

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini meliputi hal hal yang berkenaan dengan Effikasi Diri dan Harga Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli. Seperti yang dinyatakan oleh Cooper & Schindler yang diterjemahkan oleh Sugiyono (2021:85) bahwa: “*a theory is a set of systematically interrelated concepts, definition, and proposition that are advanced to explain and predict phenomena (fact)*”. Yang berarti bahwa teori adalah sperangkat konsep, definisi dan proposi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explain*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala. Teori yang akan dipaparkan merupakan teori yang relevan dengan penelitian yang akan dikemukakan dari berbagai ahli mengenai variabel yang akan diteliti. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yaitu: *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* adalah manajemen, *middle theory* adalah sumber daya manusia dan *applied theory* adalah efikasi diri, harga diri, dan kepuasan kerja.

## **2.1.1. Manajemen**

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Aktifitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktifitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya. Menurut Jones & George (dalam Suprihanto, J. 2018:3). Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut Menurut George R. Terry (dalam Larasati, S. 2018:2) Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Sementara dalam kamus Inggris karangan John M. Echols (dalam Syaban. M. 2019:133) Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M.
2. Tujuannya diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.

3. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa manajemen merupakan seni untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2 Peranan Manajemen**

Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan. Berikut ini adalah peranan manajemen yang harus diperankan para Manajer menurut Mintzberg (dalam Muliana, Muliana, et al. 2020:8) yaitu:

1. Peranan Hubungan Manusiawi (*Interpersonal Roles*)

Peranan hubungan manusia mencakup tiga macam peranan, yang meliputi:

- a. (*Figurehead*) Pemimpin Simbol: Manajer menjadi symbol dan personifikasi organisasi yang dipimpinya.
- b. (*Leader*) Pemimpin: Menjadi pemimpin bagi anak buahnya. Manajer melakukan penarikan pegawai, memberikan pelatihan dan memotivasi pegawai untuk bekerja mencapai tujuan organisasi.
- c. (*Liaison*) Penghubung: Menjadi penghubung dengan pihak di dalam organisasi maupun dengan pihak luar organisasi.

## 2. Peran Informasi (*Informational Roles*)

Peran informasi ini merupakan konsekuensi lanjutan dari peranan hubungan manusia. Ada tiga macam peranan informasi yaitu :

- a. (*Monitor*) Pemantau: Manajer selalu bertanya kepada bawahannya, manajer selalu mengikuti berita, manajer membaca buku-buku manajemen, dan manajer mencari informasi peluang bisnis melalui jaringan kontakannya.
- b. (*Disseminator*) Penyebar: Manajer mendistribusikan informasi yang diperolehnya kepada pihak lain, khususnya kepada bawahannya, agar bawahan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik.
- c. (*Spoke person*) Juru Bicara: Peranan juru bicara meposisiakan manajer sebagai wakil organisasi dalam menyampaikan informasi ke pihak luar.

## 3. Peran Pengambil Keputusan (*Decision Roles*)

Informasi merupakan input penting dalam pengambilan keputusan dengan demikian, konsekuensi logis dari peranan informasi adalah peranan

pengambilan keputusan. Preanan pengambilan keputusan terdiri atas tiga macam meliputi:

- a. (*Entrepreneur*) Kewirausahaan: Melalui peranan kewirausahaan, manajer mengambil keputusan-keputusan penting seperti peluncuran produk baru, penggabungan usaha dengan pihak lain, dan sebagainya.
- b. (*Disturbance Handler*) Penyelesai gangguan: Manajer diharapkan bias menyelesaikan gangguan-gangguan yang mungkin muncul di organisasinya.
- c. (*Resource Allicator*) Pembagi Sumber Daya: Manajer harus mengalokasikan sumber daya yang terbatas tersebut agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.
- d. (*Negotiator*) Negosiator: Melakukan negosiasi dengan pihak dalam dan luar untuk kepentingan unit kerja atau perusahaan.

### **2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Manajemen adalah sebagai ilmu (*sciences*) dan juga bisa sebagai seni (*art*), artinya manajemen dalam pelaksanaannya harus selalu memperhatikan situasi dan kondisi yang sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Oleh sebab itu manajemen memiliki berbagai macam fungsi yang harus dipahami secara utuh dan komprehensif.

Sedangkan menurut Menurut Djuanda, G. (2021:59) Fungsi-fungsi manajemen mencakup:

- 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan didefinisikan sebagai proses dalam berbagai tujuan, Batasan strategi, kebijakan dan rencana yang rinci dalam mencapainya, pencapaian organisasi dalam rangka penerapan keputusan dan termasuk tujuan kinerja dan umpan balik dalam hal pengenalan siklus rencana baru.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses mengatur orang-orang dan sumber daya lainnya untuk bekerja kearah tujuan Bersama.

3) Pengisian jabatan (*Staffing*)

Pengisian jabatan adalah kegiatan untuk memperoleh pegawai yang efektif yang akan mengisi jabatan-jabatan kosong dildalam organisasi, yang bertujuan untuk menempatkan sumber daya organisasi khususnya sumber daya manusia di tempat yang paling sesuai dengan keahliannya.

4) Pengarahan atau Kordinasi (*Coordinating*)

Pengarahan atau Kordinasi adalah berbagai aktivitas yang dikerjakan untuk mengintegrasikan tujuan dan rencana kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

5) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahanya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan.

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi melalui perencanaan, pengorganisaian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting didalam sebuah perusahaan. Menurut Samsuni, S. (2017:115) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut Boone & Kurt (dalam Larasati. R. 2018:6) Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. dan menurut Mondy dan Martocchio (dalam Suryani N.K & SE, M. 2019:2) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individua tau pegawai yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang di butuhkan dalam mendukung pekerjaanya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli dapat peneliti tarik secara garis besar bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memliki pengertian suatu ilmu atau seni untuk mengatur, mengasah, dan mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia agar mampu menjadi

potensial dan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

### **2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah proses yang paling sentral dan bagian dari sistem ialah manajemen sumber daya manusia dikarenakan hal tersebut merupakan rangkaian untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan ini akan berjalan dengan baik apabila ada pertimbangan terhadap fungsi manajemen itu sendiri.

Rivai dan Segala (dalam Cen, C. C. 2022:6) mengungkapkan terdapat 2 kelompok fungsi sumber daya manusia, yang pertama fungsi manajerial dan yang kedua fungsi operasional yaitu:

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

##### **b. Pengorganisasian (*Organization*)**

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk



mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

## 2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Instansi akan memperoleh laba sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

f. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari pemaparan diatas dapat peneliti simpulkan bahwasanya fungsi manajemen sumber daya manusia dari sepuluh fungsi yang telah di kemukakan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian masing-masing fungsi memiliki kontribusinya masing-masing serta berperan penting dalam penentuan kualitas sumber daya manusia.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah

memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat Menurut Febrian, Wenny Desty, et al. (2022:5) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Sedangkan menurut (Larasati, 2018) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara social dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

## 2. Tujuan Organisaional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

## 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Dari beberapa Tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

### **2.1.3 Efikasi Diri**

#### **2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri**

Menurut Tanjung, Rahman et. al (2020:382), Efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan keyakinan diri teknologi informasi. Efikasi seseorang sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi efikasi diri semakin giat dan

tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu mempunyai keraguan yang besar tentang kemampuannya akan mengurangi usaha-usahanya atau menyerah sama sekali.

Sedangkan mereka yang mempunyai perasaan efikasi yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Dengan kata lain, usaha manusia untuk mencapai sesuatu dan untuk mewujudkan keberadaan diri yang positif, memerlukan perasaan keunggulan pribadi yang optimis. Hal ini dikarenakan oleh realitas social yang biasanya penuh dengan kesulitan sehingga orang harus memiliki perasaan.

Sedangkan Menurut Florina & Zagoto (2019:388), Efikasi diri sebagai keyakinan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dalam situasi sulit. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini dikarenakan efikasi diri yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Florina & Zagoto (2019:388), Efikasi diri sebagai keyakinan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dalam situasi sulit. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari.

### 2.1.3.2 Aspek-Aspek Efikasi Diri

Aspek-aspek Self-Efficacy menurut Bandura (dalam Hasanah et al., 2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. Efikasi diri menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Efikasi diri juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan menngusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai Efikasi diri tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan Efikasi diri yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan

pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

#### **2.1.3.3 Sumber - Sumber Efikasi Diri**

Menurut Bandura dalam Robbins & Judge (2017:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan efikasi diri adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

Mendapatkan pengalaman yang relevan dengan tugas ataupun pekerjaan. Bila seorang sanggup melakukan pekerjaan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.

2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*)

Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, efikasi diri dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*)

Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber efikasi diri. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.

4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan efikasi diri. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki efikasi diri



yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan efikasi diri yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Bandura diatas, efikasi diri bisa diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, dengan menggunakan salah satu atau gabungan dari keempat sumbernya. Sumber yang paling berpengaruh menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan efikasi diri yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

#### **2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (dalam Rosylana, I. 2019:99), ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

##### **1. Budaya**

Budaya mempengaruhi Efikasi diri melalui nilai, Kepercayaan, dalam proses pengaturan diri yang berfungsi sebagai sumber efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

##### **2. Gender**

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Wanita efikasi dirinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karier akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

##### **3. Sifat dari tugas yang diberikan individu**

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas dihadapi oleh individu tersebut terhadap kemampuan dirinya semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Begitupun sebaliknya, jika individu dihadapkan dengan tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

#### 4. Intensif Eksternal

Insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

#### 5. Status atau peran Individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat control yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi

#### 6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negative mengenai dirinya.

### **2.1.3.5 Pentingnya Efikasi Diri**

Menurut Wahyuningsih, N. (2022:214) menyatakan bahwa Efikasi diri sebagai bentuk keyakinan yang akan meningkatkan penguasaan teknologi pada gsehingga dapat mempermudah pekerjaannya maka hal tersebut akan berpotensi untuk mewujudkan pencapaian target kinerja pegawai. Peran keyakinan akan

mendorong suatu kinerja yang optimal jika dibandingkan pegawai tidak memiliki efikasi diri. Peran penting efikasi diri adalah mewujudkan suatu keyakinan yang dapat terealisasi pada pekerjaan pegawai. Kepercayaan terhadap keyakinan untuk melakukan suatu tindakan adalah suatu bentuk efikasi diri. Peran efikasi diri adalah membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan keyakinan untuk melakukan suatu tindakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan hal penting untuk meningkatkan penguasaan dan dapat mempermudah pegawai terhadap pekerjaannya. Efikasi diri akan mendorong suatu kinerja yang optimal untuk mewujudkan target kinerja pegawai.

#### **2.1.3.6 Dimensi Efikasi Diri**

Menurut Umbara, F. D. A. D., & Sudihartinih, E. (2020) Dimensi Efikasi Diri ada tiga dimensi, yakni:

1. *Generality*

*Generality* sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

2. *Level*

*Level* berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit

### 3. *Strength*

*Strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

#### **2.1.4 Harga Diri**

##### **2.1.4.1 Pengertian Harga Diri**

Harga diri tentunya menyangkut atau berhubungan dengan rasa percaya diri dan rasa di hargai atau tidaknya dalam suatu lingkungan sehari-sehari, menurut Reasoner (dalam Stevani Sebayang 2017:336) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impulsimpuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. harga diri berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

Pendapat lain menurut Santrock (dalam Oktaviani, M. A. 2019:550) Harga diri merupakan evaluasi individu tentang dirinya sendiri secara positif atau negatif. Evaluasi ini memperlihatkan bagaimana individu menilai dirinya sendiri dan diakui atau tidaknya kemampuan dan keberhasilan yang diperolehnya. Bonner dan Coopersmith (dalam Verdianingsih, E. 2018:9) mengatakan Harga diri juga

diartikan sebagai suatu respon atau evaluasi seseorang mengenai dirinya sendiri terhadap pandangan orang lain mengenai dirinya dalam interaksi sosialnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan secara singkat bahwa harga diri merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dia merasa di hargai dalam kehidupannya sehari-hari.

#### **2.1.4.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Harga Diri**

Menurut Monks (dalam Kusuma 2015:4) menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi harga diri seseorang. Keempat faktor tersebut adalah:

1. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga merupakan tempat sosialisasi pertama bagi anak. Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan pendidikan yang demokratis di dapat pada anak yang memiliki harga diri yang tinggi.

2. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial tempat individu mempengaruhi bagi pembentukan harga diri. Individu mulai menyadarinya bahwa dirinya berharga sebagai individu dengan lingkungannya. Kehilangan kasih sayan, penghinaan dan dijauhi teman sebaya akan menurunkan harga diri. Sebaliknya pengalaman, keberhasilan, persahabatan dan kemasyuran akan meningkatkan harga diri.

3. Faktor psikologis

Penerimaan diri akan mengarahkan individu mampu menentukan arah dirinya pada saat mulai memasuki hidup bermasyarakat sebagai anggota masyarakat yang sudah dewasa.

#### 4. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin mengakibatkan terjadinya perbedaan dalam pola pikir, cara berpikir, dan bertindak antara laki-laki dan perempuan.

#### **2.1.4.2 Karakteristik Harga Diri**

Coopersmith (dalam Zebua, Dinna, et al. 2022:129) mengemukakan bahwa ciri-ciri individu berdasarkan tingkat harga dirinya, yaitu:

##### a. Harga diri positif

1. Menganggap diri sendiri sebagai orang yang berharga dan sama baiknya dengan orang lain yang sebaya dengan dirinya dan menghargai orang lain.
2. Dapat mengontrol tindakannya terhadap dunia luar dirinya dan dapat menerima kritik dengan baik.
3. Menyukai tugas baru dan menantang serta tidak cepat bingung bila sesuatu berjalan diluar rencana.
4. Berhasil atau berprestasi dibidang akademik, aktif dan dapat mengekspresikan dirinya dengan baik.
5. Tidak menganggap dirinya sempurna, tetapi tahu keterbatasan diri dan mengaharapkan adanya pertumbuhan dalam dirinya.

6. Memiliki nilai-nilai dan sikap yang demokratis serta orientasi yang realistis.
  7. Lebih bahagia dan efektif menghadapi tuntutan dari lingkungan.
- b. Harga diri negatif
1. Menganggap dirinya sebagai orang yang tidak berharga dan tidak sesuai, sehingga takut gagal untuk melakukan hubungan sosial. Hal ini seringkali menyebabkan individu yang memiliki harga diri yang rendah, menolak dirinya sendiri dan tidak puas akan dirinya.
  2. Sulit mengontrol tindakan dan perilakunya terhadap dunia luar dirinya dan kurang dapat menerima saran dan kritikan dari orang lain.
  3. Tidak menyukai segala hal atau tugas yang baru, sehingga akan sulit baginya untuk menyesuaikan diri dengan segala sesuatu yang belum jelas baginya.
  4. Tidak yakin akan pendapat dan kemampuan diri sendiri sehingga kurang berhasil dalam prestasi akademis dan kurang dapat mengekspresikan dirinya dengan baik.
  5. Menganggap dirinya kurang sempurna dan segala sesuatu yang dikerjakannya akan selalu mendapat hasil yang buruk, walaupun dia telah berusaha keras, serta kurang dapat menerima segala perubahan dalam dirinya.
  6. Kurang memiliki nilai dan sikap yang demokratis serta orientasi yang kurang realistis.

7. Selalu merasa khawatir dan ragu-ragu dalam menghadapi tuntutan dari lingkungan.

#### **2.1.4.3 Dimensi Harga Diri**

Menurut Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022:28) terdapat 5 dimensi untuk mengukur Harga Diri meliputi:

1. Perasaan aman (*Felling of Security*)

Sentimen keamanan bagi orang-orang terkait dengan rasa percaya terhadap lingkungannya. Bagi orang yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman bagi mereka, dapat diandalkan dan dapat diandalkan.

2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of identity*)

Rasa karakter mencakup kesadaran menjadi orang yang terpisah dari orang lain dan memiliki karakteristik yang menarik. Ini juga termasuk menoleransi diri sendiri sebagai memiliki kemungkinan, antarmuka, kualitas, dan kekurangan yang berbeda dari orang lain. Dalam rangka mengenal siapa dirinya, manusia harus diberi kesempatan untuk menyelidiki diri sendiri dan lingkungannya.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dia adalah bagian dari kelompok dan dia diakui sebagai dihargai oleh orang-orang berkumpulnya. Rombongan ini bisa berupa keluarga, kumpul rekan kerja, atau gerombolan apa saja. Orang akan memiliki penilaian positif tentang diri mereka sendiri jika orang tersebut merasa diakui dan menjadi bagian dari kelompok tersebut, tetapi orang



tersebut akan memiliki penilaian negatif terhadap dirinya sendiri jika ia menemukan perasaan tidak diakui.

4. Perasaan mampu (*Feeling Of Competence*)

Sentimen dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang ketika menghadapi kemenangan atau ketika menghadapi kekecewaan. Pemahaman ini terkait dengan kebanggaan, satu perasaan adalah kompetensi dalam diri sendiri dan perasaan kompetensi dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membuat perbedaan orang untuk akhirnya yakin untuk menghadapi hidup mereka sesudahnya. Orang yang tidak memiliki rasa kompetensi individu akan merasa sangat lemah.

5. Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana orang tersebut merasa dirinya terpuji atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh perjumpaan masa lalu. Sentimen yang dimiliki orang-orang secara teratur ditunjukkan dan berasal dari penjelasan yang bersifat individual seperti tajam, sopan, baik hati, dan sebagainya.

Berdasarkan indikator diatas maka indikator dalam penelitian ini adalah menurut Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022:28), yang indikatornya terdiri dari: Perasaan aman (*Felling of Security*). Perasaan menghormati diri (*Feeling of identity*), Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*), Perasaan mampu (*Feeling Of Competence*), Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*).

## **2.1.5 Kepuasan Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (dalam Lie, T. F. 2018:1) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sedangkan Menurut pendapat lain Rosmaini, R. & Tanjung, H. (2019:4) Kepuasan Kerja merupakan keadaan bahagia seseorang yang berasa dari sebuah pencapaian dan penilaian pekerjaan yang dihasilkan. Adapapun menurut pendapat Mathis & Jackson (dalam Nabawi, R. 2020:174) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Rosmaini, R. & Tanjung, H. (2019:4) yang menyatakan Kepuasan Kerja merupakan keadaan bahagia seseorang yang berasa dari sebuah pencapaian dan penilaian pekerjaan yang dihasilkan.

### **2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

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

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.

3. Gaji/ Upah

Gaji lebih penyebab akan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4. Perusahaan dan Manajemen Perusahaan

Manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi, dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan dan atasan.

Supervisi yang buruk dapat berakhir absensi *Turn over*

6. Faktor intrinik dari pekerjaan.

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

### **2.1.5.3 Pentingnya Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja merupakan perilaku kerja yang menyenangkan dari sisi emosional yang positif atas penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara semua yang dirasakan pegawai atas pekerjaan. Menurut Nasution, M. I. (2018:426) pegawai yang memiliki

kepuasan kerja cenderung akan memiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (negative thinking) terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai, terdapat perbedaan yang mendasar antara pegawai yang mempunyai kepuasan kerja dengan yang tidak mempunyai kepuasan kerja, pegawai yang mempunyai kepuasan kerja akan mempunyai catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan dan umumnya akan mempunyai prestasi yang baik dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

#### **2.1.5.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi pegawai. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui pegawai dari segi apa pegawai merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector (dalam Firdaus, 2022) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan karakteristik pekerjaan dan dan

kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

## 2. Tingkat Gaji

Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. pegawai melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan,

## 3. Rekan Kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang paling sederhana pada pegawai secara individu.

## 4. Kesempatan Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas (lama bekerja) sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.

Lalu menurut (Akhmal, 2019) Menyatakan bahwa ada lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja,yaitu:

### 1. Pekerjaan itu sendiri

Didalam hal ini pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar ,memberikan tugas yang menarik dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

## 2. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima dengan tingkat dimana ha ini bisa dipandang sebagai hak yang dianggap pantas karena telah mengerjakan pekerjaan.

## 3. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju lebih tinggi dan berkembang dalam oraganisasi perusahaan.

## 4. Pengawasan

Hubungan antara pegawai dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

## 5. Rekan kerja

Suatu rekan kerja dimana pandai dalam memberikan dukungan langsung (teknis) maupun tidak langsung (motivasi).

Berdasarkan indikator para ahli diatas maka indicator dalam penelitian ini adalah menurut (Akhmal, 2019) yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan dan Rekan Kerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai perencanaan sumber daya manusia dan pembagian kerja

yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah Tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Samudi, S. (2022).  Pengaruh <i>Locus Of Control, Self Esteem</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Di Kementerian Agama Lebak Banten. <i>Aksioma Ad-Diniyah</i>  Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah : <i>The Indonesian Journal of Islamic Studies</i> ISSN :(e) 2721-3579 Vol. 10   No.2	Terdapat pengaruh <i>locus of control, self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh <i>locus of control, self esteem, self efficacy</i> dan kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh <i>locus of control, self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	Sama-sama menggunakan variable efikasi diri (Self Efikasi), harga diri (Self Esteem) dan kepuasan kerja	Penulis tidak menggunakan variable <i>locus of control</i> dan variabel Kinerja karyawan

No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
2	<p>Suhery, Thesa alif ravelby, sutiyem (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di padang.</p> <p>Media Bina Ilmiah ISSN 2615-3505</p>	<p>Didapatkan hasil positif <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama sama menggunakan variabel <i>Self Efficacy</i> pada variabel pertama</li> <li>2. Metode penulis dengan peneliti menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>	<p>Pada pengambilan sampel penelitimenggunakan Non Probability Sampling sedangkan penulis menggunakan Sampling jenuh Penulis tidak menggunakan variabel <i>Employee Enggement</i>.</p>
3	<p>Maulana, I. (2018)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kepuasan kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK.Fakinah Banda Aceh.</p> <p>Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8 No. 2, Juni 2018: 97-118</p>	<p>Variabel <i>Self Esteem</i> terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Penulis dan peneliti menggunakan variabel <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> pada judul penelitian</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur , sedangkan penulis menggunakan analisis regresi linier berganda</li> <li>2. Pada penelitian ini penelitimenggunakan variabel Komunikasi dan serta dampak terhadap kinerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.</li> </ol>



No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	<p>Abun, D., Nativida, E. B., Nicolas, M. T., Magallanes, T., &amp; Mansueto, J. M. (2021).</p> <p><i>Examining the effect of teacher's self-efficacy on job satisfaction</i></p> <p><i>INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE 10(8)(2021) 338-349, 2021</i></p>	<p>pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja para guru. Studi ini menemukan bahwa self-efficacy penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.</p>	<p>Penulis dan peneliti menggunakan variabel efikasi diri dan kepuasan kerja pada judul penelitian</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel Enumeration Sampling sedangkan penulis menggunakan sampel jenuh</li> <li>2. Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel sedangkan penulis menggunakan 3 variabel</li> </ol>
5	<p>Hidayah, T. (2020).</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Grahadura Leidong Prima Aek Kanopan.</p> <p><i>Tapanuli Journals, 3(1), 1-9.</i></p>	<p>efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, kerja.</p>	<p>Pada penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu samasama menggunakan Self Efficacy sebagai variabel (X1).</p>	<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Hubungan interpersonal sebagai variabel (X2).</p>

No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
6	<p>Rahayu, M., Rasid, F., &amp; Tannady, H. (2018)</p> <p><i>Effects Of Self Efficacy, Job Satisfaction and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector</i></p> <p><i>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 16, Issue 5(August) ISSN 2289-1560</i></p>	<p>Secara Parsial dan Simultan semua variable bebas atau eksogen yang dibahas dalam penelitian ini bersifat positif dan signifikan terhadap variable terikat</p>	<p>Penulis dan peneliti menggunakan variabel efikasi diri dan kepuasan kerja pada judul penelitian</p>	<p>Sample lam penelitian terdahulu menggunakan teknik purpose sampling, sedangkan pada penulis menggunakan teknik sampling jenuh Pada penelitian terdahulu menggunakan variable X2 Kepuasan Kerja sedangkan pada penulis menggunakan variabel Kepuasan kerja sebagai Y1</p>
7	<p>Hasan, D. U., &amp; Khaerana, K. (2020).</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo.</p> <p>Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 6, No.2 (2020) 145-155</p>	<p><i>Self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> berpeengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Sama – sama menggunakan teknik sample sensus (Jenuh)</p>	<p>pada penelitian terdahulu menggunakan variable Y kinerja. Sedangkan pada penelitian yang diteliti penulis menggunakan variable kepuasan kerja sebagai Y</p>

No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
8	<p>Demir, S. (2020)</p> <p><i>The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement</i></p> <p><i>Eurasian Journal of Educational Research</i> 85 (2020) 205-224</p>	<p><i>Self Efficacy</i> Berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru</p>	<p>Penulis dan peneliti menggunakan variabel efikasi diri dan kepuasan kerja pada judul penelitian</p>	<p>Sample pada penelitian terdahulu menggunakan sampel Cluster Sampling, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan sample jenuh</p>
9	<p>Basyir, M. (2019).</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Gayo Lues.</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen</i>, 4(3), 422-433.</p>	<p>Efikasi diri, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel Efikasi Diri sebagai variabel (X1)</p>	<p>Pada Penelitian terdahulu menggunakan Variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y), sedangkan penulis menggunakan Variabel Kepuasan kerja sebagai avariabel (Y).</p>

No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
10	<p>Kusniawati, A., &amp; Kader, M. A. (2021).</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD (Ciamis)</p> <p><i>BUSSINES MANAGEMENT AND ENTREPRENEUR SHIP JOURNAL</i> Vol 2, No 4 (2020)</p> <p>P-ISSN 2684-8759</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian <i>Self esteem</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. <i>Self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.</p>	<p>Pada penelitian terdahulu dan penelitian yang diteliti saat ini sama- sama menggunakan penelitian deskriptif</p>	<p>Pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variable Harga Diri.</p>

No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
11	<p>Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., &amp; Swara, N. N. A. A. V. (2020).</p> <p>Pengaruh <i>Self Esteem</i>, <i>Empowerment</i>, dan <i>Team Work</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar.</p> <p><i>Widya Manajemen</i>, 2 (1), 89-99.</p>	<p><i>self esteem</i>, <i>empowerment</i>, <i>team work</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama menggunakan sampel jenuh.</p>	<p>Penulis tidak menggunakan variabel <i>Team Work</i></p>
12	<p>Türkoglu, M. E., Cansoy, R., &amp; Parlar, H. (2017)</p> <p><i>Examining Relationship between Teachers' Self efficacy and Job Satisfaction.</i></p> <p><i>Universal Journal of Educational Research</i> 5 (5): 765-772, 2017</p>	<p>Adanya hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja.</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan efikasi diri.</p>	<p>Kepuasan kerja menjadi variabel independen pada penelitian terdahulu.</p>

No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
13	<p>Kusumo, K. C. T., &amp; Widjaja, D. C. (2018).</p> <p>Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahasada, Surabaya.</p> <p><i>Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa</i>, 6(2).</p>	<p><i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila melewati variabel mediasi kepuasan kerja, hasil analisa data juga positif dan signifikan. Namun jika variabel <i>self-efficacy</i> berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, hasil yang didapatkan lebih berpengaruh daripada melewati variabel mediasi kepuasan kerja</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan efikasi diri</p>	<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan dua Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.</p>
14	<p>Babu, P. S., Gameda, T. M., &amp; Nefa, A. G. (2022).</p> <p><i>Job Satisfaction As A Function Of Self-Efficacy And Personal Strain Among High School Teachers In</i></p>	<p><i>self-efficacy</i> dan <i>personal strain</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, dan efikasi diri</p>	<p>Perbedaan pada tempat penelitian</p>

No	Penulis/Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>Chittoor District Of Andhra Pradesh State Of India.</i></p> <p><i>International Journal of Educational Research Review, 7(4), 268-279.</i></p>			
15	<p>Sebayang, S., &amp; Sembiring, J. (2017).</p> <p>“Pengaruh <i>Self-Esteem</i> dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia”</p> <p><i>e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 (2017)</i></p>	<p><i>Self-esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan pada variabel independen, yaitu efikasi diri dan harga diri</p>	<p>Perbedaan pada Tempat penelitian dan variable kinerja karyawan</p>

Sumber : Pengelolaan data di oleh peneliti (2022)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengutamakan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti Efikasi Diri dan Harga Diri.

Efikasi diri, harga diri dan kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan, keyakinan diri yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan

menentukan kepuasan kerja. pegawai dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu.

Efikasi diri juga akan mendorong kepuasan kerja pegawai bila hal tersebut dilakukan dengan baik. efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain untuk menjadi perusahaan yang memiliki efikasi diri yang baik pada pegawai nya, harga diri merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. dalam organisasi harga diri adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif, dan berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. Harga diri berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

Suatu perusahaan pastinya tidak lepas dari orang-orang yang terdapat di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu



sendiri. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber manusia yang berkualitas sehingga dapat diandalkan. Oleh karena itu, instansi dituntut mampu mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya.

Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka. Indikator pada Harga Diri adalah sebagai berikut : Perasaan aman , Perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan mampu,perasaan berharga.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Efikasi Diri dan Harga Diri merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

### **2.3.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja**

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 pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaannya, apabila memiliki keyakinan diri bahwa pekerjaan itu akan diselesaikan tepat pada waktunya. Keyakinan Efikasi diri yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas, apabila hal itu terwujud maka pegawai tersebut akan merasa puas.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan keyakinan diri teknologi informasi. Tanjung.R (2020:382)

Efikasi diri sebagai keyakinan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dalam situasi sulit. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini dikarenakan efikasi diri yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Florina & Zagoto (2019:388).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang diperkuat dengan penelitian Kusniawati & Kader (2021). Bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Hal ini Juga didukung dari hasil penelitian Suhery, S., dkk (2020). Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perbankan di kota padang.

Dapat disimpulkan jika efikasi diri pegawai meningkat, maka kepuasan kerjanya cenderung meningkat. pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik karena pegawai tersebut akan mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.3.2 Pengaruh Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja**

Harga diri merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dia merasa di hargai dalam kehidupannya sehari-hari. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Hal ini memiliki kepuasan tersendiri dalam diri pegawai sehingga mereka nyaman dalam bekerja dan melakukan tugasnya karena mereka merasa dihargai dan berusaha bekerja lebih baik lagi

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

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara harga diri terhadap kepuasan kerja yang diperkuat dengan penelitian Reasoner dalam Stevani Sebayang (2017:336) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impulsif agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. harga diri berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Maulina, (2018) *Self Esteem* (Harga Diri) terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit TGK.Fakinah Banda Aceh. Hal ini didukung oleh penelitian dari Wulandari, dkk (2020) *Self Esteem* berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT.BPR Tish di Gianyra. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Harga Diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Harga Diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

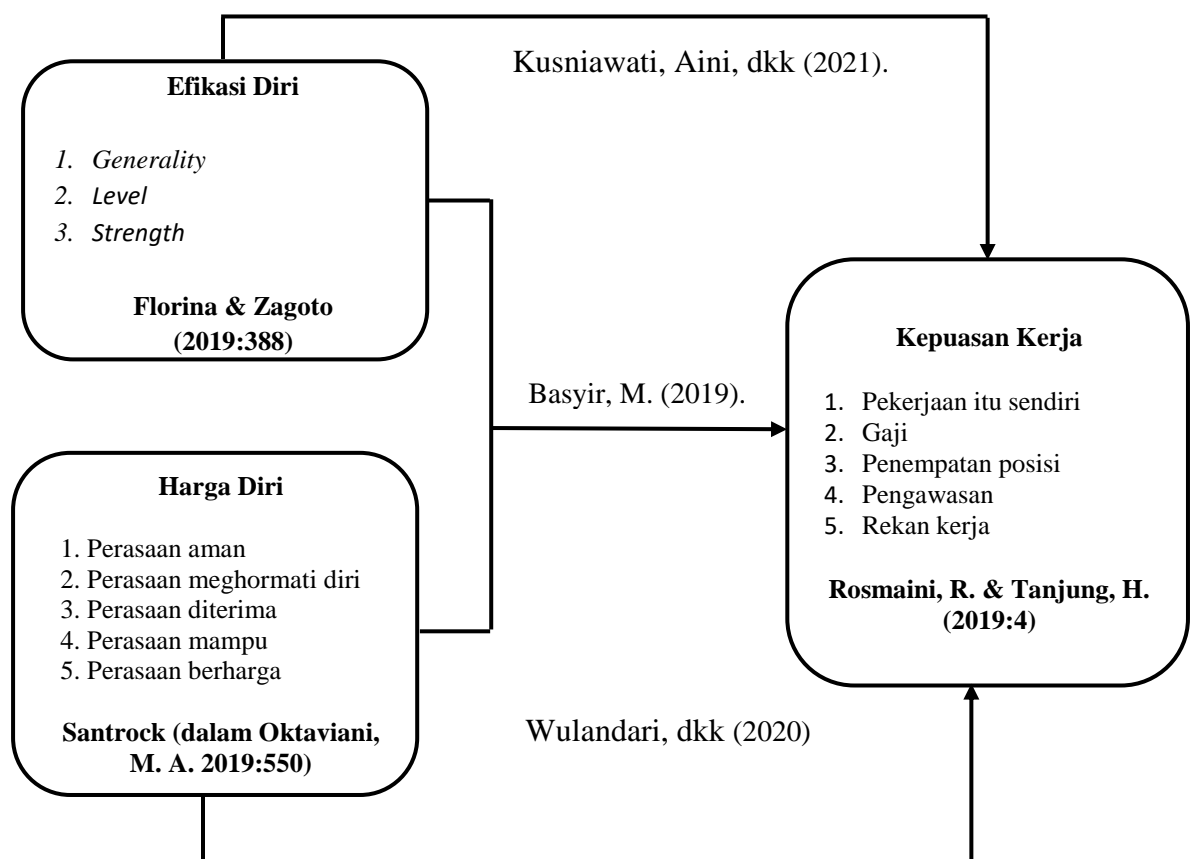
### **2.3.3 Pengaruh antara Efikasi Diri dan Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila hal itu terwujud maka pegawai tersebut akan merasa puas. Selain itu seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti juga cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya yang juga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Menurut Basyir, M. (2019) Hasil uji hipotesis baik simultan maupun parsial menunjukkan adanya pengaruh Efikasi Diri dan Harga Diri yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan dalam setiap variabel koefisien regresi memiliki arah positif hal ini sesuai dengan hasil

untuk Efikasi Diri dan Harga Diri yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan Kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian dari penelitian terdahulu diatas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar 2.1.



**Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Efikasi Diri dan Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja
- b. Terdapat pengaruh Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja