

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah yaitu kajian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Motivasi, dan kinerja pegawai serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan – tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Setiap kegiatan organisasi perusahaan dituntut adanya suatu manajemen yang baik agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus terjamin. Manajemen yang baik merupakan hasil cipta, rasa, karsa, pikiran, dan perbuatan manusia yang dapat menolong manusia dalam mencapai tujuannya.

Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan baik buruknya manajemen adalah cara berfikir dan bertindak.

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengordinasian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu.

M. Manullang (2018:2), menyebutkan:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Hasibuan (2019:1):

”Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, manajemen mengandung tujuan yang hendak dicapai, manajemen meliputi usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, didalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui proses fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pemimpin untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan karyawan sebagai sumber utama dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan cara yang paling efektif untuk mencapai suatu sasaran organisasi tersebut baik

sasaran jangka pendek atau jangka panjang. Untuk mencapai itu, organisasi atau perusahaan harus terus menerus melaksanakan kegiatan mencari, menerima, menetapkan, mengembangkan, dan mendayagunakan pegawai secara efektif terencana dan terpadu.

Sedarmayanti (2017:3), mendefinisikan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

Hasibuan (2019:10), menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya adalah manajemen yang mengkhususkan dalam bidang sumber daya manusia atau bidang kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak, dan terjaminnya kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting. Sumber daya manusia menjadi penentu dari pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksanaan mesin tersebut yaitu manusia, tidak bias membuat peranan yang diharpkan maka otomatis akan sia-sia.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi

keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur tentang sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Biasanya suatu organisasi mempunyai bagian khusus untuk menangani hal ini dan dikepalai oleh seorang manajer personalia. Berikut di kemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia dari para ahli:

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia yang ada, maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan sehingga dengan demikian efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan, kegiatan pendayagunaan manusia sangat menentukan sekali didalam keberhasilan suatu pengelolaan organisasi

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang

dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli.

Hasibuan (2019 : 21) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pegorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui pegawai yang ada di dalam perusahaan. Berikut merupakan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Serdamayanti (2017:10) :

1. Tujuan Masyarakat Sosial (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah – tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2. Tujuan Masyarakat Organisasi (*Organizing Objective*)

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan Fungsi (*Funcional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

4. Tujuan Personal (*Personal Objective*)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan – tujuan yang ingin dicapai, termasuk sumber daya manusianya. Pengelolaan dengan baik haruslah diterapkan agar dapat berdayaguna dalam perusahaan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan.

2.1.3 Self-Efficacy (Efikasi Diri)

2.1.3.1 Pengertian Self-Efficacy (Efikasi Diri)

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai

suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian efikasi diri yaitu:

Menurut Hasanah dkk. (2019:522), mendefinisikan bahwa *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Sedangkan menurut Triana (2017:8) menyatakan bahwa “*self-efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan”.

Selanjutnya menurut McShane dkk. (2020:45) mengatakan: “*self-efficacy a person belief that he or she has the ability motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully.*” Efikasi diri seseorang keyakinan bahwa ia memiliki motivasi kemampuan, persepsi peran yang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa *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 tujuannya.

2.1.3.2 Aspek-Aspek *Self-Efficacy*

Aspek-aspek *self-efficacy* menurut Hasanah dkk, (2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self-efficacy* 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. *Self-efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan 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 *self-efficacy* 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 *self-efficacy* 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 *Self-Efficacy*

Menurut Robbins (2017:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self-efficacy* adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*) Yaitu, memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan 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, *self-efficacy* 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 *self-efficacy*. 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 *self-efficacy*. 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 *self-efficacy* yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan *self-efficacy* yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

2.1.3.4 Peranan *Self-Efficacy*

Secara psikologis, persepsi tentang kemampuan diri akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Menurut Lianto (2018:62), *self-efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah. Kekuatan *self-efficacy*

akan menjadi penentu perilaku. Berikut ini diuraikan beberapa peranan dari terciptanya *self-efficacy*.

