

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efikasi Diri

2.1.1.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman, menurut Lunenburg dalam Sebayang, (2017:338) Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Lalu menurut Avey et al dalam Putu Eka Dewi (2015:18) apabila diaplikasikan dalam dunia kerja, efikasi diri dapat didefinisi sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumberdaya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Krishnan dalam Putu Eka (2015:16), keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki.

efikasi diri merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Alwisol dalam Rian Salangka (2015:562) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Kreitner dan Kinicki dalam Stevani Kilapong (2013:143) menyatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluang.

Bandura dalam Parlar (2017:755) mengemukakan bahwa: *“Self-efficacy is an individual’s belief about his/her capability to manage responsibilities. More specifically, self-efficacy is about the desired objectives of a person to improve his/her ability.”* Teori ini dapat didefinisikan sebagai berikut: “Efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengelola tanggung jawab. Lebih khusus lagi, efikasi diri adalah tentang tujuan yang diinginkan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya”

Sehingga dapat disimpulkan secara singkat bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang

dihadapinya diberbagai situasi serta kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Putu (2015:16), ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

b. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modeling*. Namun efikasi diri

yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c. Persuasi sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi. Efikasi diri berbeda-beda pada setiap dimensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

2.1.1.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017:338) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan efikasi diri individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika efikasi diri individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan efikasi diri individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan

banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja
- b. Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
- b. Peran pemimpin

4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan

fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.2 Harga Diri

2.1.2.1 Pengertian Harga Diri

Harga diri tentunya menyangkut atau berhubungan dengan rasa percaya diri dan rasa di hargai atau tidaknya dalam suatu lingkungan sehari-sehari, menurut Reasoner dalam Stevani Sebayang (2017:336) menjelaskan bahwa individu dengan harga diri rendah, sering sekalimengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehirupan sehari-hari. harga diri berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Slavin E.Robert dalam Salangka (2015:564) menyatakan harga diri adalah nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku.

Begitu juga menurut Kreitner dan Kinicki dalam Salangka (2015:564) menyatakan harga diri adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri sendiri

berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Atwater dalam Dariuszky (2014:13) mengemukakan, sebenarnya harga diri adalah cara seseorang merasakan dirinya sendiri, dimana seseorang akan menilai tentang dirinya sehingga mempengaruhi perilaku dalam kehidupannya sehari-hari. Blascovich & Tomak dalam Farooqi (2015:53) mengemukakan bahwa: *“Self-esteem may be degree of importance or self worth, capability to deal with challenges, and self evaluation in a positive way. In other words, self-esteem is a state of mind of a person during which he evaluates and give worth to himself. So it can play a significant contribution in the teaching learning process in which the role of high and low self-esteem can be assessed.”* Teori ini dapat didefinisikan sebagai berikut: “Harga diri merupakan tingkat kepentingan atau nilai diri, kemampuan untuk menghadapi tantangan, dan evaluasi diri dengan cara yang positif. Dengan kata lain, harga diri adalah keadaan pikiran seseorang di mana ia mengevaluasi dan memberi harga kepada dirinya sendiri. Sehingga dapat memainkan kontribusi yang signifikan dalam proses di mana peran tinggi dan rendah harga diri dapat dinilai.”

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

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Harga Diri

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

a. Lingkungan keluarga

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

b. Lingkungan social

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

c. Faktor psikologis

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

d. Jenis kelamin

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

2.1.2.3 Indikator Harga Diri

Menurut Reasoner dalam Sebayang (2017:337) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur harga diri, yaitu sebagai berikut:

1. Perasaan aman (*feeling of security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

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

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.

