

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori – teori kepustakaan yang berkaitan dengan variabel – variabel yang akan di teliti, yaitu Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, *self-efficacy*, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai. Karangan ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni, diantara keduanya tidak bisa dipisahkan. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2019:1) menyatakan bahwa :

Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Firmansyah (2018:4) menyatakan bahwa :

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan terlebih dahulu.

Menurut Robbins & Coulter (2018:39) menyatakan bahwa :

“Management Involves Coordinating and Overseeing The Work Activities Of Others So Their Activities Are Completed Efficiently and Effectively”. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

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 (*controlling*).

Pendapat lain disampaikan R. Supomo & Eti N (2018:1) menyatakan manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan, dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

Pendapat lain disampaikan oleh Griffin (2019:10) *“Management: A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and*

controlling) directed at an organization's resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner". (Manajemen adalah serangkaian kegiatan terdiri dari perencanaan, dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian yang diarahkan pada sumber daya organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif).

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen yang telah disampaikan para ahli bahwa manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawas sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.

2.1.1.1 Fungsi – Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing – masing dan mengikuti satu tahapan – tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen juga berwujud kegiatan – kegiatan yang berhubungan sehingga satu kegiatan menjadi syarat kegiatan yang lainnya.

Menurut Henry Fayol dalam Said (2019:37) mengemukakan bahwa fungsi – fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah sebuah proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing – masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengorganisasian bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing – masing, serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. *Leading* (Kepemimpinan)

Dalam pengelolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi karena manajer yang efektif harus memiliki karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, pengendalian menjadi penting bagi sebuah organisasi sebagai *feedback* terhadap pelaksanaan tahapan – tahapan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kurangnya pengawasan terhadap organisasi akan berdampak pada rusaknya reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, fungsi – fungsi manajemen sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.1.2 Unsur – Unsur Manajemen

Menurut Kaswan, M. (2019:6) terdapat beberapa unsur – unsur manajemen diantaranya :

1. *Man* (Sumber daya manusia) Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah mahluk kerja.
2. *Money* (uang) Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam

perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan beberapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat – alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. *Materials* (bahan) Materi terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan / materi – materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.
4. *Machines* (mesin) Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
5. *Methods* (metode) Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode – metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan – pertimbangan kepada sasaran, Fasilitas – fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan.

Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri.

6. *Market* (pasar) Memasarkan produk suatu barang tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor yang menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

2.1.2 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 :

Hasibuan (2018:10), menyatakan :

Bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Veithzal (2019:4), Menyatakan :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kurniawati (2021:3), Menyatakan bahwa :

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

Sutrisno (2020:6), Menyatakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energy dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) dapat dibedakan menjadi empat tujuan yaitu :

1. Tujuan Personal (*Personal Objective*).

Tujuan personal yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri individunya. Tujuan individual ini berentang dari yang sangat teknis sampai dengan aspirasi, dan dari tujuan jangka pendek sampai dengan jangka panjang. Tujuan yang bersifat teknis, setiap individu tercermin dari kegiatan riil dan kontribusi dirinya dalam organisasi, sedangkan tujuan aspirasi tercermin pada motivasi dan kepuasannya dalam organisasi. Tujuan jangka pendek individu umumnya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan sandang, sampai dengan kebutuhan tingkat tinggi yaitu aktualisasi diri. Sedangkan kebutuhan jangka panjang merupakan kebutuhan rohani untuk mencapai tujuan di akhirat nanti. Kebutuhan jangka panjang ini tercermin dari

keyakinannya bahwa pencapaian tujuan duniawi merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan rohani di akhiran nanti.

2. Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian – bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian – bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal. Setiap sumber daya manusia akan memiliki makna fungsional jika manajemennya mampu memenuhi tujuan permintaan organisasi. Dengan demikian manajemen bertugas untuk mengoptimalkan agar setiap sumber daya manusia dapat berkontribusi pada bagian tugas dan fungsi yang dijalankan.

3. Tujuan Organisasional (*Organizational Objective*)

Tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan keefektifan organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi.