1. Menentukan pemilihan perilaku, individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.
2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan. Menurut Bandura, *self-efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self-efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.
3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk di atasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi.
4. Prediksi perilaku yang akan muncul. Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif

menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk mengubah keadaan.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura dalam Ghufron dan Risnawati (2017:80) terdapat tiga dimensi dalam *self-efficacy* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat Kesulitan (*Level*)

Dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self-efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self-efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

2. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai harapan seseorang. *Self-efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

2.1.4 Pemberdayaan Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia lebih baik lagi, kegiatan pemberdayaan bisa dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi, wewenang kepercayaan dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan dan peningkatan kinerja sebagai mana yang diharapkan. Dalam rangka pemberdayaan upaya utamanya untuk peningkatan pendidikan, derajat kesehatan dan akses dari kemajuan sumber-sumber ekonomi seperti modal, teknologi dan informasi. Jika suatu perusahaan melakukan pemberdayaan terhadap para karyawannya penting untuk memantau perkembangannya dan menilai hasilnya karena penilaian merupakan evaluasi terhadap kinerja, perlu juga mempertimbangkan sasaran dan standar-standar sudah ditetapkan, dipenuhi dan dicermati.

Berikut penjelasan dari Beberapa ahli tentang definisi mengenai pemberdayaan diantaranya :

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017:350) “Memberikan pengertian pemberdayaan menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:311) “Pemberdayaan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan”

Selanjutnya menurut Wibowo (2017:350) berpendapat bahwa pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada karyawan agar lebih mandiri dalam melakukan tugas yang diberikan pimpinan dan tidak bergantung terhadap pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.4.2 Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Menurut Tisnawati (2018:97) pemberdayaan karyawan mampu memberikan banyak manfaat :

1. Pegawai Berbakat

Melalui pemberdayaan, pegawai-pegawai yang berbakat di dalam organisasi akan muncul karena sistem yang dibangun di dalam pemberdayaan memungkinkan hanya pegawai bertalenta yang akan mampu memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

2. Suplai Calon Pemimpin Organisasi

Pemberdayaan mampu memetakan calon dan kandidat yang akan memegang peranan strategis bagi organisasi di masa depan.

3. Efektivitas Organisasi

Pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja organisasi karena karyawan yang diberdayakan mampu memutuskan sendiri apa yang mesti dan seharusnya dilakukan.

4. Pembelajaran atas Resiko

Pembelajaran dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses pembelajaran organisasi serta pengambilan resiko atas pekerjaan yang diemban sehingga dapat memberikan pengalaman penting serta peningkatan kemampuan yang berkesinambungan.

5. Pengalaman Mengemban Tugas Tertentu

Pemberdayaan memberikan pondasi penting bagi karyawan di dalam mengemban tugas tertentu sehingga tugas tersebut memberikan pengalaman berharga bagi diri karyawan itu sendiri dan dijadikan pedoman serta rujukan bagi karyawan untuk mengemban tugas di masa yang akan datang.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut Tisnaswati (2018:99) pemberdayaan karyawan mempunyai enam dimensi, sebagai berikut:

1. Keinginan

Adanya keinginan untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja, yang termasuk hal ini antara lain: pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang terjadi.

2. Kepercayaan

Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.

3. Kepercayaan diri

Saling percaya akan menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan rasa percaya.

4. Kredibilitas

Dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi.

5. Pertanggung jawaban

Sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

6. Komunikasi

Adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara pegawai dan pihak manajemen organisasi. Keterbukaan dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

Menurut Robbins (2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Yoyo dkk, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Berdasarkan uraian para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang positif hasil dari evaluasi yang menghasilkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Yoyo dkk, (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji

Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Promosi

Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Stephen P. Robbins (2017:121), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atau tunjangan yang diberikan
 - c. Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji
 - d. Kepuasan atas pemberian insentif
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
 - a. Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan.
 - b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.

4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

Kepuasan dalam bersaing secara sportif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat lima dimensi dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, rekan kerja, supervise, dan promosi.

2.1.5.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari

landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:416) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.
2. Teori Nilai (*Value Theory*) Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus

sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa teori kepuasan kerja terdiri dari 2 (dua), yaitu *Two-Factor Theory* dan *Value Theory*.