3. Perasaan diterima (*feeling of belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.

4. Perasaan mampu (*feeling of competence*)

Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan

seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

5. Perasaan berharga (*feeling of worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan social dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, lalu Menurut (Sedarmayanti,2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu

kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Nitisemito dalam Nurhasanah (2010:1351) di kutip dalam Wydianto Eko Susetyo (2014:84) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Begitu juga menurut Kohun dalam Bushiri (2014:7) lingkungan kerja sebagai seluruh kekuatan, aksi dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pada saat ini dan yang berpotensi menantang aktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Sumamur (2012:49), Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi terjadi dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan social ekonomi. menurut Haynes dikutip dalam Samson dkk. (2015:78), *“Workplace environment is a concept, which has been operationalized by analyzing the extent to which employees perceive the immediate surroundings” as fulfilling their intrinsic, extrinsic and social needs and their reason of staying with the organization.*” Teori ini dapat didefinisikan sebagai berikut: lingkungan kerja merupakan sebuah konsep yang diterapkan dengan menganalisa luas dari sekeliling karyawan yang dapat dirasakan seperti memenuhi kebutuhan intrinsic, extrinsic dan kebutuhan sosial karyawan serta alasan karyawan tetap berada di organisasi tempatnya bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan secara singkat bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas – tugas yang

diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2009:21) menyebut ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2009:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. 22 Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
3. Kelembaban di Tempat Kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara

tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan 23 panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar – besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat 24 mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
6. Bau – Bauan di Tempat Kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
7. Tata Warna di Tempat Kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai

pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. 25

8. Dekorasi di Tempat Kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja
9. Musik di Tempat Kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
10. Keamanan di Tempat Kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

menurut Sedarmayanti (2009:46) ada 7 indikator yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruang yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

- g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Keith Davis dalam Novita (2016:39) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Nadiri dan Tanova dalam Putu (2015:17), kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal vital bagi manajer yang percaya bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan karyawannya suatu pekerjaan yang menantang dan menguntungkan.

Begitu juga menurut Badriyah (2015), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Sofyandi dan Garniwa dalam Prasetya (2013:60) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Lita wulantika (2017) menyatakan bahwa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja antara lain : (1) kerja yang secara mental menantang, (2) ganjaran yang

pantas, (3) kondisi kerja yang mendukung, (4) rekan kerja, Hasibuan dalam Salangka (2015:563) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Dwi (2016:728) diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan.
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja.
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- e. Mengurangi tingkat absensif.
- f. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja)
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- h. Meningkatkan motivasi kerja
- i. Menimbulkan kematangan psikologis.
- j. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2010:149) di kutip dalam Dwi Silvia Eka S (2017:78) ada lima faktor yang dapat menjadi indikator kepuasan kerja, antara lain :

1. Kepuasan dengan gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan secara adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

2. Kepuasan dengan promosi

Akan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang akan dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang.

3. Kepuasan dengan rekan kerja

Karyawan mendapat lebih dari sekedar uang atau persepsi yang berwujud dari mereka dan kebanyakan merupakan kerja yang membutuhkan interaksi sosial.

4. Kepuasan dengan atasan

Atasan merupakan seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak

menyenangkan bagi bawahannya atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan seseorang.

