

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik dan masalah-masalah penelitian dan mengemukakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu mengenai *self-efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu penulis menggunakan beberapa referensi jurnal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen sangat berperan penting dalam kehidupan yang canggih ini. Manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno, yaitu "*Management*", yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga dapat didefinisikan

sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik maka setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien. Efektif disini diartikan sebagaimana melakukan suatu pekerjaan secara tepat sasaran, sedangkan srti efisien yaitu melakukan pekerjaan dengan benar. Pekerjaan yang tidak dilakukan secara efektif dan efisien tdak akan mencapai hasil yang memuaskan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli:

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controllig*)”.

Menurut Terry dan Rue (2019:1) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen disebut juga sebagai suatu kegiatan, dalam pelaksanaannya adalah *managing* (pengelolaan), sedangkan pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola”.

Menurut Hasibuan (2019:1) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan fungsi

perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan yaitu meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya dengan efektif dan efisien. dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang dapat menjadi tolak ukur seorang manajemen melakukan penerapan manajemen di suatu organisasi dengan baik. Menurut Aditama (2020:10) fungsi dalam manajemen dikenal dengan *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* (POAC) sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi bisnis kedepan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur

organisas sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan adalah proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide, dan gagasan yang telah sebelumnya disusun, baik pada level manajerial maupun level operasional dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi organisasi.

4. *Controlling* (Pengawasan/Evaluasi)

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen untuk melakukan control atau evaluasi terhadap kinerja organisasi. Dalam hal ini guna memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan aturan main atau prosedur yang telah dibuat. Selain itu, fungsi manajemen ini akan bisa memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam praktik pelaksanaannya, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen yang terdiri dari empat fungsi sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan organisasi sendiri.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Memahami unsur-unsur manajemen (*tools of management*) sangat diharuskan bagi setiap manajer. Karena unsur yang ada diorganisasi itulah yang

harus diatur sedemikian rupa. Sehingga dapat diketahui unsur yang manakah yang belum atau kurang atau tidak ada. Menurut Gandung (2021:29) unsur-unsur manajemen itu terdiri dari orang (*men*), uang (*money*), metode (*methods*), bahan-bahan (*materials*), mesin-mesin (*machines*), dan pemasaran (*market*) disingkat dengan 6M. Berikut ini pemaparan masing-masing unsur-unsur dari manajemen tersebut:

1. *Men* yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional/pelaksana.
2. *Money* yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. *Methods* yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan.
4. *Materials* yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
5. *Machines* yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan.
6. *Market* yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan.

Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber

daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum sebagai penggerak aktivitas operasional dalam suatu perusahaan dan menjadi salah satu hal yang paling penting adanya untuk mengetahui seberapa besar kinerja dari sebuah perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Armstrong dan Stephen (2020:3) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations yang artinya Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Menurut Irmayani (2022) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal”.

Menurut Kasmir (2019:3) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Menurut Noor, dkk (2023:61) menyatakan bahwa:

“Human resource management is the process of plannig, organizin, leading, and contrlling all activities of labor procurement, employee development, compensation, employee maintenance, and termination of employment based on applicable laws and regulations. To achieve the goals and objectives of individual employee, the company and society.

Yang artinya Pengelolaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan semua kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mencapai tujuan dan sasaran individu karyawan, perusahaan dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktifitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Larasati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan Sosial

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

2. Tujuan Organisasional

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

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.

Berdasarkan uraian diatas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, serta tujuan individual.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen sumber daya manusia merupakan tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Irmayani (2022:6-8) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi *planning* yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai dengan keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.

c. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating, and deployment*.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi

ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat sebagai berikut:

a. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*).

b. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan bertanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di mana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan porogram K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Dari beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan penunjang tugas suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3 *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Sebagaimana Bandura mengemukakan bahwa *self- efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self-efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

2.1.3.1 Pengertian Self-Efficacy

Teori *Self efficacy* merupakan konsep utama pada teori pembelajaran sosial yang umum, dimana dikatakan bahwa perilaku individu lingkungan dan faktor-faktor kognitif (misalnya: pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan efikasi diri) memiliki saling keterkaitan yang tinggi. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang kuat tentang kemampuan dirinya dapat membantu proses kinerja sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada instansi secara tuntas dan tepat waktu. Kinerja yang baik dari seorang pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai tersebut juga tinggi.