4. Tujuan Masyarakat (*Society Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat member manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Pencapaian tujuan masyarakat merupakan dampak (*outcomes*) yang ditimbulkan dari pencapaian tujuan sebelumnya, yaitu tujuan organisasional.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang – orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi – fungsi yang harus diperhatikan, seperti yang dikemukakan oleh Irmayana N.W (2022:6) fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua bagian besar, yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia :

a. Perencanaan.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian.

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah 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.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dalam suasana disiplinlah instansi akan dapat melaksanakan program – program kerjanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dalam bekerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019:89) mengatakan bahwa :

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Jufrizen & Fadilla (2021:36) mengatakan bahwa :

“Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan – aturan kerja atau dari harapan - harapan”.

Menurut Hamali (2021:214) mengatakan bahwa :

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Menurut Terry dalam Ketut dkk (2018:7) mengatakan bahwa :

Disiplin Kerja Merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma – norma sosial yang berlaku.

2.1.3.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Edsel, dkk (2020:12) terdapat enam perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif. adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif. adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif. disiplin progresif berarti memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang.
4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan.
6. Iklim Organisasi. ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai seperti yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2019:194) :

1. Ketepatan waktu. dimana dalam setiap kegiatan perusahaan para karyawan di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, hal ini menunjukkan sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab dimana pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor dimaksudkan kepada pegawai memakai seragam kantor, menggunakan name tag, membuat ijin bila tidak masuk kantor, mengerjakan tugas sesuai prosedur.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:89) dimensi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya kemangkiran

maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dimensi frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indicator, yaitu :

- Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- Absensi

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan pegawai diukur dengan menggunakan dua indicator, yaitu :

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan Pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indicator yaitu :

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung Jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indicator yaitu :

- a. Kepatuhan
- b. Kelancaran

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Suasana hrmonis
- b. Saling Menghargai

2.1.4 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) menyatakan bahwa :

Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan – kecakapan tertentu.

Menurut Bandura dalam Hasanah et. al. (2019:522) :

Mengatakan bahwa *self-efficacy* mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku seseorang. keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menguasai kondisi dan situasi serta menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi mereka.

Sebayang & Sembiring (2022:338) menyatakan bahwa :

Mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari hari.

Menurut Fauziana (2022:18) :

Self Efficacy merupakan keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tugas. *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, kognisi, dan afeksi pada lingkungan sosialnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan. salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge*.

2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Jess Feist dalam Yolanda & Heru (2020:62) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy*, antara lain sebagai berikut :

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulatory-process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

2. Gender

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

3. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

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

4. Intensif Eksternal

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

5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

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

6. Individu tentang Kemampuan Diri

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

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* ialah antara lain budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

2.1.4.2 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 pilihan tingkah laku.
2. Menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang dilakukan.
3. Mempengaruhi Pola fikir dan reaksi emosional.
4. Meramalkan tingkah laku selanjutnya.
5. Menunjukkan kinerja selanjutnya.

2.1.4.3 Aspek – Aspek *Self Efficacy*

Aspek – aspek *self efficacy* menurut Dinar & Sutarto (2023:522) 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 keaburan, 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.

2.1.4.4 Sumber *Self Efficacy*

Menurut Sapta & Ni Ketut (2021:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self efficacy* adalah :

1. Pengalaman Akan Kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.

2. Pengalaman Individu Lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy* nya. *Self Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.

3. Persuasi Verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

4. Keadaan Fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagaimana dipengaruhi oleh keadaan fisiologis.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Alwisol (2018:97) membedakan *self-efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu :

a. Level

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang di hadapi. 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. Berikut merupakan indikator dari dimensi level :

- 1) Bertahan menghadapi hambatan
- 2) Menghadapi kesulitan pekerjaan

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. Berikut merupakan indicator dari dimensi generality :

- 1) yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

- 2) yakin dapat menyelesaikan tugas dengan range yang luas maupun yang sempit.

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.

Berikut merupakan indicator dari dimensi strength :

- 1) Dapat memotivasi melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan

tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans F (2020:159) mengatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, dan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan”.

Menurut Sutrisno E (2019:74) mengatakan bahwa :

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya.

Menurut Mathis & Jackson dalam Aji (2021:32) :

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan kerja karena semua kebutuhan terpenuhi.