5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Para karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mempergunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan baik mengenai betapa baik mereka dalam bekerja karena pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan sedangkan pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan Penelitian
1.	Putu Eka Purnama Dewi I Gusti Ayu Manuati Dewi Tahun 2015 “Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar”	Secara simultan, <i>self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, <i>self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. <i>Self-efficacy</i> merupakan variabel yang lebih kuat pengaruhnya pada kepuasan kerja dari pada motivasi kerja. Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 82 Sampel: 82	<ul style="list-style-type: none"> Persamaan pada variabel independen, yaitu efikasi diri. Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja menjadi variabel dependen pada penelitian terdahulu Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
2	Rian Salangka Lucky Dotulong Tahun 2015 “Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”	<i>Self efficacy</i> , <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>Self efficacy</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>Self esteem</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 168 Sampel: 63	<ul style="list-style-type: none"> Persamaan pada variabel independen, yaitu harga diri dan efikasi diri. 	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja menjadi variabel dependen pada penelitian terdahulu Perbedaan pada tempat dan objek penelitian
3	Dwi Silvia Eka S. Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)[Vol. 40 No.1 November 2016]	Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 168 Sampel: 63	<ul style="list-style-type: none"> Persamaan pada variabel independen, yaitu kepuasan kerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja menjadi variabel dependen pada penelitian terdahulu Perbedaan pada tempat dan objek penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Stevani Sebayang, S.Kom, MM. Dr.Jafar Sembiring, M.Ed.M Tahun 2017	<i>Self-esteem</i> dan <i>self-efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> Persamaan pada variabel independen, yaitu efikasi diri dan harga diri 	<ul style="list-style-type: none"> Perbedaan pada tempat penelitian
	“Pengaruh Self-Esteem dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia”	Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda		
		Populasi: 167		
		Sampel: 60		
5	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan..	<ul style="list-style-type: none"> Persamaan pada variabel independen, yaitu lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Perbedaan pada tempat penelitian
	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah Jakarta	Metode: Deskriptif kuantitatif Analisis Regresi Berganda		
	Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015.	Populasi: 50		
		Sampel: 50		
6	Nida Zafar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri dan kepuasan kerja saling berpengaruh pada guru laki-laki dan perempuan sekolah umum dan swasta.	<ul style="list-style-type: none"> Sama-sama menggunakan variabel harga diri 	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja menjadi variabel independen pada penelitian terdahulu
	Self-Esteem and Job Satisfaction in Male and Female Teachers in Public and Private Schools	Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda		
	Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology 2014, Vol. 12, No.1, 46-50	Populasi: 30		
		Sampel: 30		

7	Muhammet Emin Türkoğlu Examining Relationship between Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction. Universal Journal of Educational Research 5(5): 765-772, 2017	Adanya hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 609 Sampel: 489	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan efikasi diri 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja menjadi variabel independen pada penelitian terdahulu
8	Muhammad Tahir Farooqi “How Does Job Satisfaction Relate With Selfesteem Of Teachers” Vol. 4, 2015- Page 52-57 ISSN: 1134-2277	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan harga diri berdasarkan gender dan lokal. Metode: Deskriptif Verifikatif Analisis Regresi Berganda Populasi: 650 Sampel: 560	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan harga diri 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja menjadi variabel independen pada penelitian terdahulu

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengutamakan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti efikasi diri, harga diri dan lingkungan kerja.

Efikasi diri, harga diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kepuasan kerja. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

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

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

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

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kehidupan social dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini,

manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja sehingga di diri karyawan memacu semangat saat menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan.

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Rian Salangka (2015:570) Hasil penelitian pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Artinya jika self efficacy atau efikasi diri karyawan meningkat, maka kepuasan kerjanya cenderung meningkat. Karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik karena karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.2 Pengaruh Harga Diri Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Rian Salangka (2015:570) Hasil penelitian pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Karyawan yang merasa di hargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan.

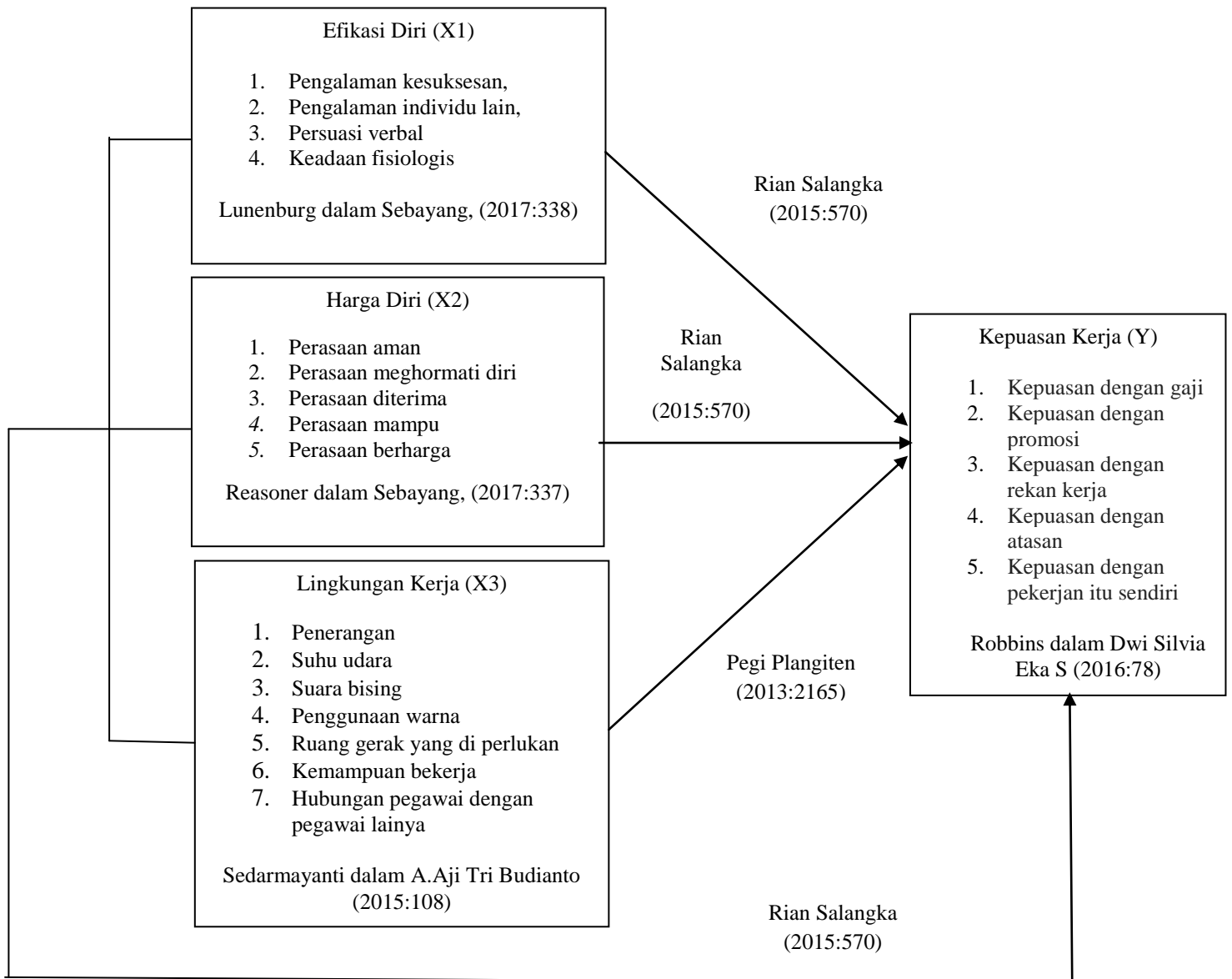
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan kerja Karyawan

Menurut Hasil penelitian yang dilakukan Pegi Plangiten (2013:2165), Pimpinan bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, penerangan atau cahaya di tempat kerja baik untuk bekerja, kelembapan di tempat kerja baik, sirkulasi udara di tempat kerja menyehatkan, kebisingan di tempat kerja minim, dekorasi di tempat kerja bagus dan menyenangkan dan keamanan di tempat kerja terjaga 24 jam berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Efikasi Diri, Harga Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Rian Salangka (2015:570), Seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi, cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkat kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan dan seseorang yang merasa dirinya begitu penting, berharga, dan berpengaruh akan merasa puas atas pekerjaan yang dia lakukan, Lingkungan kerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dengan keadaan lingkungan kerja perusahaan yang nyaman dan aman maka kepuasan karyawan akan naik.

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian “Pengaruh Efikasi Diri, Harga Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiono (2014:64) bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Dari kerangka pemikiran teoritis yang diuraikan di sebelumnya, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

H2: Harga diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

H4: Efikasi diri, harga diri dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan.