas yang akan dihadapi selanjutnya.

3. Strength/kemantapan keyakinan

Aspek ini berkaitan dengan kekuatan terhadap keyakinan individu itu sendiri. Tingkat *self-efficacy* yang rendah akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan tingkat *self efficacy* yang kuat akan berusaha dalam meningkatkan potensinya meskipun pernah mengalami pengalaman yang memperlemahnya.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Menurut Farida (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

(Winardi, 2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luaryang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut (Siagian, 2016) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2015) diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang mempunyai tujuan antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.2.3.3 Cara Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (dalam Wijaya dan Andreani, 2015) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu :

1. Menilai Sikap

Penting untuk manajer memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

2. Menjadi Manajer Yang Baik

Manajer yang baik mempunyai karakteristik : mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, mempercayai orang, loyal pada orang sekerja, menghindari 'politik kantor'.

3. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahannya.

4. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggungjawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan.

5. Memenangkan kerjasama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerjasama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

6. Mendorong Inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, semakin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

2.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dalam motivasi yaitu:

1. Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan kerja tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh para pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan atau tidak motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Syamili (2020) dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta”, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri atau *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang karyawan memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja. Karena mereka menganggap bahwa pada

dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, tetapi *self efficacy* tersebut terbentuk karena adanya dukungan dari perusahaan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum Rahayu (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja seorang karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

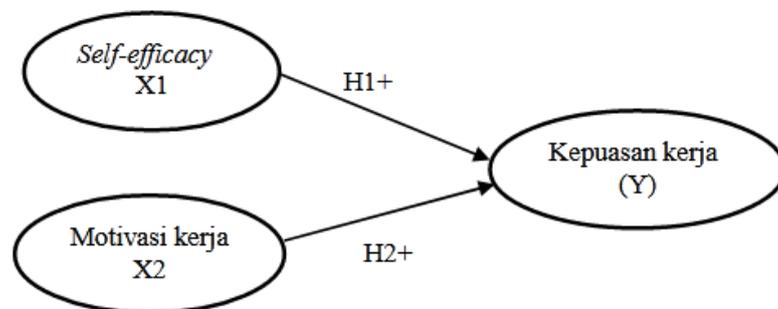
Berdasarkan landasan teori diatas dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bandura (dalam Sulaiman,Asnawi dan Matriadi, 2014) Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kapabilitas yang dimilikinya dalam mengorganisir dan melaksanakan kegiatan yang mensyaratkan pencapaian tingkat kinerja tertentu. Sedangkan menurut Judge dan Bono (2001), *self-efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi

kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self-efficacy* rendah. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri.

Lodjo (2013) mengatakan bahwa pemberian motivasi dan *self-efficacy* sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan sehingga karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu maka peran motivasi dan self efficacy sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja secara optimal dan mempunyai kepuasan kerja tinggi.

Dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel independen yaitu *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka dapat digambarkan model kerangka konseptual penelitian :



Sumber:
Dioalah
penulis,

2021

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H₂ : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.