Menurut Sudaryo, dkk (2019:76) :

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. dan juga sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Menurut Kritner & Kinicki dalam Zuraida (2020:76) menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja merupakan penilaian individu atas perasaan puas atau tidak puas dalam bekerja. kepuasan kerja adalah respon perasaan terhadap aspek pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. dan juga sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfillment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, teori *social reference group*. Wibowo (2021:416) menyatakan kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori *need fulfillment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya. Ada hubungan yang langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan actual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yaitu :

- a. *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja dan lain – lain.
- b. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dll.
- c. *Comparisons person*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3. Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *need*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

4. Teori motivasi *two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni :

- a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor – faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervise, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status dan kondisi kerja.
 - b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.
5. Teori *social reference group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfillment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Sudaryo (2019:82), yaitu :

1. *Mentally Challenging Work*. Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi.
2. *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.
3. *Supportive Working Conditions*. Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya, Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.
4. *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki

dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai.

Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.1.5.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Meningkatkan kepuasan kerja sebuah perusahaan tentunya harus mengetahui bagaimana cara agar bisa meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Riggio dalam Afifah (2019:36) :

1. Melakukan perubahan struktur kerja

Misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ketugasan yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam – macam tugas pekerjaan.

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran

Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya dari pada posisinya diperusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performance, pencapaian financial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri.

3. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program – program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti : *health center, provit sharing, dan employee sponsored child care.*

2.1.5.5 Ketidakpuasan Kerja

Robbins (2020:118), apa saja yang menjadi halangan dalam karyawan agar mendapatkan kepuasan kerja, berikut biasanya yang ditunjukkan oleh pekerja di saat munculnya ketidakpuasan kerja :

1. Keluar (*Exit*)

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

2. Suara (*Voice*)

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif 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 mencapai 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.

Bedasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja terdapat 4 (empat) respon yaitu (*Exit, Voice, Loyalty, Neglect*).

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

Faktor – faktor yang bisa digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja seorang karyawan menurut Luthans F (2020:159) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Yaitu sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- a. Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki

2. Gaji/Upah

Yaitu faktor multi dimensi 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 atas tunjangan yang diberikan
- c. Kepuasan atas pemberian insentif.

3. 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. 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

4. 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 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

5. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan atau promosi mengenai jenjang karir dari seorang karyawan untuk masa depan dari pekerjaan tersebut. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- a. Kepuasan atas kenaikan jabatan
- b. Kepuasan atas masa kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yang disajikan dalam bentuk tabel, yaitu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Samorga, Y, Sukisno, S, Riadi, Saida, Z, ZA. Jurnal Manajemen – Vol, 11 (2) (2019), 212-216. http://journal.feb.unmul.ac.id/i	Kepemimpinan transformasional, ,, Leader Member Exchange, <i>self efficacy</i> , berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.	1. Self – Efficacy 2. Kepuasan Kerja karyawan	1. Kepemimpinan Transformasional, ,, Leader Member Exchange 2. Objek Penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>index.php/JURNALMANAJEMEN.</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Leader Member Exchange <i>Self Efficacy</i>., terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p>			
2	<p>Ni Made Sintya Dewi, I Gede Adnyana Sudibya.</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN : 2302-8912, Vol. 5, No. 11, 2017: 7473-7499</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Mediasi</p>	<p>Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviourr</i>, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviourr</i>, serta penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behaviourr</i> yang dimediasi oleh kepuasan kerja</p>	<p>1. Efikasi Diri 2. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Organizational Citizenship Behavior 2. Objek Penelitian</p>
3	<p>Putu Eka Viska Putri, I Made Artha Wibawa.</p> <p>E-Jurnal Manajemen</p>	<p><i>Self – Efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>1. <i>Self – Efficacy</i> 2. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Motivasi Kerja 2. Objek Penelitian</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Unud, ISSN : 2302-8912, Vol. 5, No. 11, 2017: 7339-7365</p> <p>Pengaruh <i>Self – Efficacy</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung.</p>			
4	<p>Fauzan Ali, Dewie Tri Wijayati Wardoyo.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1 – (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.</p> <p>Pengaruh <i>Self – Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultra Jaya Milk Industri, Tbk Surabaya Bagian Marketing).</p>	<p><i>Self – Efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self – Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai variable intervening mempengaruhi hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industri, Tbk di Surabaya.</p>	<p>1. <i>Self – Efficacy</i>. 2. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Kinerja Karyawan 2. Objek Penelitian</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	<p>Aan H, & Adhie F, N.</p> <p>Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship, Vol. 10, No. 2, Oktober 2018, 104-118. ISSN 2443-0633.</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>	<p>1. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Kompensasi</p> <p>2. Motivasi Kerja</p> <p>3. Kinerja Pegawai</p> <p>4. Objek Penelitian</p>
6	<p>Hurmaini Nasution, Evi Rahmawati, Three Indra Bakti, Alboin Adarian, Ajimi.</p> <p>Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, p ISSN 0216 – 4930 Vol. 3 No. 1 Februari 2021</p> <p>Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.</p>	<p>Disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, Disiplin, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.</p>	<p>1. Disiplin Kerja</p> <p>2. Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Motivasi</p> <p>2. Objek Penelitian</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<p>Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno.</p> <p>Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 15 No. 05. Tahun 2017</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado.</p>	<p>Secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	1. Disiplin Kerja	<p>1. Budaya Orgainasi</p> <p>2. Komunikasi</p> <p>3. Kinerja Karyawan</p> <p>4. Objek Penelitian</p>
8	<p>Riana, A, & Syarifuddin.</p> <p>PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo. Volume IX Nomor 2, 2022. ISSN: 2088-1894. ISSN: 1215-9671.</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	1. Disiplin Kerja	<p>1. Budaya Organisasi</p> <p>2. Kinerja Karaywan</p> <p>3. Objek Penelitian</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.			
9	Ni Kadek Pasek Sukmaningsih, Ni Nyoman Suryani, Putu Pradiva Putra Salain. Jurnal Emas, E-ISSN : 2774-3020, Vol 3 Nomor 4 April 2022 Pengaruh Kompensasi, <i>Self – Efficacy</i> , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali. <i>Self – Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Ward Clerk di Rumah Sakit Siloam Bali.	1. <i>Self – Efficacy</i> , 2. Disiplin Kerja	1. Kompensasi , 2. Kinerja Karyawan 3. Objek Penelitian
10	Eko, S Jurnal Ilmiah FE-UMM, ISSN Cetak 1978-6573, ISSN Online 2477-300x, Vol 12 (2018) No. 2. Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja	Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap pelayanan, disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap pelayanan, efikasi diri, kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja pegawai dan pelayanan berpengaruh positif langsung terhadap kinerja	1. Efikasi Diri, 2. Disiplin Kerja	1. Kinerja Pegawai 2. Objek Penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempung Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.	pegawai.		
11	Greta Mahawati, Endang Sulistiyani. Jurnal Bangun Rekaprima Vol. 07/1/April/2021 Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.	Efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variable independen lain.	1. Efikasi diri 2. Disiplin Kerja	1. Kinerja Karaywan 2. Objek Penelitian
12	Zakaria, Y. Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya. Vol. 6 No. 2 Mei 2022. ISSN: 2548-835X, E ISSN: 2548-7663. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Negeri Sipil Pada SMK Negeri 1 Tanah Jambo Aye	Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama – sama ke disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.	1. Kedisiplinan	1. Lingkungan Kerja 2. Budaya Kerja 3. Kinerja Pegawai 4. Objek Penelitan

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kabupaten Aceh Utara..			
13	Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. Jurnal Penelitian Ipteks, p-ISSN:2459-9921, E-ISSN:2528-0570. Vol. 3 No. 2 Juli 2018 Hal; 176-185 Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegal ampel Kab. Bondowoso. semua variable bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan sekarputih. Dari ketiga variable bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.	1. Disiplin Kerja	1. Budaya Orgainsasi 2. Lingkungana Kerja 3. Kinerja Pegawai 4. Objek Penelitian
14	Alifa Kurnia Ramadhani, Marsudi Lestariningsih. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, E-ISSN : 2461-0593. Volume 9, Nomor 5, Mei 2020. Pengaruh <i>Self – Efficacy</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Self – Efficacy</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap disiplin kerja. kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap disiplin kerja. <i>Self – Efficacy</i> berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh	1. <i>Self – Efficacy</i> 2. Disiplin Kerja	1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan 3. Objek Penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya	signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memediasi hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan arah positif. disiplin kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan arah positif.		
15	Saur Panjaitan, Rahmat Hidayat, Universitas Pelita Bangsa. http://journals.upi.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA , P-ISSN : 2654-4946, P-ISSN : 2654-7538. Vol 5 No 3 Nov 2022. Pengaruh Disiplin <i>Self – Efficacy</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Disiplin secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan namun tetap memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. <i>Self – Efficacy</i> secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Disiplin 2. <i>Self – Efficacy</i>	1. Kompensasi 2. Kinerja Karyawan 3. Objek Penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Karya Megah Internusa.			
16	<p>Ayu Erawati, Wahyono.</p> <p>Economic Education Analysis Journal, http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj. EEAJ 8 (1) (2019). P-ISSN 2252-6544, E-ISSN 2502-356X.</p> <p>Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan <i>self – efficacy</i> terhadap komitmen organisasi. serta terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan <i>self – efficacy</i> terhadap kinerja pegawai. komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan <i>self – efficacy</i> terhadap kinerja pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. <i>Self – Efficacy</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Pegawai 4. Objek Penelitian
17	<p>Mufti Aspiyah, S. Martono.</p> <p>Management Analysis Journal 5 (4) (2018), http://maj.unnes.ac.id. ISSN 2252-6552.</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas kerja.</p>	<p>Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktifitas kerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Pelatihan 3. Objek Penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	<p>Chyntia, H. & I Gede, A.</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 215-221.</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Karya Sarana Perkasa Jakarta.</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Disiplin Kerja</p>	<p>1. Budaya Organisasi</p> <p>2. Kinerja Karyawan</p> <p>3. Objek Penelitian</p>
19	<p>Kusni Ingsih, Rini Laksmi Yanuardani, Suhana Suhana.</p> <p>Journal of Applied Management (JAM) Volume 19 Number 4, December 2021</p> <p>The Role Of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction On Nursing Performance In Indonesia.</p>	<p>This study proves and concludes that work discipline, work motivation, and organizational commitment positively affect job satisfaction. work discipline and organizational commitment positively affect nursing performance.</p>	<p>1. Work Discipline</p> <p>2. Job Satisfaction</p>	<p>1. Work Motivation, Organizational Commitment</p> <p>2. Object of research</p>
20	<p>Muslih, Jufrizen.</p> <p>International Journal of</p>	<p>The results of this study indicate that Spiritual Leadership, Self – Efficacy, Locus of</p>	<p>1. Job Satisfaction</p>	<p>1. Organizational Citizenship Behavior</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Educations Review, Law And Social Sciences, IJERLAS, E-ISSN : 2808-487X. Volumes 1 No. 2 (2021).</p> <p>Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Measurement Model On Permanent Lecturer Case Study At Private Islamic University In Medan City.</p>	<p>Control affect Organizational citizenship behavior. Spiritual Leadership, Self – Efficacy, Locus of Control affect Job Satisfaction. Spiritual Leadership has an affect on Job Satisfaction Through Organizational citizenship behavior. Self Efficacy has an effect on Job Satisfaction through Organizational citizenship behavior. Locus of Control has an effect on Job Satisfaction through Organizational Citizenship behavior.</p>		<p>2. Object of research</p>
21	<p>Oulhou, Aomar Ibourk</p> <p>Social Sciences & Humanities Open 4 (2021) 100148.</p> <p>Burnout, <i>Self – Efficacy</i> and Job Satisfaction Among Priamary School Teachers in Marocco.</p>	<p>Findings of the study confirmed the two-dimensionality of the Burnout measurement scale, depersonalization and emotional exhaustion, the multidimensionalit y of the scale of teacher self – efficacy (six dimensions) and the unidimensionality of the scale of job satisfaction.</p>	<p>1. <i>Self – Efficacy</i> 2. JobSatisfac tion</p>	<p>1. Burnout 2. Object of research</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	<p>Ayu Nurul Huda, Ritha F. Dalimunthe, R Amlysy Syahputra Silalahi,</p> <p>The International Journal of Business Management and Technology, Volume 6 Issue 3 May-June 2022, ISSN: 2581-3889</p> <p>The Effect of Emotional Intelligence, Cooperations and <i>Self – Efficacy</i> on Employee Turnover Intention Through Job Satisfaction in PT.XYZ.</p>	<p>The results showed that the emotional intelligence variable had a positive and significant effect on job satisfaction, emotional intelligence, co-workers and self – efficacy had a positive and significant effect on turnover intention and job satisfaction had a positive and significant effect on turnover intention.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self – Efficacy</i> 2. Job Satisfaction 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Emotional Intelligence, Cooperation s Turnover Intention 2. Object of research
23	<p>C. Chandrawaty, W. Widodo.</p> <p>Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, ISSN No : 1006-7930. Volume XII, Issue V, 2020.</p> <p>The Mediation Mechanism</p>	<p>The results of this study also showed personality had a significant indirect effect on job satisfaction mediating by self – efficacy, personality had a significant indirect effect on job satisfaction mediating by achievement motivation, personality had a</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self – Efficacy</i> 2. Job Satisfaction 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mediation Achievement Motivation 2. Object of research

