

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

(Mangkunegara, 2017) mengatakan kepuasan kerja yaitu perasaan yang menyokong ataupun tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat terwujud jika kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, keinginan pindah, tingkat kemangkiran usia pekerjaan, dan tingkat besar kecilnya jabatan. Sedangkan menurut pendapat lain (Luthans, Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh Edisi Bahasa Indonesia, 2016) Kepuasan Kerja merupakan keadaan bahagia seseorang yang berasal dari sebuah pencapaian dan penilaian pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan menurut (Robbins, 2015) kepuasan kerja adalah perusahaan merasa puas dengan mengetahui perasaan setelah menyelesaikan pekerjaan. Lalu menurut (Wexley, 2015) mengatakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disusun konsep/ definisi dan kesimpulan kepuasan kerja pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2. 1 Definisi Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi
1	2017	Mangkunegara	Kepuasan kerja yaitu perasaan yang menyokong ataupun tidak menyokong yang dialami pegawai.
2	2016	Luthans	Kepuasan Kerja merupakan keadaan bahagia seseorang yang berasal dari sebuah pencapaian dan penilaian pekerjaan yang dihasilkan
3	2016	Robbins	kepuasan kerja adalah perusahaan merasa puas dengan mengetahui perasaan setelah menyelesaikan pekerjaan.
4	2015	Wexleydkk	mengatakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi para ahli di atas pada tabel 2.1, maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut (Luthans 2016) yang menyatakan Kepuasan Kerja merupakan keadaan bahagia seseorang yang berasal dari sebuah pencapaian dan penilaian pekerjaan yang dihasilkan.

2.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam (Badriyah, 2015) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

a. Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya

b. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya.

d. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan.

e. Contingent rewards

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.

f. Operating procedur

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja.

g. Co-workes

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.

h. Nature of work

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

i. Communication

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Robbins, 2015) menjelaskan indikator kepuasan kerja yaitu :

2) Isi pekerjaan,

yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

3) Supervisi,

yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

4) Organisasi dan manajemen,

yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

5) Kesempatan untuk maju,

yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

6) Gaji atau insentif

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

7) Rekan kerja

yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

8) Kondisi pekerjaan,

yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Lalu menurut (Luthans, Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh Edisi Bahasa Indonesia, 2016) Menyatakan bahwa ada lima indicator yang mempengaruhi kepuasan kerja,yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Didalam hal ini pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar ,memberikan tugas yang menarik dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima dengan tingkat dimana ha ini bisa dipandang sebagai hak yang dianggap pantas karena telah mengerjakan pekerjaan.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju lebih tinggi dan berkembang dalam oraganisasi perusahaan.

4. Pengawasan

Kemampuan penyelia dalam memberikan suatu bantuan teknis dan dukungan prilaku.

5. Rekan kerja

Suatu rekan kerja dimana pandai dalam memberikan dukungan langsung (teknis) maupun tidak langsung(motivasi)

Tabel 2. 2 Indikator Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensu	Indikator Penghargaan
1	2015	Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah	Upah, Promosi , Supervisi , Benefit, Contigent Reward, Operating Procedur, Co- Work , Nature of Work, Comunication
2	2015: 181-182	Robbins,	Isi pekerjaan , Supervisi, Organisasi dan Manajemen, Kesempatan untuk maju , Gaji dan insentif, Rekan kerja, Kondisi Pekerjaan
3	2016	Luthans	Pekerjaan itu sendiri,Gaji, Kesempatan promosi ,Pengawasan dan Rekan Kerja
4.	2015	Widodo	Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan , Promosi

Berdasarkan indikator para ahli diatas pada table 2.2 maka indicator dalam penelitian ini adalah menurut (Luthans 2016) yang terdiri dari Pekerjaan itu sendiri,Gaji, Kesempatan promosi ,Pengawasan dan Rekan Kerja

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017)faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji/ Upah

Gaji lebih penyebab akan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh. 17

4. Perusahaan dan Manajemen Perusahaan

manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi, dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan dan atasan.