2.1.5.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara yang akan ditunjukkan oleh seorang pekerja. Menurut Robbins (2017:118) berikut adalah cara yang biasanya ditunjukkan oleh pekerja di saat munculnya ketidakpuasan kerja:

1. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. Suara (*Voice*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruksi untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4. Mengabaikan (*Neglect*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa respon terhadap ketidakpuasan kerja adalah terdapat tiga respon diantaranya (*exit, voice, loyalty dan neglect*)

2.1.5.6 Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Komponen Genetik (*Dispositional/genetic components*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas menurut ahli maka dapat di simpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional/genetic components* (komponen genetik).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam oenyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan acuan dan

gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang dilakukan yaitu mengenai “Pengaruh *Self-Efficacy* dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Majalaya Kota”. Berikut terdapat beberapa kumpulan penelitian terdahulu yang sudah penulis lakukan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Putri, Putu.EV & Wibawa,MA. 2018 Vol 5 (11) “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung, Jurnal Manajemen Unud,”	Adapun penjelasan sebagai berikut, rata-rata indikator variabel <i>Self efficacy</i> yaitu karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri sebesar 3,64, karyawan mampu Dimotivasj menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan sebesar 3,55, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri sebesar 3,61, karyawan memiliki pengetahuan teknis untuk menuntaskan pekerjaan senilai 3,64, karyawan merasa mempunyai keahlian yang sama ataupun lebih dari rekan kerja sebesar 3,57 serta merasa pengalaman tadinya menolong karyawan	<i>Self-Efficacy</i> Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		dalam mendapatkan rasa yakin dalam buat mengerjakan tugasnya 3,6 kabupaten Klungkung		
2.	Suhery, 2020, vol 12(4) “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang”	Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> khususnya employee management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	<i>Self-Efficacy</i> Kepuasan Kerja	Employee Engagement
3.	Agustina, Novalia., 2020, Vol 5(2) “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara (Ptpn) X Surabaya”	Dari hasil analisis ada pengaruh <i>self-efficacy</i> Dan <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat <i>self-efficacy</i> karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya.	<i>Self-Efficacy</i> Kepuasan Kerja	<i>Locus Of Control</i>
4.	Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T. K., Deborah C. Widjaja (2020) “Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila melewati variabel mediasi kepuasan kerja, hasil analisa data juga positif dan	<i>Self-Efficacy</i> Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya”	signifikan. Namun jika variabel <i>self-efficacy</i> berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, hasil yang didapatkan lebih berpengaruh daripada melewati variabel mediasi kepuasan kerja.		
5.	Mustain (2020), Jurnal ekonomi manajemen akutansi “Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Empirik Pada Guru Smk Negeri 4 Kendal)”	Pemberdayaan guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat diinterpretasikan semakin baik pemberdayaan guru yang dilakukan maka semakin baik kepuasan kerja. Hasil uji Sobel menemukan komitmen organisasi memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan komitmen organisasi memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi memediasi pengaruh pemberdayaan guru terhadap kepuasan kerja	Efikasi Diri Pemberdayaan Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
6.	Syech Idrus (2019), Vol. 3, No. 05, (23-34) <i>The Effect of Psychological Empowerment on Self-Efficacy, Burnout, Emotional Intelligence, Job</i>	Hasil penelitian ini menegaskan bahwa dari 15 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, 12 hipotesis diterima atau mengakibatkan pengaruh yang signifikan, dan 3 hipotesis ditolak mengakibatkan	Psychological Empowerment <i>Self-Efficacy</i>	Burn Out <i>Emotiional Intelligence</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Individual Performance</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Satisfaction, and Individual Performance</i>	pengaruh yang tidak signifikan, yaitu (a) efikasi diri terhadap burnout, (b) burnout terhadap emosional kecerdasan, dan (c) burnout pada kepuasan kerja. Hasilnya memberikan gambaran yang komprehensif kontribusi yang terkait dengan aktivitas pemandu wisata dan jasa pariwisata di Nusa Barat Tenggara.		
7.	Utami Puji Lestari, dkk (2020), Vol 3 (2) “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”	Penelitian ini menghasilkan jika efikasi diri berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan peningkatan efikasi diri karyawan maka karyawan akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Hasil ini memperkuat hasil yang telah ditemukan oleh Klassen dan Chiu (2010) Perdue et al. (2007); Bandura (2001); Judge dan Bono (2001).	Efikasi Diri Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
8.	Yeki Candra (2019), Vol 1 (2) <i>“Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemodifikasi</i>	Berdasarkan penelitian yang dilakukan <i>self-efficacy</i> secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,	<i>Self-Efficacy</i> Kepuasan Kerja	<i>Locus of Control</i> Budaya Organisasi

