

BAB II

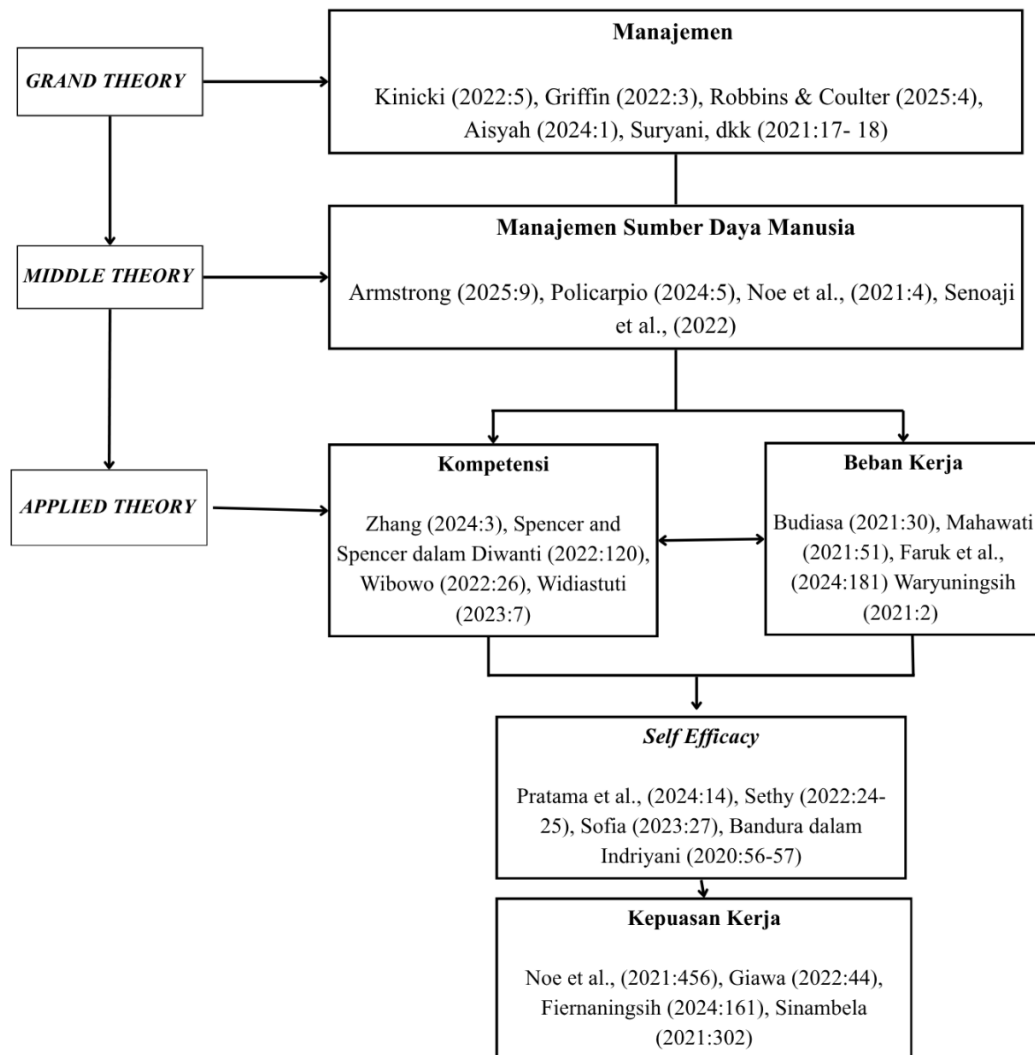
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah bagian dalam suatu karya ilmiah yang membahas mengenai berbagai sumber literatur yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan untuk melakukan penelitian sehingga penelitian memiliki dasar ilmiah yang kuat. Kajian pustaka berfungsi untuk membantu peneliti dalam memahami, menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan menggunakan hasil penelitian terdahulu untuk menemukan persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Landasan teori merupakan bahan rujukan yang digunakan sebagai acuan untuk merancang kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga klasifikasi teori, yaitu *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Merujuk pada pendapat Nugraha (2025), *Grand theory* merupakan gagasan yang bersifat umum atau abstrak. Selanjutnya, *middle theory* merupakan teori yang menghubungkan teori umum ke konsep yang lebih spesifik. Selain itu, *applied theory* merupakan teori yang diaplikasikan dalam penyusunan teori untuk menjawab permasalahan yang diteliti, Teori-teori yang digunakan bersumber dari berbagai literatur yaitu, buku-buku, hasil penelitian terdahulu, dan jurnal. Berikut peneliti sajikan mengenai kerangka landasan teori yang digunakan:



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Gambar 2.1
Kerangka Teori

Grand theory yang digunakan merupakan teori-teori manajemen, *middle theory* menggunakan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* menggunakan teori yang relevan dengan variabel yang diteliti yaitu, kompetensi, beban kerja, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja.

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan proses mengatur dan menghubungkan berbagai kegiatan dalam organisasi untuk dapat saling mendukung dan berjalan sesuai

dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan yang dilakukan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno yang dikenal dengan istilah “*manege*” yang artinya seni mengatur atau melaksanakan sesuatu. Manajemen secara etimologis dapat dipahami sebagai seni mengarahkan satu kegiatan dengan kegiatan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya secara efektif dan efisien. Adapun beberapa pandangan ahli mengenai pengertian manajemen sebagai berikut:

Pendapat Kinicki (2022:5) mengemukakan bahwa “*Management is defined as the pursuit of organizational goals efficiently and effectively by integrating the work of people through planning, organizing, leading, and controlling the organization’s resources*”.

Sejalan dengan pendapat Griffin (2022:3) mengemukakan bahwa “*Management is 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*”.

Robbins & Coulter (2025:4) dalam bukunya mengemukakan bahwa “*Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively*”.

Menurut Aisyah (2024:1), manajemen adalah upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli, manajemen dapat dipahami sebagai suatu aktivitas yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam mengelola seluruh kegiatan serta sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya untuk dapat mencapai hasil yang efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Pelaksanaan manajemen melibatkan berbagai fungsi yang dijadikan sebagai pedoman bagi pihak manajerial dalam menjalankan aktivitas organisasi yang disebut sebagai fungsi manajemen. Terdapat empat fungsi manajemen menurut Aisyah (2024:5-18) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen karena *organizing*, *actuating* dan *controlling* harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta, menetapkan tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas, dan menetapkan wewenang

yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

3. Pengarahan dan Kepemimpinan (*Actuating*)

Pengarahan dimulai dari pimpinan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu bersikap secara objektif dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi. Pemimpin mempunyai tekad untuk mencapai kemajuan, peka terhadap lingkungan dan memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara harmonis. Pengarahan dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah kegiatan yang dilaksanakan dengan cara menilai hasil atau prestasi yang dicapai. Apabila terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera dilakukan perbaikan, sehingga semua hasil atau prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pemaparan terkait fungsi manajemen diatas, sampai pada pemahaman peneliti bahwa fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan merupakan komponen penting yang tidak dapat dipisahkan dan saling terkait. Kegagalan satu fungsi dapat memengaruhi fungsi lainnya, sehingga harus dilakukan secara bersama-sama.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan unsur-unsur untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Aisyah (2024:3), unsur-unsur manajemen terbagi menjadi enam, sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul kerana adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan unsur penting sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai suatu barang atau jasa. Uang berfungsi sebagai alat pendukung dalam mencapai sebuah tujuan suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Bahan Baku (*Material*)

Bahan baku merupakan unsur pendukung dalam proses produksi. Unsur ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses produksi diperlukan bahan baku tertentu yang perlu dipersiapkan.

4. Mesin (*Machine*)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan.

5. Metode (*Methods*)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat tujuan hasil produksi, baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang. Dengan memproduksi suatu barang, lembaga atau perusahaan dapat memasarkannya, karena itu pemasaran dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Pasar diperlukan untuk menyebarluaskan hasil-hasil produksi agar sampai ke tangan konsumen.

Berdasarkan penjelasan di atas, sampai pada pemahaman peneliti bahwa manajemen memiliki enam unsur yang harus dimiliki organisasi untuk dapat menunjang tercapainya tujuan, di antaranya yaitu manusia, uang, bahan baku, mesin, metode, dan pasar. Unsur-unsur ini menjadi alat pendukung yang harus dikelola organisasi untuk dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

2.1.2.4. Manajemen Fungsional

Untuk mencapai suatu tujuan di dalam suatu perusahaan, manajemen dibagi menjadi beberapa bagian berdasarkan operasionalnya, hal ini bertujuan agar kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik dan efektif. Menurut Suryani (2021:17-18) mengatakan bahwa manajemen organisasi bisnis dapat dibedakan secara garis besar menjadi fungsi-fungsi:

1. Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen untuk memperoleh sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik dapat terpelihara dan dapat bekerja bersama dengan baik.
2. Manajemen produksi adalah penerapan manajemen untuk menghasilkan produk sesuai standar yang ditetapkan berdasarkan keinginan konsumen, dengan teknik produksi yang efisien.
3. Manajemen pemasaran adalah kegiatan manajemen untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya dibutuhkan oleh konsumen dan bagaimana cara pemenuhannya dapat diwujudkan.
4. Manajemen keuangan adalah kegiatan manajemen untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yang diukur secara profit.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa bidang manajemen terdiri dari 4 bidang, yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi, manajemen pemasaran, dan manajemen keuangan. Pembagian bidang ini dapat membantu perusahaan menjadi lebih efektif sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu manajemen yang mempelajari dan mengembangkan potensi yang dimiliki individu yang bekerja didalam organisasi agar dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia merupakan aset penting yang dapat menjadi penggerak utama berbagai kegiatan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana mengatur, mengelola, mengembangkan dan mempertahankan manusia dalam suatu organisasi. Adapun beberapa ahli telah mengemukakan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain:

Armstrong (2025:9) menyatakan bahwa *“Human resources management is concerned with all aspects of how people are employed, managed and developed in organizations”*.

Menurut Policarpio (2024:5), *“Human Resources Management is a management function concerned with hiring, motivating, and maintaining people in an organization. Human Resources Management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals”*.

Selaras dengan pendapat tersebut, Noe et al., (2021:4) menyatakan bahwa *“Human resource management refers to the policies, practices, and systems that influence employees’ behavior, attitudes, and performances”*.

Senoaji et al., (2022:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menggunakan karya, karsa, dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan, serta keterampilan dalam pelaksanaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai pandangan ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia dari mulai perencanaan hingga pemberhentian yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Senoaji et al. (2022:4-8) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, dengan masing-masing penjelasannya sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses penetapan tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satunya melalui penyusunan program dan tenaga kerja yang meliputi penetapan jumlah dan kualitas tenaga kerja serta hal-hal yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. *Pengorganisasian (Organizing)*

Setelah melakukan proses perencanaan, langkah selanjutnya adalah menyusun sebuah organisasi yang akan melakukan kegiatan sesuai dengan aspek-aspek yang telah direncanakan. Pengorganisasian disusun dengan cara merancang struktur organisasi yang menghubungkan beberapa pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, beberapa karyawan dengan karyawan lainnya dan beberapa sumber daya dengan sumber daya lainnya, sehingga diharapkan terjadi harmonisasi antara yang satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Tahap lanjutan setelah pengorganisasian adalah pengarahan. Dimana setelah organisasi disusun, agar setiap orang melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan, maka dilakukan pengarahan. Pengarahan adalah proses pemberian informasi dan instruksi agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Tahap akhir dalam fungsi manajerial adalah pengawasan. Aktivitas pengawasan meliputi pengawasan atas pelaksanaan dan kinerja pegawai serta melakukan perubahan yang diperlukan dengan tujuan memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, meliputi penentuan jumlah kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja. Kegiatan pengadaan mengandung beberapa unsur kegiatan lainnya yaitu, penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi pegawai, dan penempatan.

b. Pengembangan

Setelah pegawai tersedia melalui proses pengadaan, fungsi selanjutnya adalah pengembangan. Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui beberapa kegiatan seperti pendidikan, pelatihan dan pengembangan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa untuk kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun non-finansial. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi berperan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara maksimal.

d. Integrasi

Integrasi adalah fungsi yang menyelaraskan kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai. Fungsi integrasi memiliki tujuan agar tercipta keselarasan antara kepentingan pegawai sebagai individu, manajemen, organisasi atau perusahaan maupun pihak-pihak eksternal seperti masyarakat dengan tujuan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan bertujuan untuk mempertahankan pegawai yang memiliki sikap dan etos kerja yang dinilai menguntungkan bagi perusahaan, meliputi kegiatan komunikasi kerja, pengendalian konflik dalam pekerjaan, konsultasi pekerjaan dan kesehatan dan keselamatan kerja.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan fungsi yang memungkinkan bagi perusahaan untuk menghentikan perjanjian kerja sama pekerjaan dengan pegawai yang disebabkan oleh beberapa aspek seperti kinerja atau sikap pegawai yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, maupun aspek-aspek lainnya yang membuat pegawai tidak memungkinkan untuk melanjutkan kerja sama pekerjaan.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mengembangkan karyawan. Menurut Senoaji et al., (2022:3), tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan terhadap kualitas dan kuantitas tenaga kerja di setiap posisi jabatan dalam perusahaan, sehingga tersedia tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat mendukung pencapaian target yang telah ditetapkan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah atau kompetensinya, agar perusahaan dapat menyesuaikan dengan perkembangan bisnis.
3. Meningkatkan efektivitas koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi antarbagian dalam organisasi untuk membangun kerja sama dan menghindari konflik.
4. Meminimalisir terjadinya kesalahan dan tumpang tindih kewenangan yaitu dengan cara memperjelas pembagian tugas, tanggung jawab, dan peran masing-masing bagian dalam struktur organisasi.
5. Menjadi pedoman dalam pengelolaan karyawan dalam hal perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan kompetensi, penerapan disiplin kerja, evaluasi kinerja, hingga proses mutasi.

Berdasarkan tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mengatur seluruh kegiatan yang berhubungan dengan manusia sehingga semua kegiatan dapat berjalan sesuai dengan harapan untuk membantu organisasi menuju keberhasilan.

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, kemampuan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan tugas atau fungsi tertentu dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki keterampilan, sikap, dan perilaku yang baik

dalam mengerjakan tugasnya cenderung memberikan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Mengasah kompetensi sangat diperlukan untuk menyesuaikan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya.

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut Zhang (2024:3) mengemukakan bahwa *“Competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation.”*

Selaras dengan pendapat Diwanti (2022:119) menyatakan bahwa kompetensi adalah bagian dari kepribadian individu yang relatif mendalam dan stabil sehingga dapat diukur dari perilaku yang bersangkutan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi.

Menurut Wibowo (2022:26), kompetensi merupakan kapasitas yang ada pada diri seseorang yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan.

Sejalan dengan pendapat Widiastuti (2023:7) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaannya dan kemampuan menjalankan tugas berlandaskan pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap individu.

Dari berbagai pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang membantu karyawan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka. Kompetensi memberi individu kemampuan untuk dapat menerapkan pengetahuan

dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas sehingga dapat memberikan hasil yang baik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi individu menurut Wibowo (2022:35), sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan individu memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja. Keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya maupun orang lain akan menentukan tingkat kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Ketika individu percaya bahwa dirinya mampu mengerjakan setiap tugas, maka tugas tersebut dapat dikerjakan lebih mudah.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan individu untuk menerapkan pengetahuan yang dimiliki ke dalam tindakan nyata. Keterampilan mencakup kemampuan berbicara di depan umum dan menulis. Kemampuan ini dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki sehingga individu dapat meningkatkan kecakapannya. Peningkatan keterampilan ini dapat berdampak positif bagi organisasi maupun kompetensi individual.

3. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian individu dapat dilihat melalui sikap dan cara mereka merespons situasi di sekitarnya. Kepribadian dapat berubah melalui pengalaman dan proses penyesuaian diri terhadap lingkungan. Orang yang sulit dalam mengelola emosi akan sulit dalam menyelesaikan konflik. Berbeda

dengan orang yang mampu mengelola respon emosionalnya biasanya lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan.

4. Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu. Dorongan yang kuat dapat meningkatkan inisiatif seseorang untuk melaksanakan tugas. Motivasi dari luar seperti atasan memberikan dukungan positif juga dapat meningkatkan semangat kerja.

5. Isu emosional

Kondisi emosional individu dapat memengaruhi baik buruknya kualitas kerja. Individu dengan emosi yang stabil dan rasa percaya diri yang besar membuat mereka bekerja lebih fokus dan memberikan hasil yang optimal. Sebaliknya, individu yang sedang merasakan ketakutan atau kecemasan berlebihan dapat menghambat mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh kapasitas kognitif, konseptual dan mampu memecahkan masalah. Tingkat kemampuan intelektual dipengaruhi oleh pendidikan hingga pengalaman. Individu dengan kemampuan intelektual yang baik, dapat memahami tugas dan mencari solusi dari permasalahan sehingga kompetensi semakin meningkat.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kompetensi individu. Nilai yang berlaku dalam organisasi yang mendukung setiap individu di dalamnya untuk melakukan pembelajaran dapat membantu

individu untuk mengembangkan kompetensinya. Komitmen mengenai pelatihan dan pengembangan yang dikomunikasikan kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya kompetensi menjadi salah satu bentuk dukungan yang dilakukan organisasi.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Kompetensi

Jenis-jenis kompetensi menurut Widiastuti (2023:13) terbagi menjadi empat, antara lain:

1. **Kompetensi Inti**

Kompetensi inti merupakan keterampilan dasar untuk menunjang dalam menyelesaikan tanggung jawab. Kompetensi ini harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mampu untuk melaksanakan setiap tugas sesuai dengan keinginan organisasi.

2. **Kompetensi Fungsional**

Kompetensi fungsional adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan yang berkaitan langsung dengan tugas pokoknya masing-masing. Kemampuan teknis tentunya berbeda-beda bergantung pada fungsi jabatan yang dimiliki serta tugasnya, sehingga dapat menunjang karyawan untuk mengerjakannya secara efektif.

3. **Kompetensi Perilaku**

Kompetensi perilaku berkaitan dengan bagaimana cara individu bertindak dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat dilihat melalui cara mereka beraktivitas sehari-hari di lingkungan organisasi. Kompetensi perilaku mencakup kemampuan individu dalam berkomunikasi dan bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kompetensi Peran

Kompetensi peran berhubungan dengan kemampuan individu dalam mengetahui, memahami, dan melaksanakan peran yang dimilikinya. Kompetensi ini berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan peran dan tanggung jawabnya, baik sebagai individu atau bagian dari organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Terdapat beberapa dimensi dan indikator yang dapat mengukur kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Diwanti (2022:120):

- a. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan informasi yang dimiliki orang-orang di bidang tertentu, dengan indikator:
 1. Pengetahuan faktual
 2. Pengetahuan konseptual
- b. Keterampilan (*skill*), kemampuan seseorang untuk menjalankan aktivitas atau pekerjaannya.
 1. Keterampilan administratif
 2. Keterampilan teknis
 3. Keterampilan sosial
- c. Sifat (*traits*), merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap suatu informasi atau situasi. Sifat memiliki indikator yaitu sikap.
- d. Motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan seseorang sehingga mendorong terjadinya tindakan. Motivasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk bertindak yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu guna mencapai tujuan.

1. Dorongan berprestasi
 2. Dorongan sosial
 3. Dorongan psikologis
- e. Konsep diri (*self-concept*), merupakan seperangkat kepercayaan dan perasaan yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri.
1. Kepercayaan diri
 2. Nilai-nilai pribadi

2.1.5 Beban Kerja

Beban kerja merupakan seluruh kegiatan yang harus dilakukan karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya, baik pekerjaan utama maupun pekerjaan tambahan. Beban kerja berkaitan dengan waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas, Beban kerja menunjukkan tingkat tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh individu, baik secara kuantitas maupun kompleksitas. Beban kerja dapat dilihat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan seluruh pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam jangka waktu tertentu. Menurut Budiasa (2021:30), beban kerja adalah persepsi karyawan terhadap kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Menurut Mahawati (2021:51), beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu serta beban kerja dapat berbeda tergantung jenis pekerjaannya.

Sejalan dengan pendapat Faruk et al., (2024:181) menyatakan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Pendapat Wahyuningsih (2021:2) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan kemampuan seorang dalam mengemban tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pandangan ahli mengenai pengertian beban kerja, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kondisi dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Budiasa (2021:32) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Faktor internal terbagi dua yaitu faktor somatik dan faktor psikis. Faktor somatik meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, serta kondisi kesehatan. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini muncul karena kondisi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan, serta tidak berkaitan langsung dengan kemampuan atau karakteristik pribadi karyawan. Faktor eksternal ini, diantaranya:

a. Tugas yang Dilakukan Bersifat Fisik

Tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti situasi kerja yang mengharuskan karyawan untuk bergerak terus menerus, tempat kerja yang sempit atau padat, kondisi kerja, serta sikap kerja yang mengharuskan karyawan untuk berdiri atau duduk terlalu lama. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan gangguan pada kesehatan apabila dalam jangka waktu lama.

b. Organisasi Kerja

Organisasi kerja berkaitan dengan cara yang dilakukan perusahaan untuk mengatur pekerjaan dan karyawannya. Berat atau ringannya beban pekerjaan yang dirasakan karyawan dipengaruhi oleh pengaturan organisasi, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan dan pelimpahan tugas wewenang.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi yang terdapat disekitar karyawan saat bekerja. lingkungan kerja dibagi menjadi, lingkungan kerja fisik, lingkungan biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi nyata di tempat kerja meliputi pencahayaan, suhu ruangan, serta kebersihan. Lingkungan kerja biologis merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kondisi biologis meliputi bakteri dan virus dan kondisi kesehatan lingkungan. Lingkungan kerja psikologis berkaitan dengan kondisi mental dan emosional karyawan meliputi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta konflik ditempat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja dapat berasal dari dalam diri dan luar diri karyawan.

Faktor internal meliputi kondisi fisik dan psikologis. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan karyawan.

2.1.5.3 Tingkatan Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:31), beban dapat terbagi menjadi tiga tingkatan, sebagai berikut:

1. Beban Kerja Diatas Normal

Beban kerja di atas normal terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar daripada jam kerja yang tersedia, atau ketika volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.

2. Beban Kerja Normal

Beban kerja normal terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang tersedia, atau ketika volume pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja.

3. Beban Kerja Dibawah Normal

Beban kerja di bawah normal terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil daripada jam kerja yang tersedia, atau ketika volume pekerjaan lebih rendah daripada kemampuan pekerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Pengukuran beban kerja menurut Budiasa (2021:34) dapat dipahami menjadi tiga dimensi, yaitu:

1. Beban Waktu (*Time Load*)

Beban waktu merupakan bagian dari beban kerja yang menuntut individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang terbatas, sehingga individu perlu bekerja lebih cepat atau lebih lama.

- a. Waktu yang dibutuhkan dalam bekerja
- b. Penambahan jam kerja (lembur)

2. Beban Mental (*Mental Effort Load*)

Beban mental merupakan beban kerja yang muncul dari tuntutan kognitif dan psikologis pekerjaan yang melebihi kemampuan mental individu, yang berdampak pada kelelahan mental.

- a. Pekerjaan memiliki tingkat kesulitan tinggi
- b. Pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi individu

3. Beban Fisik (*Physical Load*)

Beban tekanan psikologis merupakan bentuk beban kerja yang muncul akibat kondisi pekerjaan, yang menuntut kemampuan fisik individu sehingga mempengaruhi kondisi fisiologis.

- a. Tuntutan aktivitas fisik yang tinggi dalam pekerjaan
- b. Kelelahan fisik setelah bekerja

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas, dimensi beban kerja meliputi beban waktu (*time load*) yaitu waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan, beban mental (*mental effort load*) yaitu berdampak pada kelelahan mental, dan beban fisik (*physical load*) yaitu beban kerja yang menuntut kemampuan fisik. Ketiga dimensi tersebut memengaruhi persepsi individu terhadap berat atau ringannya pekerjaan mereka.

2.1.6 *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi dan menyelesaikan tantangan dalam berbagai situasi. *Self-efficacy* dapat memengaruhi pikiran dan persepsi individu dalam mengerjakan

sesuatu. Individu yang yakin terhadap kemampuannya akan merasa mampu untuk menghadapi suatu masalah. Individu tidak akan melakukan suatu pekerjaan apabila merasa bahwa tidak memiliki kapasitas dan keyakinan dalam melakukannya. *Self-efficacy* mendorong individu untuk mencari solusi dari permasalahan sehingga dapat menanganinya dengan baik.

2.1.6.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan kesadaran diri seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan tindakan. Individu yang memiliki keyakinan tinggi pada kemampuan mereka cenderung memandang tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dihadapi. Terdapat beberapa pandangan ahli yang menjelaskan pengertian *self-efficacy*, sebagai berikut:

Pendapat Bandura dalam Pratama et al., (2025:14) mengemukakan bahwa *“Self-efficacy is a person's belief in their ability to organize and carry out a series of actions needed to complete a particular task.”*

Sejalan dengan pendapat Sethy (2022:23) mengemukakan bahwa *self-efficacy* sebagai penilaian seseorang tentang kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis kinerja yang ditentukan.

Menurut Sofia (2023:27), *self-efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang memiliki kendali atas lingkungan eksternal dan proses internal mereka.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan yang ada dalam diri individu terhadap kemampuannya untuk dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik serta mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.6.2 Fungsi *Self-Efficacy*

Menurut Sofia (2023:29), *self-efficacy* yang telah terbentuk pada individu akan memengaruhi terhadap aktivitas individu. Fungsi-fungsi tersebut dapat disajikan, sebagai berikut:

1. Fungsi Kognitif

Pengaruh efikasi diri pada proses berpikir seseorang dapat bervariasi. Seseorang dengan efikasi diri yang kuat dapat membuat tujuan yang lebih tinggi dan mempunyai komitmen yang kuat untuk mencapainya. Keyakinan pada kemampuan dirinya membantu individu untuk membuat rencana agar tujuannya tercapai dan individu tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan dan mencari cara lain agar tetap berhasil.

2. Fungsi Motivasi

Efikasi diri sangat penting dalam membentuk motivasi seseorang. Motivasi muncul dari cara seseorang berpikir tentang dirinya dan masa depannya. Seseorang yang yakin pada kemampuannya dapat terdorong untuk bertindak dan berusaha untuk mencapai keinginannya. Keyakinan ini membantu individu untuk lebih semangat dalam mencapai tujuan.

3. Fungsi Afeksi

Afeksi merupakan perasaan atau reaksi emosional seseorang dalam menilai dan merespon sesuatu. Efikasi diri membantu seseorang menghadapi stres dan rasa putus asa dalam situasi yang kurang baik. Keyakinan pada kemampuan dirinya membuat individu lebih mampu mengendalikan dirinya. Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin berani individu untuk menghadapi kondisi yang sulit. Sebaliknya, individu yang kurang percaya diri akan merasa cemas dan meremehkan kemampuannya.

4. Fungsi Selektif

Fungsi selektif berkaitan dengan bagaimana seseorang memilih aktivitas yang akan dijalani. Individu akan menghindari situasi yang dianggap melebihi kemampuannya dan memilih aktivitas yang dirasa mampu untuk dilakukan.

2.1.6.3 Sumber *Self-Efficacy*

Menurut Sathy (2022:24-25), *self-efficacy* dapat terbentuk melalui empat sumber. Sumber *self-efficacy* menjelaskan dari mana keyakinan terhadap kemampuan individu berasal dan bagaimana keyakinan ini dapat menjadi kuat atau lemah, sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan masa lalu. Pengalaman keberhasilan yang berulang dapat memperkuat keyakinan efikasi. Pengalaman sukses di masa lalu dapat membantu individu untuk berhasil dalam tugas-tugas yang serupa.

2. Pengalaman Vikarius (*Vicarious Experience*)

Pengalaman vikarius menjelaskan bahwa *self-efficacy* terbentuk dari pengamatan terhadap keberhasilan dan kegagalan orang lain. Pada seorang pengamat, pengalaman vikarius ini dapat membentuk keyakinan efikasi bahwa dirinya juga mampu mencapai keberhasilan seperti individu yang diamati.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal mencakup dorongan, saran, serta keyakinan yang diberikan oleh orang lain yang dianggap berpengaruh. Individu yang diberikan keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya dapat meningkatkan usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.

4. Kondisi Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*)

Keadaan emosional dan psikologis individu merupakan sumber terakhir dari keyakinan efikasi. Hal ini merujuk pada umpan balik emosional dan psikologis yang dialami individu selama melaksanakan tugas yang diberikan. Kondisi ini mempengaruhi penilaian mereka terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan tugas.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Dimensi dan indikator yang digunakan sebagai alat ukur *self-efficacy* mengacu pada teori Bandura dalam Indriyani (2020:56-57), sebagai berikut:

1. *Magnitude* atau *Level* (Kesulitan Tugas)

Magnitude berkaitan dengan derajat 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* individu menjadi 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. Indikator *magnitude*, yaitu:

- a. Yakin terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas.
- b. Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas.

2. *Strength* (Kekuatan Keyakinan)

Strength berkaitan dengan kuatnya keyakinan individu terhadap kemampuannya. 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. Dimensi *strength* berkaitan dengan dimensi *magnitude*. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dapat memberikan kemampuan untuk menyelesaikannya meskipun menghadapi tugas yang sulit. Indikator *strength*, yaitu:

- a. Yakin mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
- b. Yakin dapat menghadapi segala kesulitan.

3. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Generality merupakan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda. Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang. Indikator *generality*, yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range luas atau sempit.
- b. Yakin dapat menghadapi segala bentuk kesulitan tugas.

2.1.7 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seberapa besar karyawan menikmati pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dapat ditunjukkan melalui kepuasan kerja. Karyawan dapat memiliki sikap positif terhadap organisasi dan tugasnya apabila kepuasannya pada pekerjaan tersebut tinggi.

2.1.7.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting karena menyangkut perasaan seorang karyawan ketika mereka bekerja. Pendapat Giawa (2022:44) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pendapat Noe, et., al (2021:456) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is a function of values, defined as what a person consciously or unconsciously desires to obtain and different employees have different views of which values are important, and this is critical in determining the nature and degree of their job satisfaction*”.

Sejalan dengan kedua pendapat tersebut, Fiernaningsih (2024:161) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dapat menunjukkan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam melihat pekerjaan mereka. Menurut Sinambela (2021:302) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan definisi diatas, kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang ditunjukkan karyawan dalam memandang pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Fiernaningsih (2024:165) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor individual dan faktor organisasi.

1. Faktor individual

- a. Kepribadian, kepribadian dapat mempengaruhi cara individu merespon dan beradaptasi dengan lingkungan kerja serta dalam menilai kepuasan terhadap pekerjaannya.
- b. Nilai-nilai individu, nilai yang dianggap penting oleh seseorang, mempengaruhi pandangan mereka terhadap pekerjaan dan dalam menilai apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan harapannya. Jika pekerjaannya sesuai dengan nilai pribadinya, individu cenderung merasa lebih puas.
- c. Pengaruh sosial dan kebudayaan, lingkungan sosial dan budaya tempat individu berada dapat membentuk persepsi mereka dalam menentukan puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan rekan kerja, atasan, dan norma yang berlaku di tempat kerja.
- d. Minat dan penggunaan keterampilan, individu merasa lebih puas terhadap pekerjaannya ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya.

2. Faktor Organisasi

- a. Situasi dan kondisi pekerjaan, lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berbeda dengan kondisi kerja yang tidak mendukung dapat memberikan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
- b. Sistem imbalan, memberikan imbalan yang adil sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sistem imbalan yang transparan menumbuhkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

- c. Komunikasi yaitu hubungan yang terjalin dengan positif antar rekan kerja, komunikasi dua arah, dan pemimpin yang mampu memahami kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Keamanan pekerjaan, yaitu perusahaan menjamin keamanan dalam bekerja membuat karyawan merasa tenang dan nyaman sehingga dapat bekerja lebih fokus.
- e. Kebijakan perusahaan, berkaitan dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dalam mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dan kesempatan promosi membuat karyawan merasa dihargai sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat mempengaruhi cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga perlu adanya hubungan saling mendukung antara individu dan perusahaan.

2.1.7.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Terdapat tiga manfaat utama kepuasan kerja baik untuk individu maupun organisasi menurut Fiernaningsih (2024:168), yaitu:

1. Manfaat Terhadap Performa Kerja

Produktivitas yang tinggi dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang baik. Karyawan merasa dihargai dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka sehingga karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal terhadap perusahaan.

2. Manfaat Terhadap *Turnover* Pekerja

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung memilih untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang merasa tidak

puas, dapat menimbulkan pemikiran untuk mencari pekerjaan lain sehingga meningkatkan *turnover*.

3. Manfaat Terhadap Tingkat Absensi Pekerja

Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi, lebih termotivasi untuk datang bekerja, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah memberikan rasa tidak nyaman dan memilih untuk tidak masuk kerja. Tingkat kehadiran karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan manfaat bagi organisasi maupun individu, baik dalam meningkatkan performa, menurunkan turnover, dan mengurangi tingkat absensi.

2.1.7.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Merujuk pada pendapat Giawa (2022:45) terdapat lima dimensi kepuasan kerja yang dapat menggambarkan seberapa puas pekerja terhadap pekerjaannya, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Karyawan merasa puas ketika pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya. Indikator dimensi ini, yaitu:

- a. Perasaan senang pada pekerjaannya.
- b. Puas dapat menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja.

2. Gaji

Gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Apakah sudah sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Indikator dimensi ini, yaitu:

- a. Puas terhadap imbalan.
- b. Puas terhadap tunjangan.

3. Promosi

Kemungkinan seorang karyawan memiliki peluang untuk berkembang dalam kariernya melalui kenaikan jabatan. Hal ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Indikator dimensi ini, yaitu:

- a. Puas terhadap promosi jabatan.
- b. Puas terhadap penghargaan yang diterima.

4. Pengawasan oleh atasan

Pengawasan oleh atasan berkaitan dengan seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan memberikan arahan, dukungan, serta masukan yang dapat dipelajari oleh karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Indikator dimensi ini, yaitu:

- a. Atasan memberikan petunjuk yang jelas.
- b. Atasan memberikan bantuan dan dukungan.

5. Rekan kerja

Berkaitan dengan seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hubungan yang terjalin dengan baik dan harmonis memberikan kepuasan untuk dapat bekerja sama dalam mengerjakan tugas. Indikator dimensi ini, yaitu:

- a. Kerja sama dengan rekan kerja.
- b. Hubungan yang harmonis rekan kerja.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengharuskan peneliti untuk menguraikan teori-teori beserta penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti, sehingga peneliti memperoleh pemahaman mendalam mengenai topik penelitian. Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dan membandingkan hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang sedang dilakukan untuk menemukan persamaan atau perbedaan. Berikut merupakan Tabel 2.1 mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Hendy et al., (2025) <i>Bridging the Gap: The Mediating Role of Self-Efficacy in the Impact of Workload on Competencies Among Pediatric Nurses.</i> <i>BMC Nursing</i> , 24, 956.	<i>The results showed that high workload was significantly associated with decreased self-efficacy ($\beta = -0.285$; $p < 0.001$). Self-efficacy was positively associated with higher levels of core competencies. Self-efficacy fully mediated the relationship between workload and core competencies.</i>	<i>Having the same variables: workload, competence, and self-efficacy.</i> <i>The data analysis technique used path analysis.</i>	<i>Location and Time of the Study.</i> <i>There was no job satisfaction variable.</i>
2	Yulianda & Bagus (2024) Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat. Nilai	Memiliki variabel yang sama yaitu beban kerja dan kepuasan kerja	Lokasi dan waktu penelitian. Teknik analisis berbeda yaitu menggunakan penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Besuki Kabupaten Situbondo <i>The Indonesian Journal of Healthy Science</i> , 16 (1).	korelasi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan hubungan dengan arah negatif, artinya peningkatan beban kerja disertai penurunan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.		kuantitatif korelasional <i>cross-sectional</i> .
3	Ruiz et al., (2022) <i>The Influence of Workload on Job Satisfaction of Nurses in Adult Inpatient Units</i> <i>International Journal of Environmental. Research and Public Health</i> , 19(18), 11701.	<i>The result of the study showed in the inferential analysis, the scores were 75.63 for overall satisfaction, 35.28 for intrinsic satisfaction, and 40.36 for extrinsic satisfaction. There is a close relationship between workload and job satisfaction.</i>	<i>Having the same variables, namely workload and job satisfaction.</i>	<i>Location and Time of Research.</i> <i>A different analysis technique, namely a quantitative cross-sectional study.</i>
4	Adhyka (2024) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi <i>Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)</i> , 8(2).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55,6% perawat mengalami beban kerja yang berat, sementara 61,1% menyatakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.	Memiliki variabel yang sama yaitu beban kerja dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian. Teknik analisis berbeda yaitu analisis univariat dan bivariat.

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
5	Jermisittiparsert (2021) <i>The Impact of the Workload on the Job Satisfaction</i> <i>Academy of Strategic Management Journal</i> , 20(5).	<i>The results of the study showed that workload significantly impacted job satisfaction, with a negative effect, meaning that the higher the workload, the lower the job satisfaction. The researchers received 247 respondents from the data collection process, representing a response rate of 98.02%.</i>	<i>Having the same variables, namely workload and job satisfaction.</i>	<i>Location and time of research.</i>
6	Wulansari et al., (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan <i>Journal of Health Policy and Management</i> , 8(3), 189-200.	Hasil penelitian menunjukkan tenaga kesehatan dengan beban kerja tinggi mengalami penurunan kepuasan kerja sebesar 0,47 kali dibandingkan dengan tenaga kesehatan dengan beban kerja rendah, dan berpengaruh negatif signifikan secara statistik aOR=0,47; 95% CI=0,24 hingga 0,92; p=0,030).	Memiliki variabel yang sama yaitu beban kerja dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian. Teknik analisis berbeda yaitu regresi logistik multivariat.
7	Kiftiyah et al., (2023) Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja di	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.	Memiliki variabel yang sama yaitu <i>self-efficacy</i> dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian Teknik analisis data berbeda

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Rodliyah Achid Moga <i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)</i> . 2(4), 327–343.	Diperoleh t_{hitung} 3.171 > t_{tabel} 1.983 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.		yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS
8	Nurlita et al., (2026) <i>Self-Efficacy Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit FMC</i> <i>Jurnal Ilmu Kesehatan Umum</i> , 4(1), 241-249.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja ($p = 0,415$; $p < 0,001$).	Memiliki variabel yang sama yaitu <i>self-efficacy</i> dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian Teknik analisis data berbeda yaitu analisis univariat dan analisis bivariat
9	Fajarudi, A. Erliany Syaodih (2026) Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Tenaga Kesehatan RSUD Natuna <i>Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)</i> , 9 (2), 2129-2135.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, kompetensi, dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,746.	Memiliki variabel yang sama yaitu beban kerja, kompetensi, <i>self-efficacy</i> , dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian. Teknik analisis data berbeda yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26.
10	Aprillian et al., (2024) Pengaruh Kompetensi Terhadap <i>Self-Efficacy</i> Pada Perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i> dengan p value 0,000 sehingga hipotesis	Memiliki variabel yang sama yaitu variabel kompetensi dan variabel <i>self-efficacy</i> .	Lokasi dan waktu penelitian Teknik analisis berbeda

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi</i> . 1(6), 76–84.	diterima yang artinya terdapat pengaruh.		
11	Rafiei et al., (2024) <i>The moderating role of self-efficacy in the relationship between work-load and mental health issues among nurses</i> <i>Scientific Rep Article</i> 10;14(1):15913.	<i>Pearson correlation analysis revealed a statistically significant relationship between workload and self-efficacy ($r = 0.62$, $P = 0.000$). Workload had a negative relationship with self-efficacy.</i>	<i>Has the same variables, namely the workload variable and the self-efficacy variable.</i>	<i>Location and Time of the Study</i> <i>A different data analysis technique was used, namely Hierarchical Multiple Regression Analysis.</i> <i>Self-efficacy as an intervening variable</i>
12	Nainggolan et al., (2026) Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Self-Efficacy</i> Tenaga Kesehatan <i>Journal Of Nursing Innovation</i> . 5(1).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja fisik dan mental yang tinggi berhubungan negatif dan signifikan dengan <i>self-efficacy</i> perawat, dengan nilai $r = -0,30$.	Memiliki variabel yang sama yaitu variabel beban kerja dan variabel <i>self-efficacy</i> .	Lokasi dan waktu penelitian Teknik analisis berbeda yaitu dengan menggunakan desain <i>cross-sectional</i> dan observasional.
13	Cahya et al., (2024) Pengaruh Kompetensi, <i>Self-Efficacy</i> dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan dengan arah positif sebesar 0,353 dan	Memiliki variabel yang sama yaitu variabel kompetensi, beban kerja, <i>self-efficacy</i> , dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian Teknik analisis berbeda yaitu menggunakan analisis linear berganda

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Jurnal EMAS</i> , 5(5), 140-153.	0,430, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai - 0,288. Hasil analisis determinasi diketahui nilai $R^2 = 0,653$ atau 65%.		
14	Auliasari & Afandi (2026) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Perawat Pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammdiyah Gamping <i>Nursing Journal</i> . Vol 8 No 2. Hal 158-176.	Analisis data dilakukan menggunakan analisis univariat dan uji korelasi rho Spearman dengan tingkat signifikansi $pvalue < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di PKU Muhammadiyah Gamping Hospital	Memiliki variabel yang sama yaitu variabel kompetensi dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian.
15	Tampubolon & Iskandarini (2024) Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS XYZ <i>Journal of Education, Humaniora and</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,443. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar - 0,443, sehingga	Memiliki variabel yang sama yaitu variabel kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian. Analisis data berbeda yaitu menggunakan analisis linear berganda.

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Social Sciences</i> (JEHSS). Vol 6, No. 4, 1602-1609.	kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.		
16	Sari et al., (2023) Hubungan Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Kota Pekanbaru <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> (MSEJ), 4(6), 9171-9178.	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kepuasan kerja (pvalue = 0,044) dan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan (pvalue=0,034).	Memiliki variabel yang sama yaitu variabel kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian Teknik analisis berbeda yaitu menggunakan analisis <i>cross sectional</i> .
17	Napitupulu et al., (2025) Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung <i>Jurnal Empire</i> , 5(2), 242-249.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan perawat (thitung = 4.521, Sig.0.000) dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan (thitung 3.477, Sig. 0.001).	Memiliki variabel yang sama yaitu variabel kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
18	Wijaya, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat <i>Media Bina Ilmiah</i> , 17(8), 88–100.	Hasil tinjauan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat dan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat perlu memperhatikan sepuluh aspek kompetensi.	Memiliki variabel yang sama yaitu kompetensi dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian
19	Ilham & Harisa (2024) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat <i>Vanchapo Health Science Journal</i> , 2(1).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat berdasarkan analisis literatur <i>review</i> .	Memiliki variabel yang sama yaitu kompetensi dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian Teknik analisis berbeda yaitu menggunakan analisis literatur/ <i>content</i>
20	Tomita (2024) <i>The Relationship Between General Self-Efficacy and Nursing Practice Competence: Empirical Quantitative Research</i>	<i>Presents the results of the correlation analysis for each factor. The total competence score was positively correlated with the total self-efficacy score ($r = 0.38$, $p < 0.01$). The fact that the structural analysis of covariance was able</i>	<i>Has the same variables, namely the competence variable and the self-efficacy variable.</i>	<i>Location and Time of the Study</i> <i>A different data analysis technique was used, namely a cross-sectional design.</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Nursing Open Journal</i> , 5(4), 589–596.	<i>to explain 20% of the positive influence of competence on nursing self-efficacy is significant.</i>		
21	Ihsan, S., & Nurhidayati, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Rumah Sakit Kabupaten Rembang <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA)</i> , 2(3), 1–10.	Hasil penelitian menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,701 sebagaimana variabilitas variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi kompetensi kerja dan beban kerja sebesar 70,1% sedangkan 29,9% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.	Memiliki variabel yang sama yaitu kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja.	Lokasi dan waktu penelitian Teknik analisis berbeda yaitu menggunakan analisis linear berganda
22	Ghaleh et al. (2024) <i>Job Satisfaction and The Role Of Self-Efficacy Nurses</i> <i>Nurs Open Journal</i> , 11(6): 2215.	<i>Significant correlations were found between self-efficacy and job satisfaction. Moreover, self-efficacy and the age group >40 years were identified as important predictors of nurses' job satisfaction. This study highlights the influential role of self-efficacy in</i>	<i>Has the same variables, namely self-efficacy and job satisfaction.</i>	<i>Location and Time of the Study</i> <i>A different data analysis technique was used, namely a cross-sectional design.</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<i>determining nurses' job satisfaction.</i>		
23	Lusi Nurlita et al. (2025). <i>The Relationship Between Self-Efficacy and Nurses' Job Satisfaction Levels at FMC Hospital</i> <i>Vitamin : Jurnal Ilmu Kesehatan Umum</i>, 4(1), 241–249.	<i>The results showed that most nurses had a high level of self-efficacy (98.8%), and all respondents were categorized as satisfied with their jobs. The Spearman Rank correlation test revealed a significant positive relationship between self-efficacy and job satisfaction ($\rho = 0.415$; $p < 0.001$).</i>	<i>Has the same variables, namely self-efficacy and job satisfaction.</i>	<i>Location and Time of the Study</i> <i>A different data analysis technique was used, namely a cross-sectional design.</i>
24	Noh, W., Lee, A., Kim, S., & Song, J. (2025) <i>Relationships between Generation Z nurses' agility, nursing competence, and job satisfaction: A cross-sectional study.</i> <i>International Nursing Review</i>, 72(4), 70123.	<i>Nursing competence showed a statistically significant positive association with job satisfaction.</i>	<i>Has the same variables, namely competence and job satisfaction.</i>	<i>Location and Time of the Study</i> <i>A different data analysis technique was used, namely a cross-sectional design.</i>

No	Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
25	Anisa (2024) <i>The Relationship Between Self-Efficacy and Job Satisfaction Among Nurses in the Inpatient Installation</i> <i>Jurnal Keperawatan</i> , 22(1), 1–11.	<i>analyzed using the Chi-square test with a 95% confidence interval (CI). The results showed a p-value of 0.001, which was less than 0.05, indicating a statistically significant relationship between self-efficacy and nurses' job satisfaction in providing nursing care in inpatient wards.</i>	<i>Has the same variables, namely self-efficacy and job satisfaction.</i>	<i>Location and Time of the Study A different data analysis technique was used, namely a cross-sectional design.</i>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel diatas, terdapat beberapa kesamaan antara yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu. Namun, ditemukan adanya perbedaan yang dapat dilihat dari objek penelitian yang berbeda dan metode analisis yang digunakan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap *self-efficacy*. Sejumlah penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*. Namun demikian, terdapa pula beberapa penelitian yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *self-efficacy*, yang mengindikasikan adanya perbedaan hasil penelitian.

Selanjutnya, variabel beban kerja menunjukkan hasil yang beragam terhadap *self-efficacy*. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *self-efficacy*. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak

berpengaruh terhadap *self-efficacy*, yang mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *self-efficacy*.

Adapun beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, ditemukan juga penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebagian besar studi menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *self-efficacy* umumnya masih diposisikan sebagai variabel independen dan hanya dikaji hubungannya secara langsung dengan kepuasan kerja. Namun, masih terbatas penelitian yang menempatkan *self-efficacy* sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini mengembangkan model yang menempatkan *self-efficacy* sebagai variabel intervening dalam menjembatani pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru serta memperkaya kajian mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui *self-efficacy*, khususnya pada tenaga kesehatan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel penelitian berdasarkan landasan teori. Menurut Sugiyono (2023:95), kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penyusunan kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami

arah pembahasan dalam penelitian ini, yang kemudian disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran bagaimana hubungan antara variabel Kompetensi dan Beban Kerja terhadap *Self-Efficacy* yang selanjutnya berdampak pada Kepuasan Kerja.

2.2.1 Hubungan Kompetensi dan Beban Kerja

Kompetensi dan beban kerja merupakan dua aspek penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja dalam menjalankan tugas profesinya, sedangkan beban kerja menggambarkan jumlah maupun tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Dalam lingkungan kerja, kedua aspek ini muncul bersamaan karena tenaga kesehatan dituntut memiliki kemampuan yang baik untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Secara teoritis, hubungan kompetensi dan beban kerja dapat dijelaskan dengan teori Job Demand-Resources. Menurut Arnold B. Bakker (2023:28), “*Job resources are aspects of the job that can help one achieve work goals, regulate job demands, and/or stimulate personal growth.*”

Teori diatas didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Napitupulu et al., (2025) menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan negatif dengan beban kerja. Selaras dengan penelitian tersebut, Ihsan & Nurhidayati (2025) menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan dengan beban kerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan dengan beban kerja individu.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap *Self-Efficacy*

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu. Kompetensi yang baik mencerminkan adanya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu sehingga mampu menghadapi berbagai tuntutan kerja. Penguasaan kemampuan tersebut menumbuhkan keyakinan dalam diri individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Secara teoritis, hubungan antara kompetensi dan *self-efficacy* dapat dijelaskan menggunakan teori *Social Learning Theory*. Menurut Bandura dalam Maddux, J. E. (2021:3), “*Formalized the notion of perceived competence as self-efficacy, defined it clearly, and embedded it in a theory of how it develops and influences human behavior.*”. Teori ini menjelaskan bahwa individu yang kompeten dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi tuntutan lingkungan. Kemampuan tersebut dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya.

Teori diatas didukung oleh berbagai penelitian terdahulu Aprillian et al., (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *self-efficacy*. Selaras dengan penelitian tersebut, Tomita (2024) menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif signifikan terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap peningkatan *self-efficacy* individu.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Self-Efficacy*

Beban kerja merupakan salah satu aspek pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik secara fisik maupun psikologis, dapat

memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan dan menyelesaikan tugas kerja. Dalam kondisi tersebut, *self-efficacy* menjadi salah satu faktor penting yang membantu individu untuk tetap yakin terhadap kemampuannya dalam mengendalikan situasi kerja dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Secara teoritis, hubungan antara beban kerja dan *self-efficacy* dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. Menurut Bakker et al. (2023:32), “*Job demands are the physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require sustained effort and are associated with physiological and psychological costs. Personal resources such as optimism, self-efficacy, and resilience are positive self-evaluations related to individuals’ ability to successfully control their job and environment.*” Teori ini menegaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan stres kerja. Dalam teori JD-R, *personal resources* berfungsi sebagai pelindung terhadap dampak negatif dari *job demands* yaitu optimis, *self-efficacy* dan ketahanan dalam menghadapi beban kerja.

Adapun hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian Rafiei et al., (2024) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja terhadap *self-efficacy*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hendy et al., (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *self-efficacy* perawat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan et al., (2026) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *self-efficacy* individu.

2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja individu. Kompetensi yang dimiliki individu dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Individu yang merasa mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, maka akan muncul perasaan positif, nyaman, dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Secara teoritis, hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory*. Menurut Edward dalam Gagne et al. (2022:379), *“According to self-determination theory, satisfaction of three psychological needs (competence, autonomy and relatedness) influences work motivation, which influences outcomes and satisfaction.”* Dalam teori ini, kompetensi merupakan salah satu kebutuhan psikologis dasar individu. Pemenuhan kebutuhan kompetensi dapat meningkatkan motivasi kerja dan mempengaruhi hasil dan kepuasan individu.

Temuan teoritis tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu. Ilham & Harisa (2024) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Selaras dengan hasil tersebut, Wijaya, W. S. (2025) dan Noh, W., Lee, A., Kim, S., & Song, J. (2025) menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat. Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Auliasari & Afandi (2026) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan demikian, kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2.2.5 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja individu. Tingginya tuntutan pekerjaan mengharuskan individu mengeluarkan usaha fisik, emosional, dan mental secara terus-menerus dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan, tekanan kerja, serta menurunkan kenyamanan individu dalam bekerja. Apabila beban kerja yang diterima melebihi kemampuan individu, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi perasaan individu terhadap pekerjaannya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. Menurut Bakker et al. (2023:34), *“Severity of job demands (e.g., workload, email demands, interpersonal conflicts) leads to increased effort. This increased effort depletes employees’ physical, emotional, and cognitive resources and may lead to job strain, exhaustion, and health problem”*. Teori ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan biaya fisiologis dan psikologis bagi individu sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jermisittiparsert (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu, penelitian yang dilakukan Ruiz et al., (2021) juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan penelitian tersebut, Wulansari et al., (2023) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan

kerja. Hasil serupa diperoleh oleh Yulianda & Bagus (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Adhyka (2024) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh langsung terhadap penurunan kepuasan kerja perawat.

2.2.6 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Self-efficacy merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja individu. Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menentukan cara individu menghadapi tuntutan, tekanan, dan berbagai permasalahan dalam pekerjaan. *Self-efficacy* membuat individu lebih percaya diri, mampu mengendalikan situasi kerja, serta lebih optimis dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan perasaan positif dan nyaman terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Hubungan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori Albert Bandura yaitu *Social Cognitive Theory*. Menurut Bandura dalam Maddux, J. E. (2021:2), "*Self-efficacy refers to beliefs in their capabilities to organize and produce desired effects by their own actions.*" Teori ini menegaskan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung percaya diri dan mampu mengatasi tuntutan pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan mendorong terbentuknya kepuasan terhadap pekerjaan.

Teori tersebut didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Kiftiyah et al.,

(2023) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Adapun temuan Ghaleh et al (2024) dan Anisa (2024) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja. Selain itu, Lusi Nurlita et al (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan temuan tersebut, Nurlita et al., (2026) menemukan terdapat hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.7 Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap *Self-Efficacy* Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi dan beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* dan kepuasan kerja karyawan. Kompetensi yang baik dapat meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam bekerja. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja yang mempengaruhi *self-efficacy* dan kepuasan kerja karyawan.

Hubungan kompetensi, beban kerja, *self-efficacy* dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori dari Arnold B. Bakker and Evangelia Demerouti yaitu *Job Demands-Resources Theory*. Menurut Bakker et al., (2023:35) “*Job resources such as skill diversity and performance feedback can mitigate the impact of various job demands (e.g., workload, cognitive demands, emotional demands) on strain, including psychological distress, thereby increasing satisfaction and engagement.*” Teori ini menegaskan bahwa kompetensi termasuk *job resources* yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan lebih percaya diri

terhadap kemampuannya. Sementara itu, beban kerja termasuk *job demands*. Sumber daya kerja yang memadai dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan keyakinan terhadap dirinya dan kepuasan kerja.

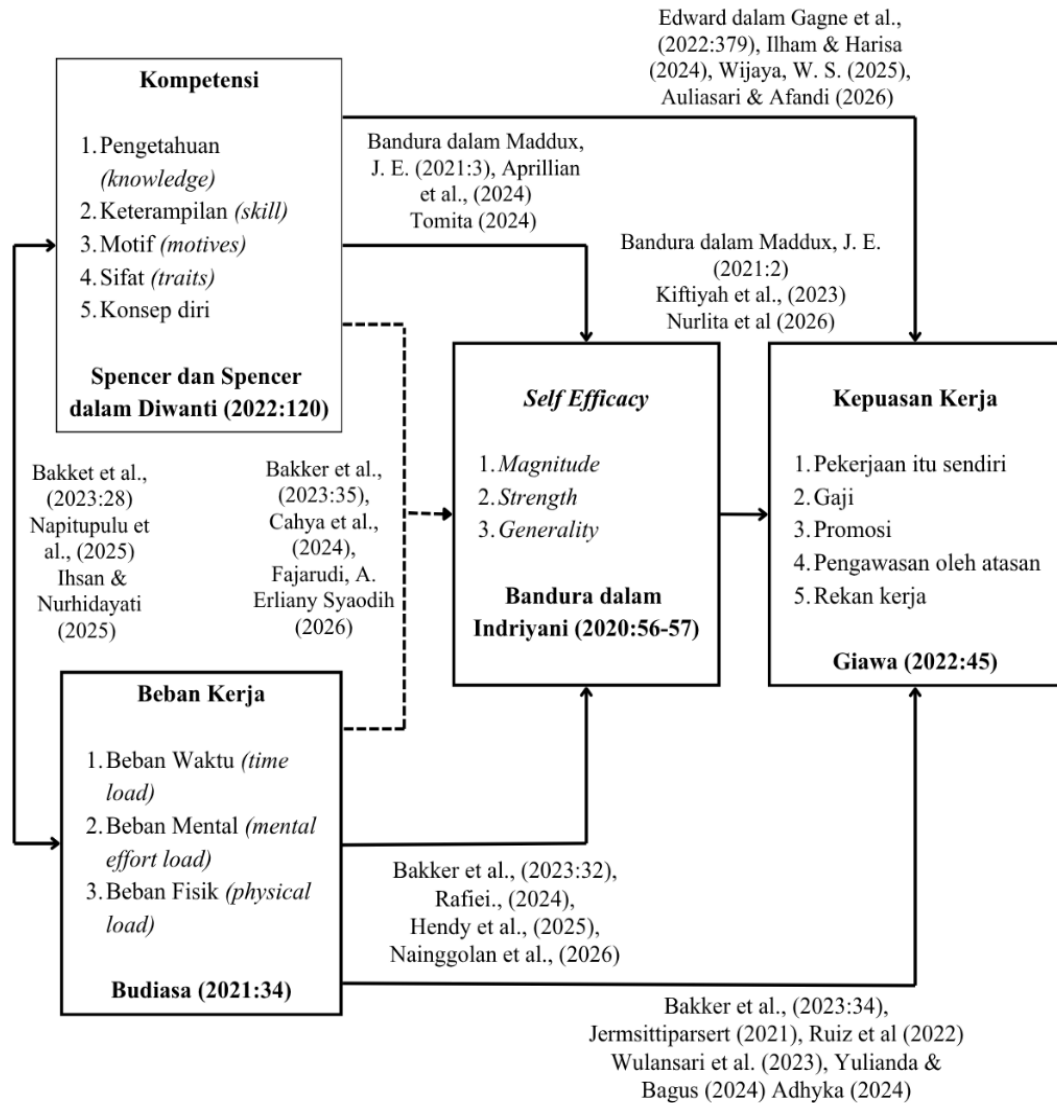
Teori tersebut didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Cahya et al., (2024) menemukan bahwa kompetensi, beban kerja dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan temuan tersebut, Fajarudi, A. Erliany Syaodih (2026) menemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kompetensi, beban kerja dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, beban kerja dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Paradigma penelitian disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara variabel yang diteliti. Selain itu, paradigma penelitian juga memperlihatkan arah hubungan antarvariabel yang menjadi dasar dalam menentukan rumusan masalah serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

Dengan adanya paradigma penelitian, hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan secara lebih jelas dan sistematis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas,

maka peneliti dapat menggambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ = Parsial

- - - - -→ = Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan namun masih perlu diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data. Merujuk pada Sugiyono (2022:63) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Secara Simultan
 - a. Terdapat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap *self-efficacy*.
 - b. Terdapat pengaruh kompetensi dan beban kerja melalui *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.
2. Secara Parsial
 - a. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap *self-efficacy*.
 - b. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *self-efficacy*.
 - c. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
 - d. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
 - e. Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.