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Effect of <i>Self – Efficacy</i> and Achievement Motivation on Job Satisfaction: The Personality Perspective.	significant indirect effect on achievement motivation mediating by self – efficacy, and self – efficacy had a significant indirect effect on job satisfaction mediating by achievement motivation.		
24	Marsudi Lestariningsih, Lydia Goenadhi, Achmad Mohyi, M Jihadi, Musnaini, Susi Desmaryani, Hadion Wijoyo. Nat. Volatiles & Essent. Oils, 2021;8 (4): 10554-10559. The Effect of <i>Self – Efficacy</i> , Work Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company.	The results of this study are self – efficacy has an effect on employee performance, self efficacy has an effect on employee job satisfaction, motivation has an effect on performance, motivation has an effect on job satisfaction, job satisfaction has an effect on performance.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self – Efficacy</i> 2. Job Satisfaction 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Motivation Employee Performance 2. Object of research
25	Greta Mahawati & Endang Sulistiyani Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/ 2021	Efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efikasi Diri 2. Disiplin Kerja 3. Kepuasan Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek Penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Efikasi diri dan Disiplin kerja Serta Pengaruhnya Terhadap kepuasan kerja Karyawan	simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibandingkan variable <i>independent</i> lain.		
26	Muhammad Koirul Anam Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/2021 Pengaruh Disiplin Kerja, <i>Self – Efficacy</i> , dan Human Relations terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	<i>Self – efficacy</i> dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	1. <i>Self – Efficacy</i> 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan Kerja	1. Objek Penelitian

Sumber : hasil olah data oleh peneliti (2023) dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel disiplin kerja dan *self-efficacy* sebagai variabel *independent* dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel *dependent*.

Penelitian terdahulu di atas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian

terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel *independen* yaitu disiplin kerja dan *self-efficacy* yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kepuasan kerja pegawai. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang di ajukan peneliti. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Tanpa adanya kinerja sumber daya manusia yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sudah banyak penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian kali ini akan dilihat pengaruh disiplin kerja dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Arisga *Barbershop* di Kota Bandung. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan *self-efficacy*. Selain itu penelitian ini menggunakan dasar teori Edy Sutrisno (2019:89) sebagai dimensi disiplin kerja, Alwisol (2018:97) sebagai dimensi *self-efficacy*, dan Luthans F (2020:159) sebagai dimensi kepuasan kerja pegawai.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan disiplin kerja yang baik di perusahaan atau instansi.

Dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti Hurmaini Nasution dkk (2021) dengan judul Penelitian “Pengaruh Disiplin, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tangjung Balai” yang menunjukkan bahwa Variabel Disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai; Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai; Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai; Disiplin, Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai. Selain itu didukung juga oleh penelitian Ni Kadek Pasek Sukmaningsih dkk (2022) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompensasi, *Self – Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan kepuasan kerja karyawan Pada Divisi Ward Clerk Di Rumah Sakit Siloam Bali”

yang menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Divisi Ward Clerk Di Rumah Sakit Siloam Bali.

2.3.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Self-Efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka. Dalam buku yang ditulis oleh Albert Bandura dengan judul *Self-efficacy in Changing Societies (2021)* menjelaskan pentingnya *Self-efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja dan kepuasan. Individu yang memiliki *Self-efficacy* tinggi akan mampu mencapai kinerja dan kepuasan meskipun terdapat tekanan dalam pekerjaannya. Semakin tinggi *Self-efficacy* individu semakin tinggi pula pencapaian kinerja dan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samorga, dkk (2019) dalam penelitiannya dengan judul “Kepemimpinan Transformasional, *Self – Efficacy*, *Self Esteem* pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado” yang menunjukkan bahwa variable *self – efficacy* berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu didukung juga oleh penelitian Ni Kadek Pasek Sukmaningsih dkk (2022) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompensasi, *Self – Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan kepuasan kerja karyawan Pada Divisi Ward Clerk Di Rumah Sakit Siloam Bali”

yang menunjukkan bahwa variable *self – efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Divisi Ward Clerk Di Rumah Sakit Siloam Bali. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Sintya Dewi & I Gede Adnyana Sudibya (2017) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu juga, Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Ali & Dewie Trie Wijayati Wardoyo (2021) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh *Self – Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Ultra Jaya” yang menunjukkan bahwa *self – efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self – efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemberi kerja.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan dan Kinerja pegawai ialah faktor dari pegawai untuk sama – sama dengan rasa penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan. *Self-efficacy* dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk ditanamkan oleh setiap pegawai dalam bekerja.

Self-efficacy tinggi dimiliki pegawai menunjukkan bahwa ia memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Ketika seorang pegawai menaati peraturan tempat ia bekerja, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik sehingga mereka akan lebih focus dalam pekerjaannya dan akan mengarahkan kepada kinerja yang lebih optimal. Dimana kinerja pegawai yang optimal akan tercapai dengan adanya kuantitas dan kualitas kerja yang baik dan memunculkan kepuasan kerja, terjalin kerja sama yang baik antar pegawai, tanggung jawab kerja terpenuhi dan tingginya inisiatif kerja.

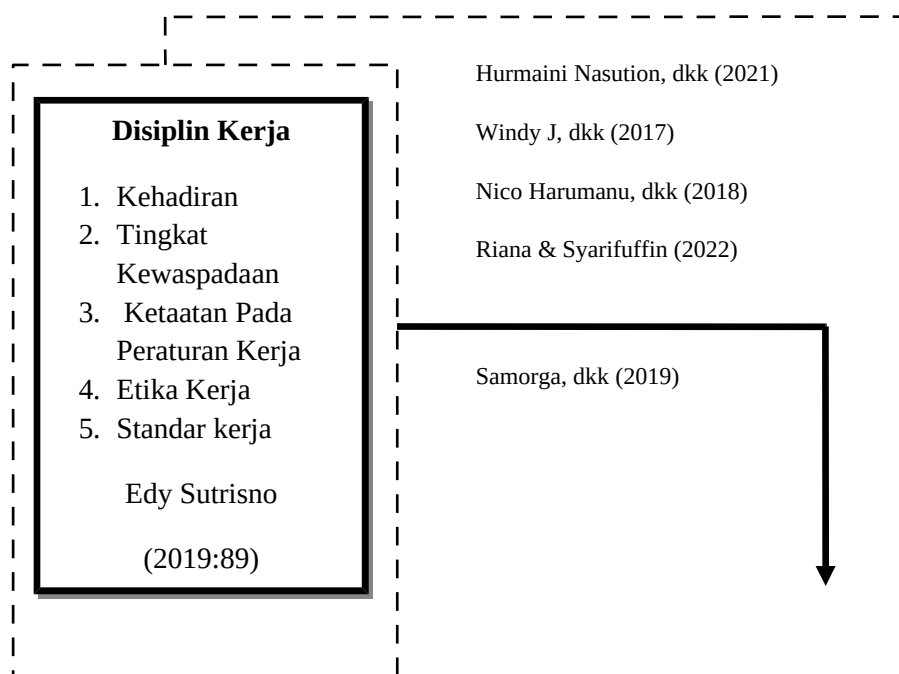
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khoirul Anam (2021) dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Self-efficacy*, dan Human Relations terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” yakni menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variable *sel-efficacy* dan disiplin kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan karyawan di Puspita Warna Kebumen. Oleh karena itu, *self-efficacy* pegawai yang baik akan memberikan kinerja serta kemampuan hasil kerja yang baik yang menimbulkan kepuasan kerja.

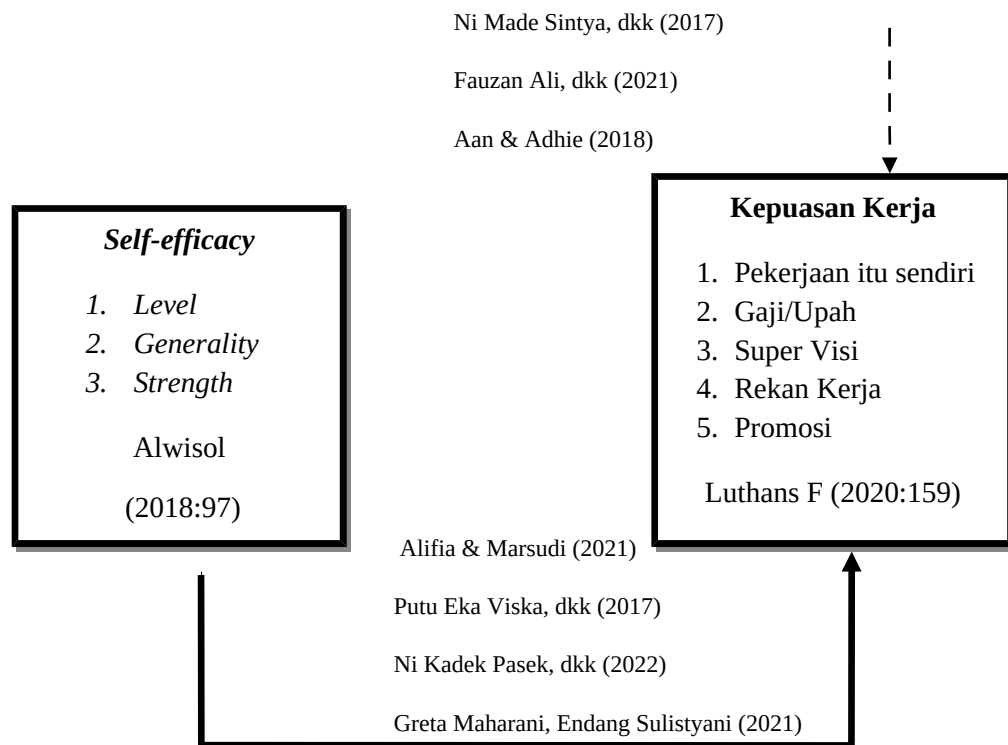
Sedangkan untuk menyangkut disiplin kerja, disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan kepuasan kerja karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian

kepuasan kerja adalah faktor disiplin kerja dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Selanjutnya dari penelitian Greta Mahawati & Endang Sulistiyani (2021) dalam penelitiannya berjudul “Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap kepuasan Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Didukung oleh penelitian menurut Tubagus Angga Dheviests & Setyo Riyanto (2020) yang berjudul *The Influence of Work Discipline, Self-efficacy and Work Environment on Employee Job Satisfaction in the Building Plant D Departement at PT Gajah Tunggal Tbk.* menunjukkan bahwa *work discipline* (disiplin kerja) dan *self-efficacy* memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *Employee Job Satisfaction* (kepuasan kerja pegawai).

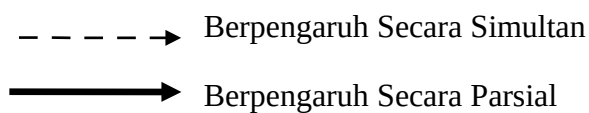
Peneliti Mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian – penelitian terdahulu. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut :





Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric dengan data.

Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Disiplin kerja dan *Self – Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Secara Parsial

- a. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

- b. *Self – Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.