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan”			
9.	Rosalina, Lindu (2022), Vol 8 No1 “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Makassar Raya Motor Kota Palu”	<i>Self efficacy</i> dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta self efficacy dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya motor kota Palu	<i>Self-Efficacy</i> Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi
10.	Tika Nurjanan (2021), VOL. 2, NO. 2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Employee Empowerment</i> Pada Kepuasan Kerja Melalui <i>Employee Engagement</i> Pada Pt. Astra Internasional Tbk – Astra Isuzu Medan (Cabang Sm Raja)	Berdasarkan hasil uji analisis regresi yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan yaitu variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja yang dimediasi oleh <i>employee engagement</i> pada PT. Astra Internasional Tbk. - Astra Isuzu Medan (Cabang SM Raja). Variabel <i>employee empowerment</i> berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja melalui <i>employee engagement</i> pada PT. Astra Internasional Tbk. - Astra Isuzu Medan (Cabang SM Raja)	<i>Self-Efficacy</i> <i>Employee Empowerment</i> Kepuasan Kerja	<i>Employee Engagement</i>
11.	Ni Made Soniati, Ida Ay Sasmita Dewi (2022) Vol.2 No.2	Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang	<i>Empowerment</i> <i>Self-Efficacy</i>	Lokasi

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pengaruh <i>Empowerment</i> dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ubud Inn Cottages di Gianyar	positif dan signifikan variabel <i>Empowerment</i> dan <i>Self-Efficacy</i> secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Kepuasan Kerja Karyawan	
12.	Titus Austyn, Tuty Lindawati, Dominicus Wahyu Pradana (2017) Vol.6 No.2 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan pada Perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura	Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut bahwa Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Pemberdayaan Karyawan Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan Tempat Kerja Loyalitas Kerja Karyawan
13.	Cica Lestari (2019) Pengaruh Self-Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat	Berdasarkan hasil uji analisis regresi yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan yaitu variabel <i>self efficacy</i> dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.	Self-Efficacy Pemberdayaan Kepuasan Kerja Karyawan	Lokasi

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2022)

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang ditunjukkan pada table 2.1 diatas, menunjukan bahwa penelitian terdahulu memfokuskan pada aspek kepuasan karyawan sebagai isu permasalahannya. Meskipun terdapat beberapa

perbedaan pada variabel bebas (independen) yang digunakan, penelitian ini menggunakan variabel *self-efficacy* dan pemberdayaan sebagai variabel bebasnya.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada waktu, objek, letak variabel dan teori yang digunakan. Dilihat dari hasil penelitian terdahulu terbukti bahwa adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan terhadap kepuasan kerja serta *self-efficacy* dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2018:60) mengemukakan pendapat bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Berikut merupakan keterkaitan akan variabel yang akan diteliti:

2.3.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Self-Efficacy merupakan kepercayaan diri seseorang akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. *Self-Efficacy* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dimana ketika seseorang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi maka ia akan cenderung berhasil dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas hasil yang telah dilakukannya. Kepercayaan akan kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya menjadikan individu tersebut lebih percaya diri dalam melaksanakan tugasnya dengan keahlian yang dimiliki.

Keterkaitan antara *Self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan dikemukakan oleh Rosalina dkk, (2022) dimana hasil penelitiannya *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Yeki Candra (2019) dari hasil penelitian yang dilakukan *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Jeffrey dkk, (2020) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila melewati variabel mediasi kepuasan kerja, hasil analisa data juga positif dan signifikan. Namun jika variabel *self-efficacy* berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, hasil yang didapatkan lebih berpengaruh daripada melewati variabel mediasi kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Pemberdayaan yang dilakukan organisasi memberikan kemandirian bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, bahkan apabila pemberdayaan karyawan dilakukan secara tepat, maka akan meningkatkan kepuasan karyawan itu sendiri. Seperti melibatkan karyawan untuk menjalankan satu pekerjaan tertentu yang sifatnya sangat penting. Dengan begitu karyawan akan lebih percaya diri terhadap kemampuan yang di milikinya sehingga menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan.

Keterkaitan antara pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan dikemukakan oleh Syech (2019) dimana hasil penelitiannya pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Titus Austyn, Tuty Lindawati, Dominicus Wahyu Pradana (2017) berdasarkan pada hasil penelitian tersebut

bahwa Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Ni Made Soniati, Ida Ay Sasmita Dewi (2022) berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel *Empowerment* dan *Self-Efficacy* secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *Self-Efficacy* dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Self-efficacy dan pemberdayaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Adanya pemberdayaan karyawan yang dilaksanakan dengan benar-benar akan meningkatkan efikasi diri dalam dirinya, karyawan yang diberdayakan memiliki keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki dan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan mendukung kelancaran kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain. Pemberdayaan menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidak berdayaan sambil meningkatkan perasaan *self-efficacy* pekerja.

Self-efficacy adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya, namun *self-efficacy* perlu didukung dengan kemampuan aktual. Dengan pemberdayaan dapat meningkatkan efikasi diri dan mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dalam suatu perusahaan, sehingga memungkinkan individu membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa mengacu kepada seseorang yang lebih senior dan dengan pemberdayaan dapat meningkatkan efikasi diri dalam diri seseorang sehingga orang tersebut lebih percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga hal

tersebut dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik sehingga akhirnya kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

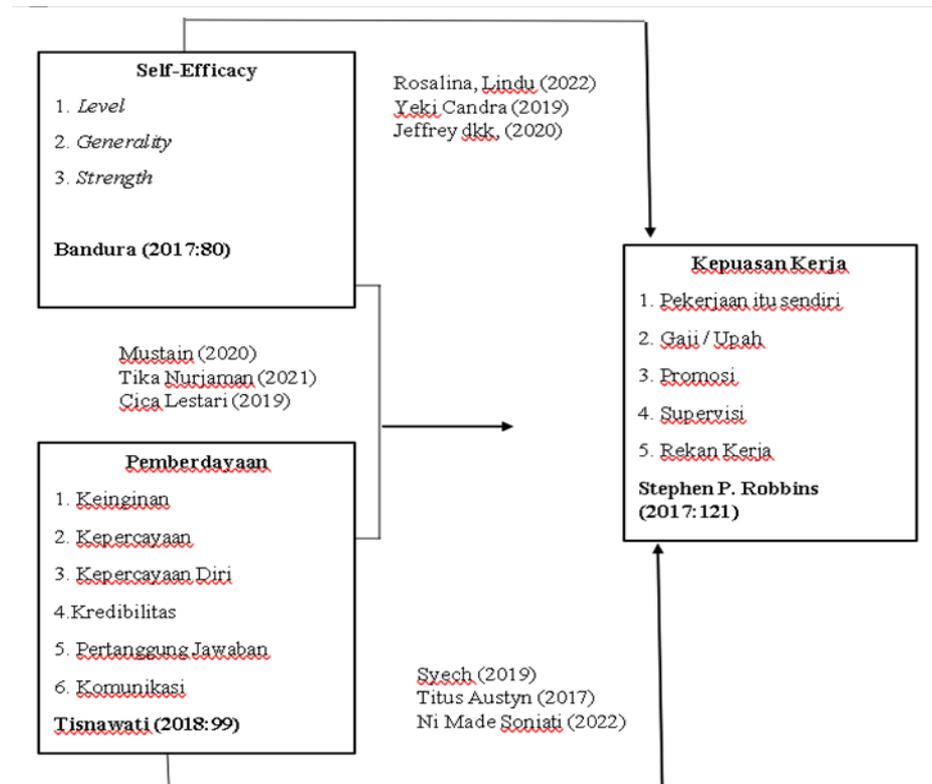
Pernyataan tentang pengaruh *self-efficacy* dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di dukung oleh penelitian yang diantaranya oleh Mustain (2020) dimana hasil penelitiannya Pemberdayaan guru berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat diinterpretasikan semakin baik pemberdayaan guru yang dilakukan maka semakin baik kepuasan kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan Tika Nurjanan (2021) dimana hasil penelitiannya variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja

Sedangkan penelitian yang dilakukan Cica Lestari (2019) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan yaitu variabel *self efficacy* dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan argument diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara *Self-Efficacy* dan pemberdayaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:

Berdasarkan argument diatas, penulis menduga adanya keterkaitan antara *Self-Efficacy* dan pemberdayaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang ditentukan oleh peneliti, dan masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis merupakan sesuatu dimana penelitian diarah pandangan ke obyek yang diteliti. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

2.4.1 Hipotesis simultan

Terdapat pengaruh *self efficacy* dan pemberdayaan Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Hipotesis parsial

- Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.