Berhasil atau tidaknya seseorang dalam melakukan berbagai hal tergantung kepada keyakinan dirinya sendiri dan beberapa faktor eksternal. Bila orang tersebut percaya pada kemampuan dirinya bahwa dia dapat melakukan berbagai hal, sekalipun faktor eksternal tidak mendukung, dia tetap dapat melakukannya. Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat berhasil melakukan sesuatu disebut *self-efficacy*. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian *self-efficacy* menurut para ahli:

Menurut Alwisol (2018:97) mengatakan bahwa :

“*Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Sef efficacy* adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. *Self efficacy* memiliki korelasi dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”.

Menurut Ary & Sriathi (2019) mengatakan bahwa :

“*Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *Self- knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari

manusia. *Self Efficacy* merupakan suatu bentuk kemampuan yang dimiliki manusia sebagai individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu”.

Bandura dalam Rohmawati (2018:41) mengatakan bahwa:

“*Self-Efficacy is people's beliefs about their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives* yang artinya adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka”.

Sedangkan menurut Lunenburg dalam Mega Langi, Tewel, dkk (2022) mengatakan bahwa:

“*Self Efficacy* merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapnya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas *self efficacy* (efikasi diri) adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan yang ada pada dirinya seberapa baik individu dapat menjalankan suatu tugas tertentu dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang diinginkan. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Self Efficacy atau efikasi diri erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal atau eksternal. Menurut Khaerana (2020) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui beberapa faktor, sebagai berikut :

1. Pengalaman keberhasilan

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar bagi individu melalui pengalaman-pengalaman pribadi secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan dampak negatif dari kegagalan-kegagalan umum dan berkurang.

2. Pengalaman orang lain

Pengalaman dengan keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitupula sebaliknya, pengalaman terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persuasi verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

4. Kondisi Fisikologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisikologis mereka menilai kemampuannya. ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan kinerja individu.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisikologis.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Alwisol (2018:102) mengemukakan bahwa *self efficacy* memiliki *tiga dimensi* sebagai berikut:

a. Magnitude

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi oleh seseorang. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas, persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut. Dimensi *magnitude* terbagi tiga yaitu pengharapan pada tingkat kesulitan tugas, analisis pilihan perilaku yang akan dicoba (merasa mampu melakukannya), serta menghindari situasi dan perilaku yang akan dirasakan melampaui batas kemampuannya.

b. *Generality*

Dimensi ini mengacu 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. *Generality* terbagi menjadi dua yaitu pengharapan terbatas pada bidang perilaku khusus dan pengharapan yang menyebar berbagai bidang perilaku.

c. *Strength*

Dimensi *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila *self-efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. *Strength* dibagi menjadi dua yaitu bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.

2.1.4 Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

2.1.4.1 Pengertian *Locus of Control*

Locus of control adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya dengan persepsi individu tentang pengendalian pribadi. Berikut ini beberapa pendapat mengenai *locus of control*:

Kreitner & Kinicki (2018:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa "*Locus of control is one of the personality variables defined as an individual's belief in being able not to control his own destiny*, yang artinya *Locus of control* adalah salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk tidak dapat mengendalikan nasibnya sendiri".

Adapun pengertian menurut Robbins dalam Ardyani, Danial, dkk (2022) *locus of control* yaitu tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* pada peserta pelatihan dianggap mempengaruhi besarnya kemampuan mentransfer keterampilan yang baru mereka pelajari. Teori ini menyatakan bahwa pilihan-pilihan yang dijumpai individu berasal dari berbagai potensi perilaku yang mungkin atau tersedia baginya.

Sedangkan menurut Sitorus, Siburian, dkk (2019) mengemukakan bahwa *Locus of control* merupakan suatu indikator evaluasi diri karena individu yang berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

Menurut Wardhana (2020) *locus of control* merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal ataupun eksternal.

Locus of control merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka (Narendra 2018).

Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali dari luar dirinya, apabila individu yang memiliki *locus of control* internal mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Jika mengalami keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal, apabila mengalami kegagalan mereka akan cenderung menyalahkan orang sekitar yang menjadi penyebabnya dikarenakan merasa tidak mampu dan kurang usahanya.

2.1.4.2 Jenis-jenis *Locus of Control*

Kreitner & Kinicki, (2018:179) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa *locus of control* dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Lokus kendali internal (*locus of control internal*), keyakinan bahwa seseorang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mempengaruhi hidup seseorang. Misalnya suatu internal cenderung mengacu pada hasil-hasil positif seperti lulus ujian berdasarkan pada kemampuan. Oleh karena itu, suatu internal cenderung menyalahkan peristiwa negatif, seperti gagal dalam ujian karena definisi personal.

