

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis menyetarakan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Penelitian yang dijadikan acuan tidak terlepas dari topik pembahasan yang diteliti oleh peneliti terkait *Self efficacy* dan *Self esteem* terhadap kepuasan kerja. Berikut ini penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi yang relevan bagi peneliti dalam melakukan penelitian berikut adalah daftar penelitian terdahulu.

TABEL 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Jeniy Indriyani , (2020)	Pengaruh <i>Self esteem</i> Dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis)	<i>Self esteem</i> (X1), <i>Self efficacy</i> (X2), kepuasan kerja (Y)	Kuantitatif	<i>Self esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis
2	Ni Luh Putu Ariani , (2023)	Pengaruh <i>Self esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli	<i>Self esteem</i> (X1), <i>Self efficacy</i> (X2), kepuasan kerja (Y)	Kuantitatif	<i>Self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Mutiarini Mubyl,	Peran <i>Self esteem</i> <i>Self efficacy</i>	<i>Self esteem</i> (X1), <i>Self</i>	kuantitatif	<i>elf esteem</i> , <i>Self efficacy</i> , motivasi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	2023)	Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja	<i>efficacy</i> (X2), Motivasi (X3) dan dan Kepuasan Kerja (Y)		<i>kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan</i>
4	I Kadek Prima Mahendra, (2023)	Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self esteem</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali Di Denpasar)	<i>Self esteem</i> (X1), <i>Self efficacy</i> (X2), kepuasan kerja (Y)	kuantitatif	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. <i>Self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Anne Pignault, (2023)	<i>The Relationship between Self-Esteem, Self-Efficacy, and Career Decision-Making Difficulties: Psychological Flourishing as a Mediator</i>	psychological flourishing (M) self-esteem (X1) self-efficacy (X2) and career decision difficulties (Y)	Structural Equation Model	<i>highlight the mediation of psychological flourishing between personality dimensions—self-esteem and self-efficacy—and career decision difficulties and the fact that those who are most flourishing in their lives will also have the least difficulty in making a career decision</i>
6	Manda Dwipayani Bhastary, (2020)	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Pengaruh Etika Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
					terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja
7	Gunawan Eko Nurtjahjono, (2020)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Kuantitatif	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
8	Rusdi Raprayogha Yogha (2020)	Pengaruh Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba	Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Kuantitatif	<i>self esteem, tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.</i>
9	Eka Saraswati (2019)	Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kinerja Pegawai, Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan	Self Esteem, Self Efficacy, Kinerja Pegawai, Terhadap Kepuasan Kerja	Kuantitatif	self esteem berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Self efficacy tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
		Aset Daerah Kota Metro			
10	Efriany (2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> , Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	<i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> , Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	Kuantitatif	1) self -efficacy has positive influence to job satisfaction; 2) self esteem has no influence striving to job satisfaction; 3) the working environment has no influence affect job satisfaction; 4) compensation has positive influence job satisfaction; 5) self - efficacy has positive influence on employee performance; 6) the working environment has positive influence on employee performance; and 7) job satisfaction has negatively affect employee performance
11	Fitri Lukiastuti (2021)	Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dan kepuasan kerja	Kuantitatif	<i>self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> dan motivasi terhadap prestasi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
					kerja.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1. *Kepuasan* Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Wibowo, (2014) kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Manda Dwipayani, (2020) Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat.

Menurut Gunawan Eko, (2020) Adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

Setiap karyawan memiliki harapan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan selama ini di dalam organisasi. Kepuasan kerja setiap individu memiliki ukuran yang berbeda-beda, karena setiap individu memiliki perbedaan keinginan. Tingkat kepuasan tentunya sesuai dengan yang sudah karyawan hasilkan di dalam organisasi tempat mereka bekerja. Adanya timbal balik untuk karyawan yang sudah bekerja menghasilkan suatu mutu yang baik di dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut (Sutrisno, 2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan termasuk didalamnya adalah cara pandang, penerimaan dan keyakinan terhadap diri sendiri.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

3. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- a. Pekerjaan yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- b. Gaji/Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d. Pengawas yaitu orang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
- e. Rekan Kerja, yaitu tim yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2.2. *Self esteem*

1. *Pengertian Self esteem*

Menurut (surbakti 2015), “*Self esteem*” atau harga diri adalah sesuatu yang lebih mendasar daripada yang terkait dengan naik turunnya perubahan situasi. Bagi orang-orang dengan harga diri yang baik, naik turun perasaan mereka tentang diri mereka sendiri dapat menyebabkan fluktuasi sementara, tetapi itu hanya sampai batas waktu tertentu saja. Sebaliknya, bagi orang-orang yang miskin harga diri atau ‘self steem’, pasang surut ini secara drastis mempengaruhi cara mereka memandang diri mereka Berdasarkan kata selfesteem itu dapat dikatakan sebagai penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri karena apa yang ada pada diri seseorang itu adalah kekuatan yang mesti dihargai dan dikembangkan.

Ghufron dan Risnawita (2016) mengatakan Self-esteem adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Self-esteem merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

(Vohs & Baumeister, 2016) Menyatakan, Secara sederhana self-esteem dapat didefinisikan sebagai perasaan orang tentang diri mereka sendiri terkait dengan pentingnya prestasi, hubungan interpersonal yang positif, dan kesejahteraan psikologis. Self-esteem terbentuk melalui interaksi individu dengan lingkungan (Sandha, Hartati, & Fauziah, 2012),

jika hubungan memberikan sesuatu yang menyenangkan maka self-esteem menjadi positif, tapi jika lingkungan memberikan sesuatu yang tidak menyenangkan maka self-esteem akan menjadi negative. Self-esteem memiliki dua komponen yang saling berhubungan, yaitu kemampuan dalam menjalani kehidupan yang mencakup rasa percaya diri. Komponen selanjutnya adalah perasaan bahwa diri seseorang berguna dalam kehidupan yang ditunjukkan dengan penghargaan terhadap diri sendiri.

Dalam pendapat lain Self-esteem dapat didefinisikan sebagai bentuk penerimaan diri, penghargaan pribadi dan rasa hormat yang subjektif terhadap diri seseorang sendiri (Morganett, 2015).

2. Faktor-faktor Yang mempengaruhi *Self esteem*

Menurut Ghufroon dan Risnawati (2018), harga diri (*Self esteem*) dalam perkembangannya terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungan dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan, dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi *Self esteem* antara lain:

- a) Jenis Kelamin Menurut Ellison & Boyd (2013) mendefinisikan sosial media sebagai sebuah platform komunikasi yang terdiri dari tiga jenis fitur yang berbeda; pertama : fitur yang dapat membuat profil dan konten yang unik untuk dibagikan ke semua orang, kedua : menyediakan koneksi yang mudah bagi antar pengguna media sosial agar dapat dengan mudah ditemukan oleh pengguna lain, dan ketiga : fitur yang dapat memudahkan pengguna media

sosial untuk mengakses dan menerima informasi serta dapat berinteraksi secara langsung dengan pengguna lain sambil mencari informasi.

- b) Intelegensi sebagai gambaran lengkap kapasitas fungsional individu sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran intelegensi selalu berdasarkan kemampuan akademis. Menurut Ellison & Boyd (2013) individu dengan *Self esteem* yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi daripada individu dengan *Self esteem* yang rendah. Selanjutnya, dikatakan individu dengan *Self esteem* yang tinggi memiliki skor intelegensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha lebih keras
- c) Kondisi Fisik, Ellison & Boyd (2013) menemukan adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik, berat badan, dan tinggi badan dengan *Self esteem*. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki *Self esteem* yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Hatata dkk (2009) yang menemukan bahwa *body image dissatisfaction* memiliki hubungan dengan rendahnya *Self esteem*
- d) Lingkungan Keluarga, Peran keluarga sangat menentukan bagi perkembangan *Self esteem* anak. Dalam keluarga, seorang anak untuk pertama kalinya mengenal orang tua yang mendidik dan

membesarkannya serta sebagai dasar untuk bersosialisasi dalam lingkungan yang lebih besar. Keluarga harus menemukan suatu kondisi dasar untuk mencapai perkembangan *Self esteem* anak yang baik

- e) Lingkungan Sosial, Ellison & Boyd (2013) berpendapat bahwa pembentukan *Self esteem* dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya. Sementara menurut Ellison & Boyd (2013) ada beberapa ubahan dalam *Self esteem* yang dapat dijelaskan melalui konsep-konsep kesuksesan, nilai, aspirasi, dan mekanisme pertahanan diri.

3. Indikator *Self esteem*

Self esteem diukur dengan Rosenberg (1965), yaitu terdiri dari:

- a. Secara keseluruhan, karyawan puas dengan diri karyawan
- b. Terkadang karyawan merasa sebagai orang yang sama sekali tidak baik
- c. Karyawan merasa banyak memiliki kelebihan dalam diri karyawan
- d. Karyawan mampu berbuat sebaik orang lain pada umumnya
- e. Tidak banyak yang bisa karyawan banggakan pada diri karyawan
- f. Karyawan sangat merasa tidak berguna sama sekali

- g. Karyawan merasa bahwa diri karyawan cukup berharga, setidaknya sama dengan orang lain
- h. Karyawan berharap bisa lebih menghargai diri sendiri
- i. Secara keseluruhan karyawan mengakui bahwa karyawan adalah orang yang gagal

Karyawan bersikap positif terhadap diri sendiri

2.2.3. *Self efficacy*

1. Pengertian *Self efficacy*

Self efficacy theory atau yang juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa seseorang mampu untuk melaksanakan tugas tertentu (Robbins & Judge, 2019). (Bandura, 2016) merupakan tokoh yang memperkenalkan istilah *Self efficacy*. Menurut (Bandura, 2016) *Self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif berupa keyakinan, keputusan atau pengharapan tentang sejauh mana setiap individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas tertentu yang diperlukan guna mencapai suatu tindakan yang diinginkan (Gufron & Risnawita, 2014).

Menurut Alwisol (2018) *Self efficacy* adalah sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Menurut Ghufron & Risnawita (2014) *Self efficacy* merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya dalam situasi tertentu.

Baron dan Byrne (dalam Ghufron & Risnawita, 2014) menyatakan *Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, dalam mencapai tujuan dan mengatasi segala hambatan. (dalam Ghufron & Risnawati, 2014) mengatakan bahwa *Self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif serta tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Semakin tinggi *Self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang, semakin membuat dirinya yakin bahwa memiliki kemampuan untuk berhasil, dalam situasi yang sulit seseorang dengan *Self efficacy* rendah lebih cenderung mudah dalam menyerah, sementara seseorang dengan *Self efficacy* tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan (Robbins & Judge, 2019).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self efficacy*

Bandura (dalam Alwisol, 2014) berpendapat bahwa aspek *Self efficacy* terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

- a. Efikasi Ekspektasi (*Efficacy Expectation*) yaitu persepsi terhadap diri sendiri mengenai seberapa bagus terhadap diri sendiri dapat berfungsi dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan keyakinan diri

bahwa individu tersebut memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diinginkannya

- b. Ekspektasi Hasil (Outcome Expectation) yaitu perkiraan atau estimasi terhadap dirinya mengenai tingkah laku yang dilakukannya akan mencapai hasil tertentu.

3. Indikator *Self efficacy*

Indikator *Self efficacy* menurut Brown dkk. (2012), indikator dari *Self efficacy* mengacu pada dimensi *Self efficacy* yaitu level, strenght, dan generality. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *Self efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun

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

- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di beberapa situasi Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara *Self esteem* dengan kepuasan kerja

Menurut (Sutrisno, 2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Faktor Psikologis. Hal ini adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan termasuk didalamnya adalah cara pandang terhadap diri sendiri yang dikenal dengan *Self esteem*.

Karyawan yang merasa dirinya begitu penting, berharga dalam lingkungan sebuah perusahaan akan cenderung memiliki memiliki motivasi untuk bekerja. Dalam hal ini membuat karyawan akan merasa puas atau memiliki kepuasan kerja. Jika karyawan tidak merasa dirinya begitu penting dan berharga dalam lingkungan sebuah perusahaan, ia merasa merasa tidak betah yang membuat karyawan tidak memiliki kepuasan kerja.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriyani (2020) hasilnya *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis.

Ni Luh Putu Ariani, (2023) *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara *Self efficacy* dengan kepuasan kerja

Menurut (Sutrisno, 2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Faktor Psikologis. Hal ini adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan termasuk didalamnya adalah keyakinan terhadap diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang dikenal dengan istilah *Self efficacy*.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan dengan sistem nilai nilai yang berlaku pada dirinya. Dalam hal ini para karyawan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila memiliki keyakinan diri bahwa pekerjaan itu akan diselesaikan tepat pada waktunya. Keyakinan *Self efficacy* yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas, apabila hal itu terwujud maka karyawan tersebut akan merasa puas.

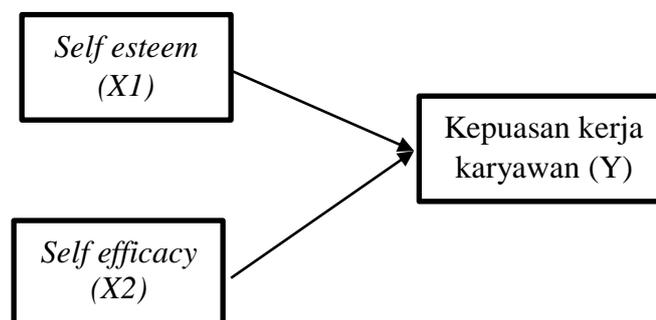
Pendapat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2023) yang membuktikan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Mahendra, (2023), hasilnya membuktikan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah argumentasi yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang saling berkaitan dan membentuk korelasi masalah secara rasional berdasarkan premis ilmiah yang teruji kebenarannya, penelitian terhadap teori menjadi dasar dalam merumuskan kerangka berpikir sehingga hipotesis dapat diajukan sebagai alternatif jawaban atas masalah yang ada (Sugiyono, 2022).

Berdasarkan dari penelitian terdahulu tersebut dapat diasumsikan keterkaitan antara *Self esteem* dan *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja maka perlu dibuat model konseptual yang menggambarkan secara ringkas hubungan antara masing-masing variabel :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiyono, 2022). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga *Self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR Bank Jombang

H2 : Diduga *Self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR Bank Jombang