Supervisi yang buruk dapat berakhir absensi Turn over

6. Faktor intrinik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2.1.2 *Self Efficacy*/ Efikasi Diri

2.1.2.1 *Self Efficacy*/ Efikasi Diri

Menurut (Bandura, 2000) dalam (Gunawan, 2013) mendefinisikan self efficacy adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. Self efficacy lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya self efficacy akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja.

Sedangkan menurut (Luthans, Organizational Behavior, 2014) menyatakan bahwa self efficacy mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut (Baron, 2000) mengemukakan bahwa self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Tabel 2. 3 Definisi Self Efficacy

No	Tahun	Sumber Referensu	Definisi Self Efficacy
1	2016	Menurut Gunawan dan Sasonto mengutip dari Bandura (2000)	self efficacy adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik.
2	2014: 338	Luthan	menyatakan bahwa self efficacy mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.
3	2000	Baron dan Byrne	self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Berdasarkan definisi para ahli diatas pada tabel 2.3 , maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut menurut Gunawan dan Sasonto mengutip 2016 dari Bandura (2000) yang menyatakan bahwa self efficacy adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik.

2.1.2.2 Indikator *Self Efficacy* / Efikasi Diri

(Gunawan, 2013) mengutip dalam (Bandura, 2000) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur self efficacy adalah sebagai berikut:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri

individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras

gigih dan tekun.adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.

4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).

Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik

Berdasarkan indikator diatas maka indikator dalam penelitian ini adalah menurut Bandura (2000) dalam Gunawan dan Sasonto (2016) yang terdiri dari: Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri, Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan, Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik).

Dimensi *Self Efficacy* / Efikasi Diri

Dimensi *Self Efficacy* Bandura mengungkapkan ada tiga dimensi *self-efficacy*, yakni:

1. *Generality*

Generality sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi.

2. *Level*

Level berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit

3. Strength

Strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan.

2.1.3 *Self Esteem/ Harga Diri*

2.1.3.1 Definisi *Self Esteem / Harga Diri*

Menurut (Rosenberg, 2014), menyatakan bahwa harga diri mengacu pada evaluasi positif individu secara keseluruhan terhadap diri sendiri. Ia menambahkan, bahwa harga diri yang tinggi terdiri dari individu yang menghargai dirinya sendiri dan menganggap dirinya berharga.

Lalu Menurut Baumeite dalam (Guindon, 2010) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai harga diri yang tinggi salah satu faktornya dikarenakan ia mempersepsikan banyak dukungan sosial yang tertuju padanya.

Sedangkan Menurut (Stuart, 2016) mengatakan bahwa harga diri (**self esteem**) adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa

seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya. Menurut (Ghufron, 2016) adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain.

Tabel 2. 4 Definisi Self Esteem

No	Tahun	Sumber Referensu	Definisi Self Esteem
1	2014	Rosenberg	harga diri mengacu pada evaluasi positif individu secara keseluruhan terhadap diri sendiri.
2	2017	Baumeiter (dalam Guindon, 2017)	seseorang yang mempunyai harga diri yang tinggi salah satu faktornya dikarenakan ia mempersepsikan banyak dukungan sosial yang tertuju padanya.
3	20016	Stuart dan Sundeen	self esteem adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya.
4.	2016	Ghufron dan Risnawita	Self esteem adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain.

Berdasarkan definisi para ahli diatas pada tabel 2.5 , maka definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut menurut Rosenberg (2014) yang mengatakan bahwa harga diri mengacu pada evaluasi positif individu secara keseluruhan terhadap diri sendiri.

2.1.3.2 Indikator *Self Esteem* / Harga Diri

Menurut (Rosenberg, 2014)terdapat 5 indikator untuk mengukur self esteem meliputi:

1. Perasaan aman (*Felling of Security*)

Peraasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka.

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

Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan diri orang lain dan memiliki karakteristik yang unik.

3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh kelompoknya. 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 dalam mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan.

5. Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)

Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali

ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya.

Berdasarkan indikator diatas pada Jmaka indikator dalam penelitian ini adalah menurut Rosenberg (2016) yang indikatornyaterdiridari: Perasaan aman (*Felling of Security*), . Perasaan menghormati diri (*Feeling of identity*), Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*), Perasaan mampu (*Feeling Of Competence*), Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat di bandingkan dengan penelitian- penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel- variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 5 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
1	Ni luh Adisti Abiyoga Wulandari (2020) e-ISSN 2655-9501	Judul : Pengaruh Self Esteem dan Team Work terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR TISH di Gianyar Metode : Analisis Regresi Linier Berganda Sampel : Sampel Jenuh 39 Orang	self esteem, empowerment, team work memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan : Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama menggunakan sampel jenuh. Perbedaan Penulis tidak menggunakan variabel Team Work
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
2	Suhery, Thesalif ravelby ,sutyem (2020) ISSN 1978-3787	Judul: Pengaruh Self Efficacy dan Employee Engagement terhadap kepuasan kerjakaryawan perbankan di padang Metode : Regresi Linier Berganda	1. Didapatkan hasil positif self efficacy terhadap kepuasan kerja	Persamaan : 2. Sama sama menggunakan variabel Self Efficacy pada variabel pertama 3. Metode penulis dengan peneliti menggunakan regresi linier berganda Perbedaan : 4. Pada pengambilan sampel penelitimenggunakan Non Probability Sampling sedangkan

		Sampel : Non Probability Sampling sebanyak 30 orang		penulis menggunakan Sampling jenuh 5. Penulis tidak menggunakan variabel Employee Enggagement 6.
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
3	Iska Maulana (2017)	Pengaruh Komunikasi , Self Esteem dan Self Efficacy terhadap kepuasan kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK.Fakinah Banda Aceh Metode : Analisis Jalur Sample : Sample Jenuh sebanyak 106 Orang	Variabel Self Esteem terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Persamaan : 7. Penulis dan peneliti menggunakan variabel Self Esteem dan Self Efficacy pada judul penelitian Perbedaan : 8. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur , sedangkan penulis menggunakan analisis regresi linier berganda 9. Pada penelitian ini penelitimenggunakan variabel Komunikasi dan serta dampak terhadap kinerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
4	Damianus Abun, Eldefonso B. Natividad , Marlene T. Nicolas , Theogenia Magallanes, Jecel M. Mansueto (2021) ISSN: 2147-4478	Judul : Examining the effect of teacher's self-efficacy on job satisfaction Metode : Deskriptif Sampling : enumeration sampling	pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja para guru. Studi ini menemukan bahwa self-efficacy penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.	Perbedaan : - Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel Enumeration Sampling sedangkan penulismenggunakan sampel jenuh - Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel sedangkan penulis menggunakan 3 variabel
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan

5	Senen Machmud (2018)	<p>Judul : The Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction and Relationships Show</p> <p>Metode : survey sedangkan teknik analisis datanya adalah persamaan struktural</p> <p>Sampel :</p>	efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, kinerja tugas, dan persepsi kerja.	<p>Persamaan :</p> <p>10. Pada penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu samasama menggunakan Self Efficacy sebagai variable (X1)</p> <p>Perbedaan :</p> <p>11. Pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebagai (Y1) dan Relationship Show sebagai (Y2), sedangkan penulis memakai satu Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja ssebagai (Y1)</p> <p>12. Pada metode penelitian ini peneliti terdahulumenggunakan metode survey dengan teknik analisis data menggunakan persamaan struktural, sedangkan penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif</p>
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
6	Mieke Rahayu , Fahmi Rasid, Hedy Tannady (2018) ISSN 2289-1560	<p>Judul : Effects Of Self Efficacy, Job Satisfaction and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector</p> <p>Metode : Structural Equation Modeling (SEM)</p> <p>Sampel : Purpose Sampling 120 Responden</p>	Hasil Penelitian Secara Parsial dan Simultan semua variable bebas atau eksogen yang dibahas dalam penelitian ini bersifat positif dan signifikan terhadap variable terikat	Perbedaan /Persamaan Perbedaan ; Sample lam penelitian terdahulu menggunakan teknik purpose sampling, sedangkan pada penulis menggunakan teknik sampling jenuh Pada penelitian terdahulu menggunakan variable X2 Kepuasan Kerja sedangkan pada penulis menggunakan variabel Kepuasan kerja sebagai Y1

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
7	Dwi Utami Hasan (2020)	Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo Metode : Kuantitatif Sample : Metode Sensus /Sample Jenuh 32 Orang	Self efficacy dan self esteem berpeengaruh psitif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan : pada penelitian terdahulu menggunakan variable Y kinerja Sedangkan pada penelitian yang ditelit penulis menggunakan variable kepuasan kerja sebagai Y Persamaan : Sama – sama menggggunakan teknik sample sensus (Jenuh)
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
8	Selcuk Demir (2018)	The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction , Organizational Commitment , Motivation and Job Involvement Metode : Desain Korelasional Sample : Cluster Sampling	Self Efficacy Berpengaruh positive terhadap kepuasan kerja guru	Perbedaan : Sample pada penelitian terdahulu menggunakan sampel Cluster Sampling , sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan sample jenuh
No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
9	Rian Salangka, Lucky Datulong	Pengaruh Self Efficacy , Seelf Esteem dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Metode : Asosiatif Sampel :	Self Efficacy, Self Esstee dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Perbedaan : Pada penelitian terdahulu menggunakan varibael Lingkungan kerja seebagai X3 , sedangkan pada penelitian yang diteliti penulis menggunakan dua variable

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
10	Farshad Tojjari, Mohammad Reza Esmaeli and Reza Bevandpour (2013)	The Effect of Self-Efficacy on job satisfaction of sport referees Metode : Deskriptif Sampel :	Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja wasit olahraga	Persamaan : pada penelitian terdahulu dan penelitian yang diteliti saat ini sama-sama menggunakan penelitian deskriptif

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis penelitian harus dijelaskan keterkaitan antara variabel *independen dan dependen*. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori saling berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Didalam suatu instansi pastinya tidak lepas dari orang-orang yang terdapat di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber manusia yang berkualitas sehingga dapat diandalkan. Oleh karena itu, instansi dituntut mampu mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya

Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu Individu dengan tingkat self efficacy yang tinggi akan cenderung mencapai hasil yang maksimal

Indikator pada Self Efficacy adalah Yakin dapat menyelesaikan tugas, yakin dapat memotivasi diri, yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, yakin bahwa mampu menghadapi hambatan dan kesulitan,yakin menyelesaikan tugas yang memiliki rang luas ataupun sempit

Self esteem (harga diri) merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat Individu yang memiliki self esteem yang tinggi dimana mereka yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi prestasi kinerja individunya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

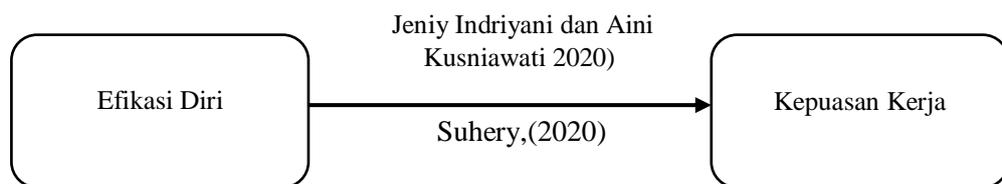
Indikator pada Self Esteem adalah sebagai berikut : Perasaan aman , Perasaan menghormati diri, perasaan diterima, perasaan mampu,perasaan berharga

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Self Efficacy dan Self Esteem merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh antara Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Kusniawati, 2020) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap kepuasan kerja pada pegawai RSUD Ciamis. Hal ini Juga didukung dari hasil penelitian (Suhery, 2020) Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di kota padang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat efikasi diri terhadap maka semakin akan meningkat kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

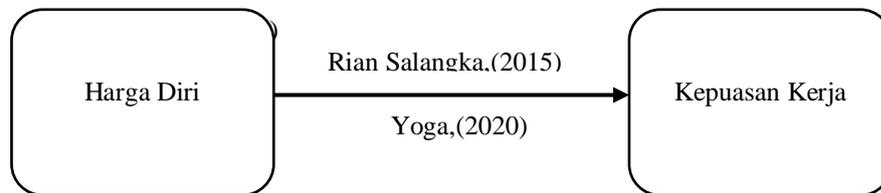


Gambar 2. 1 Keterkaitan Antara Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh antara Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Rian Salangka, 2015) self esteem (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Yoga, 2020) Self Esteem berpengaruh Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.BPR Tish di Gianyra. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Self Esteem memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

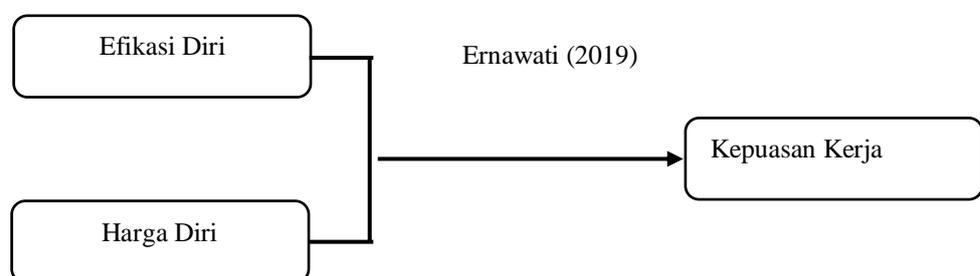
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Harga Diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. 2 Keterkaitan antara Self Esteem terhadap Kepuasan Kerja

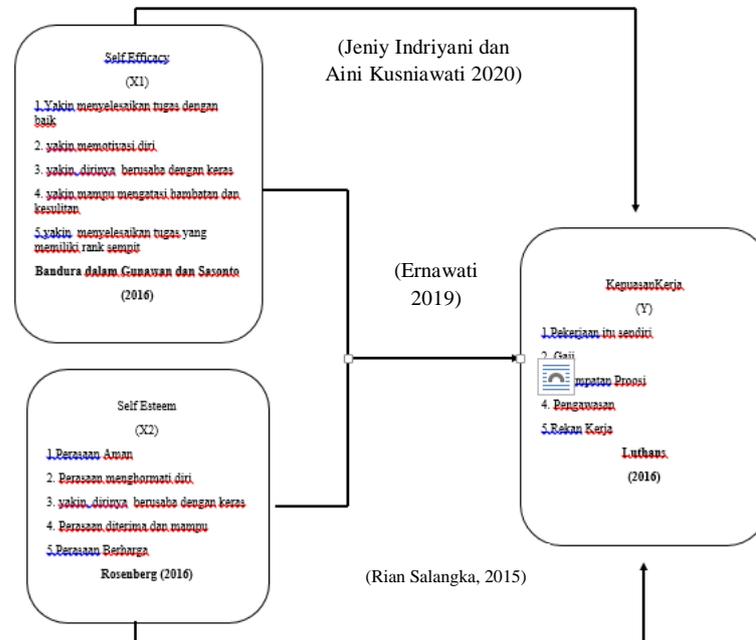
2.2.3 Pengaruh antara Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut (Ernawati, 2019) Hasil uji hipotesis baik simultan maupun parsial menunjukkan adanya pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan dalam setiap variabel koefisien regresi memiliki arah positif hal ini sesuai dengan hasil untuk self efficacy self esteem dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2. 3 Pengaruh antara Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.3 HIPOTESIS

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adakan hubungan antara variabel bebas dan terikat Menurut (Narimawati U. , Metodologi Penelitian Kualitatifdan Kuantitatif , 2007) “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran serta kerangka pemikiran yang dikonstruksi ke dalam paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak dihipotesiskan, tetapi dijabarkan berdasarkan diuraikan secara deskriptif. Sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua dan seterusnya dapat dihipotesiskan. Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

H1: untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis, karena bersifat deskriptif yang berupa paparan atau uraian saja

H2: Efikasi Diri secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

H3: Harga Diri secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung

H4: Efikasi diri dan Harga diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Fahmi Jaya Trimandiri Group Bandung