2. Lokus kendali eksternal (*locus of control external*), cenderung menyerahkan hasil-hasil yang penting dalam hidup mereka pada sebab-sebab yang berkaitan dengan lingkungan, seperti keberuntungan atau nasib. Dalam pengkajian studi yang terkait dengan hal tersebut.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan tentang jenis-jenis *locus of control* mempunyai dua jenis yaitu internal dan eksternal, internal mencirikan seseorang mengendalikan peristiwa dan konsekuensi dan memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja dan eksternal cenderung mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan keberuntungan atau nasib dan faktor di luar diri yaitu organisasi.

2.1.4.3 Karakteristik *Locus of Control*

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali internal pada satu sisi dan eksternal pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak ada satupun individu yang benar-benar internal maupun eksternal. Kedua karakteristik pusat kendali terdapat pada setiap individu hanya saja ada kecenderungan terdapat salah satu karakteristik.

Menurut Kreitner & Kinicki (2018:180) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa perbedaan karakteristik antara internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* sebagai berikut:

1. *Locus of Control* Internal mempunyai karakteristik:
 - a. Menunjukkan motivasi kerja lebih besar.
 - b. Mempunyai pengharapan bahwa usaha akan mengarah pada prestasi.

- c. Menunjukkan prestasi yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan proses belajar atau pemecahan persoalan.
 - d. Suatu hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi bagi kelompok internal daripada eksternal.
 - e. Memperoleh gaji dan peningkatan gaji yang lebih besar.
2. *Locus of control* Eksternal mempunyai karakteristik yaitu, cenderung lebih khawatir daripada kelompok internal.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali internal pada satu sisi dan eksternal pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak ada satupun individu yang benar-benar internal atau pun eksternal. Kedua dimensi pusat kendali terdapat pada setiap individu hanya saja ada kecenderungan terhadap salah satu dimensinya.

Menurut Kreitner & Kinicki (2018:180) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis menyatakan bahwa dimensi dan indikator *locus of control* adalah sebagai berikut :

1. Internal *locus of control* mempunyai karakteristik:
 - a. Menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar.
 - b. Mempunyai pengharapan bahwa usaha akan mengarah pada prestasi.
 - c. Menunjukkan prestasi yang lebih tinggi pada tugas-tugas yang melibatkan proses belajar atau pemecahan persoalan.
 - d. Suatu hubungan yang lebih kuat antara kepuasan kerja dengan prestasi bagi kelompok internal dari pada eksternal.

- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
2. Eksternal *locus of control* mempunyai karakteristik:
- a. Kurang termotivasi.
 - b. Kurang memiliki inisiatif.
 - c. Mudah menyerah dan menyalahkan keadaan.
 - d. Cenderung lebih khawatir dari pada kelompok internal.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Agustini (2019:55) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pengertian ini sangat luas, harus diingat bahwa pekerjaan seseorang lebih dari sekedar satu aktifitas saja tetapi termasuk didalamnya interaksi dengan sesama teman kerja dan atasan mereka, aturan-aturan yang ada dalam organisasi, adanya standar kinerja yang perlu dicapai, hidup dengan suasana kerja yang seringkali kurang dari ideal dan sebagainya.

Menurut Robbins, Judge, dkk (2018:50) mengatakan bahwa:

“Job satisfaction is describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics. A person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about his job, while a person with a low level holds negative feelings, yang artinya kepuasan kerja adalah

menggambarkan perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif”.

Sedangkan menurut Mokoagow, Soegoto, dkk (2020) kepuasan kerja adalah dimana sikap emosional yang dirasakan oleh karyawan, kepuasan kerja harus diciptakan dengan sebaik-baiknya agar karyawan memiliki rasa kecintaan atas pekerjaannya, sehingga moral kerja dan kedisiplinan karyawan terus meningkat. Sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik, aman dan kondusif akan dapat memberi rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tugas yang diberikan akan terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya (Candra 2018:96).

Menurut Padmanabhan, (2021) mengatakan bahwa:

“Job satisfaction can be defined as a happy or optimistic emotional state that results from the assessment of one’s work or work experiences. This positive feeling stems from the understanding of one’s work as fulfilling or enabling one’s significant job values to be met, provided that these values are consistent with one’s needs. Provide that values apply to what one wishes or tries to accomplish a job, yang artinya Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai emosi yang bahagia atau optimis menyatakan hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Perasaan positif ini berasal dari pemahaman tentang pekerjaan seseorang sebagai pemenuhan atau memungkinkan nilai-nilai pekerjaan penting seseorang terpenuhi, asalkan nilai-nilai ini konsisten dengan kebutuhan seseorang. Berikan bahwa nilai berlaku untuk apa yang diinginkan atau dicoba untuk menyelesaikan suatu pekerjaan”.

Menurut Hoppok dan Spiegler dalam Padmanabhan, (2021) *describes job satisfaction as the interconnected collection of psy- chological, physiological, and*

environmental circumstances that enable workers to admit that they are happy with their employment. Besides, the role of employees in the workplace is emphasized as there is an effect of different elements on an employee within the organization yang artinya menggambarkan kepuasan kerja sebagai kumpulan keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang saling berhubungan yang memungkinkan pekerja untuk mengakui bahwa mereka senang dengan pekerjaan mereka. Selain itu, peran karyawan di tempat kerja ditekankan karena adanya efek dari elemen yang berbeda pada karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka sehingga moral kerja dan kedisiplinan karyawan terus meningkat, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Ada banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Menurut Hasibuan (2019) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak (kompensasi).
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Agustini (2019:63) terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan kepuasan kepada karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor individu, Kepribadian, seperti aktualisasi diri, kesempatan untuk maju, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, status senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut puas, kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.
- b. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, kesehatan, kondisi kesehatan karyawan, umur, watak, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- c. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, hubungan kekeluargaan, hubungan kemasyarakatan, Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

- d. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik tempat karyawan melakukan pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan sebagainya.
- e. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, keamanan kerja.
- f. Faktor lingkungan non fisik kerja yaitu perusahaan dan pihak manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan pemeliharaan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

2.1.5.3 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang poses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut Agustini (2019:58), mengemukakan teori-teori kepuasan kerja yaitu:

1. Teori Diskrepansi (*Discrepancy Theory*)

Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya ataskenyataan yang ada. Dipelopori oleh Porter dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan

menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, need, atau value*) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

2. Teori Ekuitas (*Equity Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Menurut teori ini *equity* terdiri dari tiga elemen, yaitu:

- a. *Input* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.
- b. *Out comes* yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c. *Comparison persons* yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan *rasio input-out comes* yang dimilikinya. *Comparison persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Sehingga dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio *input – out comes* dirinya dengan rasio *input-out comes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak.

Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalkan saja pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya besarnya gaji/upah yang diinginkan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebihbanyak bertentangan dengan kenyataan.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama dikemukakan oleh Herzberg melalui hasil penelitian beliau. Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Kelompok *satisfiers* yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b. Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor–faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atas kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori menurut Robbins, Judge, dkk (2018:82), mengemukakan sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Gaji atau 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. Rekan kerja

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

5. Supervisi

Seseorang yang senantiasa memberkan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitiannya. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian ini.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Marwansyah, Damri, dkk2022) Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Organisasi Sektor Bisnis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel <i>burnout</i> memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel <i>burnout</i> juga diketahui memoderasi <i>self-efccacy</i> terhadap kepuasan kerja.	- Variabel <i>Self-Efficacy</i> - Variabel Kepuasan Kerja	- Variabel <i>Burnout</i> sebagai variabel mediasi - Tempat penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis</i> , 7(2), 205–214.			
2.	(Mustikawati, 2022) Pengaruh Efikasi Diri, Kepercayaan Diri Dan Kontrol Diri Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan) <i>Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 4.</i>	Hasil penelitian manunjukkan bahwa secara simultan Efikasi Diri, kepercayaan diri, dan kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupate Magetan.	- Variabel Efikasi Diri - Variabel Kepuasan Kerja - Variabel Kontrol diri	- Variabel Kepercayaan Diri - Tempat penelitian
3.	(Zulfikar, Wulandari, dkk 2022) <i>The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction at Grapari Telkomsel, Bima City.</i> <i>Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)</i> , 2(5), 65–76.	<i>The results shows that there is a positive and significant effect on the LOC variable on job satisfaction of Grapari Telkomsel employees in Bima City.</i>	- Variabel Locus of control - Variabel Job Satisfaction	- Tempat Penelitian
4.	(Nadeak 2017b) Pengaruh Locus	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh	- Variabel locus of control	- Variabel integritas

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>of Control</i> , Integritas dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang.</p> <p><i>Jurnal Politikom Indonesiana</i>, 2(2), 123–133.</p>	<p>langsung terhadap kepuasan kerja, integritas tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, <i>locus of control</i> berpengaruh langsung terhadap komunikasi interpersonal dan integritas berpengaruh langsung terhadap komunikasi interpersonal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel komunikasi interpersonal - Tempat penelitian
5.	<p>(Narendra Gilang, 2017)</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen</i>, 5(3), 1–8.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Efikasi Diri - Variabel Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Motivasi Kerja - Tempat penelitian
6.	<p>(Padmanabhan, 2021)</p> <p><i>The Impact of Locus of Control On Workplace Stress and Job Satisfaction: A Pilot Study On</i></p>	<p><i>Results showed that work locus of control and workplace stress was found positively correlated; work locus of control and job satisfaction were found negatively correlated; workplace stress and job satisfaction were negatively correlated.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Locus of Control - Variabel Job Satisfaction 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Workplace Stress - Tempat Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Private-Sector Employees.</i></p> <p><i>Current Research in Behavioral Sciences, 2, 1–6.</i></p>			
7.	<p>(Tojjari, Esmaeili, dkk 2017)</p> <p><i>The effect of self-efficacy on job satisfaction of sport referees.</i></p> <p><i>European Journal of Experimental Biology, 3(2), 219–225.</i></p>	<p><i>The results showed that the general self-efficacy of sport referees has a significant effect on intrinsic and extrinsic factors of job satisfaction.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Self Efficacy</i> - Variabel <i>Job Satsfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian
8.	<p>(Kong, Park, dkk 2017)</p> <p><i>The Influence of Job Stress and Self-Efficacy of Small and Mid-Sized Hospital Nurses on Their Job Satisfaction.</i></p> <p><i>International Informatio Institute, 20(3(B)), 2211–2218.</i></p>	<p><i>The research results, it was found that nurse practitioners' job stress had a negative influence on their job satisfaction while their self-efficacy was helpful to improve their job satsfaction.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Self Efficacy</i> - Variabel <i>Job Satsfaction</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Job Stress</i> - Tempat Penelitian
9.	<p>(Wahyuni and Rosmida 2017)</p> <p>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pemerintah kabupaten, <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja pemerintah</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Locus of Control</i> - Variabel <i>Kepuasan Kerja</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Budaya Organisasi</i> - Variabel <i>Kinerja Karyawan</i> Sebagai

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Tehadap Kepuasan Kerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis).</p> <p><i>Jurnal Inovasi Dan Bisnis</i>, 5(1), 12–28.</p>	<p>kabupaten. Variabel kinerja karyawan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pemerintah daerah, variabel kinerja karyawan memediasi pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja pemerintah daerah.</p>		<p>Variabel Mediasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian
10.	<p>(Devi, Yuniara, dkk 2019)</p> <p>Pengaruh Kompleksitas Tugas, Kompensasi Finansial, <i>Locus of Control</i>, Dan <i>Time Budget Pressure</i> Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali.</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi</i>, 10(3), 447–458</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor, Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor, <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor, <i>Time budget pressure</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Locus of Control</i> - Variabel Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Kompleksitas Tugas - Variabel Kompensasi Finansial - Variabel <i>Time Budget</i> - Tempat Penelitian
11.	<p>(Kahar, Maryadi, dkk 2019)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Locus of Control</i> dan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, <i>locus of control</i> dan karakteristik individu secara parsial dan simultan terhadap kepuasan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Locus of Control</i> - Variabel Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Gaya Kepemimpinan - Variabel Karakteristik Individu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.</p> <p><i>Jurnal Nobel Management Review, 5(1), 73–88.</i></p>	<p>kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang, serta variabel karakteristik individu yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.</p>		<p>- Tempat Penelitian</p>
12.	<p>(Masruroh and Prayekti 2021)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek).</p> <p><i>Journal Syntax Transformation, 2(2), 565–571.</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan, <i>Self Efficacy</i> memiliki efek positif pada Kepuasan Kerja, kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, dan <i>Self Efficacy</i> memiliki efek positif pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p>	<p>- Variabel <i>Self Efficacy</i></p>	<p>- Variabel Kinerja Karyawan</p> <p>- Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi</p> <p>- Tempat Penelitian</p>
13.	<p>(Irawan 2020)</p> <p><i>The Determination of Locus of Control, Work Discipline, Working Environment to</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif</p>	<p>- Variabel <i>Locus of Control</i></p> <p>- Variabel Kepuasan Kerja</p>	<p>- Variabel Disiplin Kerja</p> <p>- Variabel Lingkungan Kerja</p> <p>- Variabel Motivasi Kerja</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Work Satisfaction as a Variabel Mediator to The Motivation of Employee Work</i> Karimun District Fisheries Office.</p> <p>Research Institutions and Community Services in Batam University, 10(1), 69–81.</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja memediasi pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas perikanan kabupaten karimun.</p>		<p>Sebagai Variabel Mediasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tempat Penelitian
14.	<p>(Ahmad, Muhtar, dkk 2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengendalian Diri (<i>Locus of Control</i>) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas KOMINFO Kabupaten Pangkep.</p> <p><i>Indonesian Journal of Business and Management</i>, 2(1), 28–34.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja sedangkan pengendalian diri (<i>Locus of Control</i>) tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Lokus Kendali (<i>Locus of Control</i>) tidak berpengaruh signifikan namun berhubungan positif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Locus of Control</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Lingkungan Kerja - Variabel Kepemimpinan - Variabel Kinerja Pegawai - Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi - Tempat Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.		
15.	<p>(Isnanto, Indrawati, dkk 2020)</p> <p>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Locus of Control</i>, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.</p> <p><i>Jurnal Mitra Manajemen</i>, 4(5), 789–803. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.399</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, <i>locus of control</i>, stress kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja semuanya dalam kondisi baik. Budaya organisasi dan <i>locus of control</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Budaya organisasi, <i>locus of control</i>, stress kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan <i>locus of control</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Locus of Control</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Budaya Organisasi - Variabel Stres Kerja - Variabel Kinerja Pegawai - Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening - Tempat Penelitian
16.	<p>(Lestari and Srimindarti 2022)</p> <p>Pengaruh Kompleksitas Tugas, <i>Locus Of Control</i>, <i>Time Budget Pressure</i>, Komitmen Organisasi, dan Tindakan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas, <i>locus of control</i>, dan <i>time budget pressure</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Sedangkan dua variabel lainnya yaitu komitmen organisasi dan tindakan supervisi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Locus Of Control</i> - Variabel Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Kompleksitas Tugas - Variabel <i>Time Budget Pressure</i> - Variabel Komitmen Organisasi - Variabel Tindakan Supervisi

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Tengah. <i>Jurnal Pendidikan Tambusai</i> , 6, 16190–16200.	terhadap kepuasan kerja auditor.		- Tempat Penelitian
17.	(Huda and Bahri 2017) Pengaruh Otonomi Kerja, <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh). <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen</i> , 1(3), 195–212.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja, <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh secara simultan maupun parsial.	- Variabel <i>Locus of Control</i> - Variabel Kepuasan Kerja	- Variabel Otonomi Kerja - Tempat Penelitian
18.	(Sulistyaningsih and Srimulyani 2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> terhadap Job Satisfaction pada Pegawai Tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.	Hasil penelitian menemukan variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , <i>self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , serta variabel <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .	- Variabel <i>Self Efficacy</i> - Variabel <i>Job Satisfaction</i>	- Variabel <i>Self Esteem</i> - Tempat Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi</i> , 8(1), 1–11.			
19.	(Samudi 2022) Pengaruh <i>Locus of Control</i> , <i>Self Esteem</i> dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kementerian Agama Lebak Banten. <i>Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah: The Indonesian Journal of Islamic Studies</i> , 10(2), 123–148.	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh <i>locus of control</i> , <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh <i>locus of control</i> , <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> dan kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh <i>locus of control</i> , <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	- Variabel <i>Locus Of Control</i> - Variabel Efikasi Diri	- Variabel <i>Self Esteem</i> - Variabel Kinerja Pegawai - Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
20.	(Awba and Putri 2021) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening Di Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Tidak ada pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja. Ada pengaruh budaya organisasi	- Variabel <i>Self Efficacy</i>	- Variabel Budaya Organisasi - Variabel Kinerja - Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis</i> , 2(1), 28–41.	terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja.		
21.	(Maulina 2017) 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. <i>Jurnal Manajemen Dan Inovasi</i> , 8(2), 97–118.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat rumah sakit Tgk.Fakinah Banda Aceh. <i>Self esteem</i> memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja serta terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel <i>self efficacy</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya semakin kuat efikasi diri yang diterapkan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja di RSUD Tgk. Fakinah Banda Aceh.	- Variabel <i>self-efficacy</i> - Variabel kepuasan kerja	- Variabel komunikasi - Variabel <i>self-esteem</i> - Variabel kinerja sebagai variabel intervening - Tempat penelitian
22.	(Candra Yeki, 2019) Pengaruh <i>Self-efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara <i>Self-efficacy</i> terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh <i>Locus Of Control</i> yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Self-efficacy</i> , <i>Locus Of Control</i> terhadap kepuasan pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderat di Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.	- Variabel <i>Self-efficacy</i> - Variabel <i>Locus of Control</i> - Variabel Kepuasan Kerja	- Variabel Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi, 1(2), 60–69.</i>			
23.	(Indriyani, Kusniawati, dkk 2020) Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). <i>Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(4), 53–62.</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis.	- Variabel <i>Self-efficacy</i> - Variabel kepuasan kerja	- Variabel <i>self-esteem</i> - Tempat penelitian
24.	(Patarai, 2018) Pengaruh <i>Self Esteem, Self Efficacy</i> Dan <i>Locus of Control</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT Bank DBS Indonesia <i>Journal Integrity Knowledge Skill 5(3):1–20.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem, self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> terhadap <i>job satisfaction</i> berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara simultan dan secara parsial.	- <i>Self efficacy</i> - <i>Locus of control</i> - <i>Job satisfaction</i>	- <i>self esteem</i> - Tempat penelitian

Sumber: Jurnal diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2.1 mengenai penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel *self efficacy*, *locus of control* dan kepuasan kerja pegawai sehingga dalam hal ini dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2021:95) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arah pembahasan dalam penelitian yang disertai dengan paradigma untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka penelitian ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

Kerangka penelitian akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini model hubungan variabel independent yaitu *Self Efficacy* (X_1) dan *Locus of Control* (X_2). Kemudian sebagai

variabel dependent adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kegiatan manajemen sumber daya manusia saat ini dianggap menjadi bagian yang terpenting dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjadi unggul diantara para pesaingnya.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka. Keyakinan *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi pilihan suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. *Self-efficacy* sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai karena apa yang mereka pikirkan akan berpengaruh dalam menentukan hasil akhirnya. Bila seorang pegawai merasa dia tidak mampu mengerjakan tugasnya, maka hasilnya pun tidak akan optimal dan tidak memiliki kepuasan terhadap apa yang telah dikerjakan, begitupun sebaliknya. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Marwansyah, Damri, dkk (2022) mengemukakan bahwa dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja organisasi sektor bisnis. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi bisnis di Provinsi Riau agar *self-efficacy* para karyawan menjadi tinggi atau tetap tinggi demi menciptakan kepuasan kerja adalah dengan tidak memberikan teguran langsung kepada para karyawan di depan karyawan lainnya. Ketika karyawan

ditegur di depan para koleganya, maka hal ini dapat berimplikasi pada menurunnya *self-efficacy* mereka.

Didukung juga oleh penelitian Narendra (2017) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika efikasi diri semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja para staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Sesuai dengan indikator yakin dapat menyelesaikan tugas. Para karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi terbukti dari apa yang telah mereka capai sampai saat ini, sehingga dapat meningkatkan efikasi diri yang dimiliki karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningsih & Srimulyani (2020) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Self efficacy* yang dimiliki pegawai berdampak positif signifikan terhadap *job satisfaction* pada pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, hal ini terbukti dengan respon yang rata-rata pegawai tinggi sampai dengan sangat tinggi atas instrumen pengukuran kepuasan kerja. Tanggapan responden atas semua item pengukuran *self efficacy* menunjukkan tinggi. Artinya Karyawan merasa mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan, Karyawan merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan yang dimiliki lebih dari rekan kerjanya, Karyawan dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang dikerjakan, dan pekerjaan karyawan memuaskan harapan karyawan. Nilai peringkat

sebesar 4,08 terletak pada pekerjaan memuaskan harapan karyawan. Tingginya *self efficacy* para karyawan akan berdampak secara langsung pada tingkat kepuasan karyawan.

Diperkuat juga melalui penelitian yang dilakukan oleh Indriyani, Kusniawati, dkk (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan dorongan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika efikasi diri semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja para pegawai.

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Locus of Control sebagian dari suatu indikator evaluasi inti diri karena berpikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka dan cenderung kurang memiliki kepercayaan diri. Terdapat dua kecenderungan *locus of control* yaitu internal dan eksternal. Internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu (Mustikawati 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan Lestari dan Srimindarti (2022) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap

kepuasan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada lingkungan BPK RI perwakilan Jawa Tengah. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan metode pengumpulan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa auditor, sebagai sebuah kelompok, terbukti memiliki *locus of control* yang tinggi, sehingga membuat mereka lebih senang dan mampu memberikan kepuasan yang lebih baik sebagai hasil dari kemampuan mereka untuk mengarahkan diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi, Yuniarta, dkk (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja auditor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diukur dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada 9 kantor akuntan publik di Bali. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berikut terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Kahar, Maryadi, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi

dalam penelitian yaitu semua pegawai Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 38 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Dengan adanya *locus of control* dalam diri pegawai berarti Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika *locus of control* mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Apabila *locus of control* yang dimiliki pegawai meningkat maka kepuasan pegawai juga akan meningkat.

2.2.3 Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja

Self efficacy (efikasi diri) dan *locus of control* (lokus kendali) dinilai memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai. Hubungan antara *self efficacy* dan *locus of control* merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja akan meningkat apabila menerapkan *self efficacy* yang ada pada dirinya dengan baik dan dapat melakukan pengendalian diri dalam kondisi apapun. Hal ini disampaikan bahwa menurut Albert Bandura dalam (Marwansyah, Damri, dan Frilla Degustia, 2022) mengatakan bahwa *self efficacy* yang tinggi akan mampu untuk meningkatkan kecenderungan seseorang mencapai

keberhasilan yang diinginkan. Seperti halnya menurut Lestari dan Srimindarti (2022) *locus of control* yang tinggi akan membuat mereka lebih senang dan mampu memberikan kepuasan yang lebih baik sebagai hasil dari kemampuan mereka untuk mengerahkan diri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Candra (2019) yang menunjukkan bahwa secara simultan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 81 orang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan. Baik atau buruknya karyawan dalam mengontrol diri mereka atas keinginan mereka, tidak akan meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Diperkuat juga oleh penelitian Mustikawati (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat secara simultan efikasi diri, kepercayaan diri dan kontrol diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan. Penelitian ini menggunakan sampel 50 responden, dimana 50 responden tersebut merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

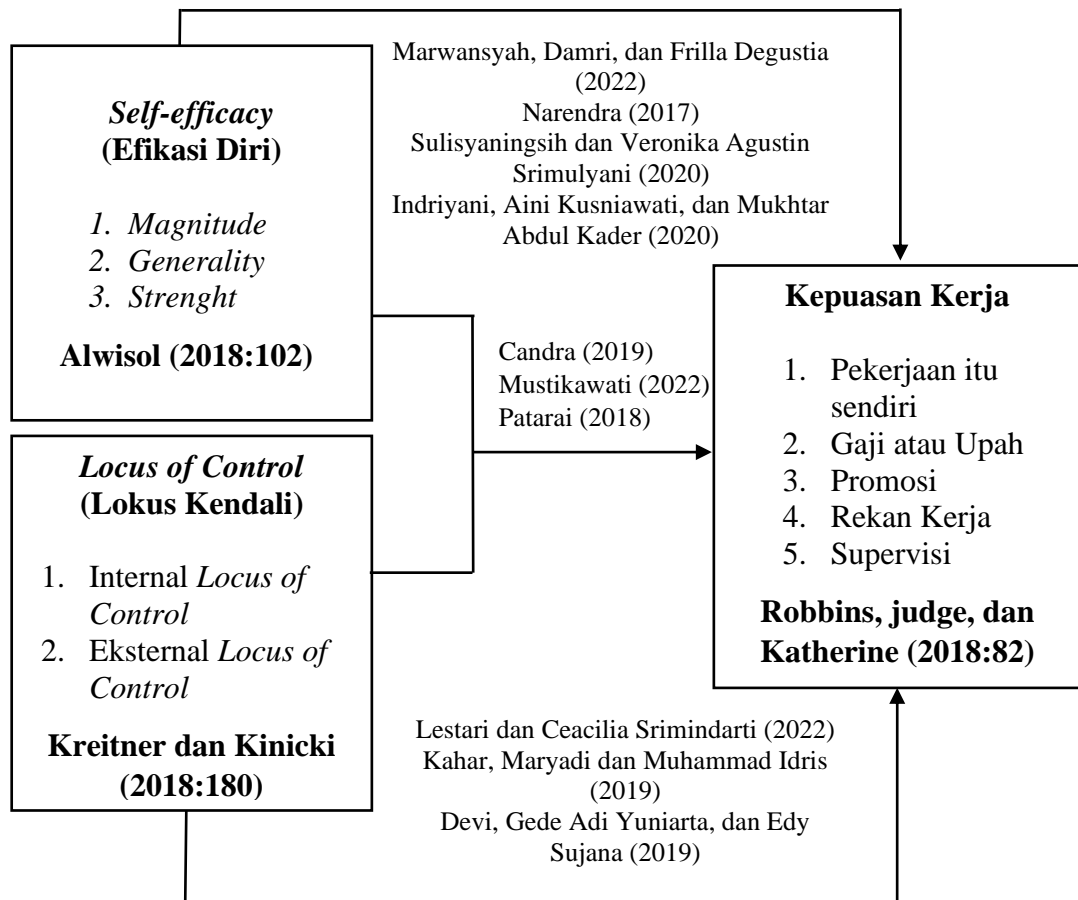
Berikut ini didukung melalui penelitian yang dilakukan oleh Patarai (2018), dalam penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 144 responden pegawai di PT.

Bank BDS Indonesia sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya. Begitupun halnya dengan *locus of control* baik atau buruknya karyawan dalam mengontrol diri mereka atas keinginan mereka, tidak akan meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran para ahli yang di anut masing-masing ilmuan. Baik itu tentang hakikat apa yang harus dipelajari, objek yang di amati, atau metode yang digunakan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan bahwa paradigma penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai dalam gambar 2.1 sebagai berikut ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Secara simultan:

1. Terdapat pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai.

Secara parsial:

1. Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai.