

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kemampuan Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Kemampuan Kerja**

Setiap orang mempunyai kemampuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan kemampuan yang mereka miliki. Kemampuan juga merujuk pada kapabilitas umum yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Arif et al. (2020), kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan mental dan fisik yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukan. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dapat diperoleh dari pendidikan, suatu pengalaman dan pelatihan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Imam (2018) kemampuan ialah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan keterampilan atau pengetahuan yang dapat diperoleh dari pelatihan, pendidikan dan suatu pengalaman.

Robbins (dalam Raharjo, et al, 2016) mendefinisikan bahwa Kemampuan kerja yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu atau hasil latihan maupun praktek.

Kemampuan kerja merupakan potensi yang ada pada diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang tersebut mampu menjalankan pekerjaan atau tidak mampu menjalankannya.

**Tabel 2. 1**  
**Definisi Kemampuan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kemampuan Kerja
1	2020	Arif <i>et al</i>	Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
2	2018	Imam	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan suatu pengalaman.
3.	2016	Robbins dalam Raharjo, <i>et al</i>	Kemampuan kerja yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu atau hasil latihan maupun praktek

*Sumber: Hasil Olah Peneliti*

### 2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bodroastuti *et al.* (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan intelektual
2. Kemampuan fisik

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, pikiran, mencari dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi.

2. Kemampuan fisik

Kemampuan tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar, pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan pimpinan untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

### **2.1.1.3 Indikator Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat melalui indikator dibawah ini. dalam penelitian Robbins (dalam Raharjo, *et al.* 2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi,

fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan

## 2. Pelatihan (training)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

## 3. Pengalaman (experience)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki

## 4. Keterampilan (Skill)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan

## 5. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

#### **2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja**

Dalam pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu kehadak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa ahli juga mengungkapkan defini Motivasi Kerja sebagai berikut :

Menurut Wibowo (dalam Marlina 2016 : 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengerahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Hamzah, B.Uno (2016 : 15) Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berbeda pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Menurut Sutrisno (2017:116) Mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi Kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (dalam Adha, *et al.* 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Kemampuan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kemampuan Kerja
1.	2013	Mangkunegara,	Hasil kerja, Ketepatan waktu kerja, Keahlian dan keterampilan, Tanggung jawab kerja, Kemampuan bekerjasama
2	2016	Robbins dalam Raharjo <i>et al</i>	Pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kesanggupan kerja
<b>Kesimpulan Kemampuan Kerja:</b> Pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kesanggupan kerja			

*Sumber : Hasil Olah Peneliti*

### 2.1.2.2 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu:

1. Kebutuhan Fisik merupakan Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman merupakan Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti :takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

### 2.1.3 Efikasi Diri

#### 2.1.3.1 Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri atau *Self Efficacy* adalah kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu. Sederhananya, seseorang

meyakini bahwa jika kita berhasil melaksanakan sesuatu pekerjaan, maka akan ada respon positif yang didapat sehingga kepercayaan diri orang tersebut meningkat. Beberapa ahli juga mengungkapkan definisi Efikasi Diri sebagai berikut.

Menurut Bandura (dalam Lunenburg 2016 : 110) efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan andura juga menambahkan bahwa Efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang terjadi pada diri individu. Efikasi diri adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan.

Menurut Zimmerman (dalam Pirman 2019 : 17) menjelaskan efikasi diri akademik sebagai penilaian individu terhadap kemampuan untuk mengorganisir dan melakukan tindakan untuk mencapai performansi akademik yang diinginkan.

Menurut Alwisol (dalam Marissa 2018 : 70) menjelaskan Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Alwisol juga mengemukakan bahwa cara individu berperilaku dalam situasi tertentu tergantung pada hubungan antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa dirinya mampu atau tidak mampu memunculkan perilaku yang sesuai dengan harapan, keyakinan ini dikenal dengan istilah efikasi diri.

Dwitantyanov (2016 : 45), menyatakan bahwa efikasi diri individu dalam akademik disebut efikasi diri akademik, sehingga dapat didefinisikan sebagai

keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan kognisi, dan mengerjakan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi tantangan akademik.

Menurut Bandura, efikasi diri merupakan penilaiandiri individu akan kemampuannya untuk mengorganisir dan mengelola tindakan dalam mencapai hasil sesuai yang diinginkan Bandura (dalam Salsabilah, 2022).

**Tabel 2. 3**  
**Definisi Efikasi Diri Menurut Para Ahli**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Sumber Referensi</b>	<b>Definisi Lingkungan Kerja</b>
<b>1</b>	2016	Bandura dalam Fred, C. Lunenburg	Efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan bandura juga menambahkan bahwa Efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang terjadi pada diri individu. Efikasi diri adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan.
<b>2</b>	2019	Zimmerman dalam Dendi Pirman	Menjelaskan efikasi diri akademik sebagai penilaian individu terhadap kemampuan untuk mengorganisir dan melakukan tindakan untuk mencapai performansi akademik yang diinginkan.
<b>3</b>	2018	Alwisol dalam DA Marissa	“Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan”. Alwisol juga mengemukakan bahwa cara individu berperilaku dalam situasi tertentu tergantung pada hubungan antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa dirinya mampu atau tidak mampu memunculkan perilaku yang sesuai dengan harapan, keyakinan ini dikenal dengan istilah efikasi diri.
<b>4</b>	2016	Dwitantyanov	Menyatakan bahwa efikasi diri individu dalam akademik disebut efikasi diri akademik, sehingga dapat didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan kognisi, dan mengerjakan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi tantangan akademik.

*Sumber : Data yang diolah oleh peneliti*



### **2.1.3.2 Indikator – Indikator Efikasi Diri**

Indikator efikasi diri didapat dengan melihat dimensi-dimensi efikasi diri yaitu magnitude (tingkat kesulitan), strenght (tingkat kekuatan), dangenerality (tingkat keluasaan) menurut Bandura (dalam Salsabilah, 2022) :

1. Magnitude (Tingkat Kesulitan) Indikator ini merupakan tentang pemilihan sikap yang akan dilakukan atau yang dihindari oleh peserta didik. Peserta didik akan mengerjakan hal yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari hal yang dirasa sulit atau berada di luar batas kemampuannya.
2. Streinght (Tingkat Kekuatan) merupakan Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan serta kelemahan keyakinan peserta didik akan kemampuannya. Peserta didik dengan efikasi diri kuat kemampuannya cenderung pantang menyerah dan ulet dalam menghadapi rintangan. Sebaliknya peserta didik dengan efikasi diri lemah cenderung mudah teralihkan dengan hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya
3. Generality (Tingkat Keluasaan) Merupakan Indikator ini yang berkaitan dengan keluasaan pengetahuan bidang tugas atau penyelesaian yang dilakukan. Dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah, beberapa peserta didik mempunyai keyakinan terbatas pada suatu cara penyelesaian tertentudan beberapa dapat mengerjakan dengan cara penyelesaian yang bervariasi.

## 2.1.4 Kepuasan Kerja

### 2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan umumnya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. Berikut definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Luthans (dalam Vanecia, 2013 : 116) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Robbins *et al.* (2017 : 40) kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Greenberg *et al.* (dalam Yuniasanti *et al.* 2015 : 50) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Rivai (dalam Bahri, 2017) Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Selain itu Gibson (dalam Yuniasanti *et al.* 2015 : 90 ), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

**Tabel 2. 4**  
**Definisi Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2013	Luthans dalam Vanecia	Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti suasana kerja yang meliputi iklim organisasi, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan dengan sesama karyawan, gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.
2	2017	Robbins and Judge	Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.
3	2015	Greenberg dan Baron dalam Yuniasanti & Setiawan	Mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.
4	2015	Gibson dalam Yuniasanti & Setiawan	Menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

*Sumber : Data yang diolah oleh peneliti*

#### 2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (dalam Bahri, 2017) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. 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.
2. 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.

3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasasaling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

### **2.1.5 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, Penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki

pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

**Tabel 2. 5**  
**Hasil Penelitian Sebelumnya**

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Syarifah Farradina, Widya, dan Yulia Herawati Jurnal Psikologi Udayana 2020, Vol.7, No.1, 10-19	Kohesivitas Kelompok Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X di Kabupaten Kampar, Riau	Berdasarkan hasil hipotesis secara keseluruhan (simultan) menunjukkan bahwa karyawan PT. X sei Garo kabupaten Kampar, Riau memiliki pengaruh kohesivitas kelompok dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja	Memiliki Efikasi Diri sebagai variabel independen	Tidak memiliki variable Motivasi Kerja
2	AgusSantoso I.G.A Manuati Dewi -Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 11, 2019 : 6488-6508	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar	Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan maka simpulan dari penelitian ini yaitu efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap. kepuasan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Memiliki Efikasi diri dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen	Tidak memiliki variable lingkungan kerja
3	Putu Eka Purnama Dewi I Gusti Ayu Manuati Dew Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali-Indonesia	Pengaruh Self-efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar	berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, self-efficacy dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, self-efficacy dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Self-efficacy merupakan variabel yang lebih kuat pengaruhnya pada kepuasan kerja dari pada motivasi kerja.	Memiliki 2 Variable X dan Y yang sama	Tidak memiliki Variable Kemampuan Kerja sebagai variable x
4	<i>Asnaida Nasution, Sumitro Sarkum, Eva Fitria</i> Vol 9, No. 2 (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Siringo Ringo	Hasil analisis SPSS membuktikan bahwa menerapkan budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik serta berkomitmen dalam organisasi dapat meningkatkan kohesivitas kelompok sehingga juga meningkatkan kepuasan kerja. Serta berperan penting	memiliki variable Y yang sama	Memiliki 2 variabel tambahan yang berbeda yaitu Budaya Organisasi dan komitmen organisasi

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
			karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap kohesivitas kelompok sehingga perannya akan mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kohesivitas kelompok juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan		
5	Joko Wibowo, Taofik Hidajat vol 8 no. 2 (2020) 2685-1504	Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan	Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan dapat disimpulkan variabel efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja karyawan BNI Syariah Cabang Pekalongan, dikarenakan nilai efikasi diri, dan motivasi kerja memperoleh hasil dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 dan juga dari beberapa pernyataan karyawan pada kusioner penelitian indikator variabel efikasi diri dan motivasi kerja memiliki nilai yang tinggi.	Memiliki variable efikasi diri dan motivasi yang sama sebagai variable independen	Tidak memiliki variable kemampuan kerja sebagai variable independen
6	Citra Lestari Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG. 2019	Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat	Berdasarkan hasil analisis self efficacy, pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Barat sebesar 45,2% Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda yang menunjukkan adanya pengaruh dari self efficacy dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan secara sistematis dinyatakan dengan statistik	Adanya kesamaan variable efikasi diri dan kepuasan kerja	Tidak memiliki variable Kemampuan Kerja dan motivasi kerja
7	Nurcholifah Fajrin dan Abdurrohimi Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang Vol. 13 (2) 2018, 187-196	Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dan Efikasi Diri Dengan Kemalasan Sosial Pada Anggota Organisasi	Hipotesis pertama menghasilkan korelasi R sebesar 0,608 dan Fhitung sebesar 40,158 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri dengan kemalasan sosial pada anggota	Memiliki Variable Kemampuan Kerja dan efikasi diri yang sama sebagai variable independen	Tidak memiliki variable motivasi kerja dan kepuasan kerja

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
			organisasi		
8	Dewa Ayu Dwi Putri Kencana, I Made Santosa Universitas Ngurah Rai, Vol 6 No 2 (2020) 2723-1704	Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa	Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa.	Memiliki Variable efikasi diri dan motivasi kerja yang sama sebagai variable independen dan variable kepuasan kerja sebagai variable dependen	Tidak memiliki variable Kemampuan Kerja
9	Said Hutagaol Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia vol 4 no. 2(2015)	Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Etos Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru Smk Penabur Harapan Indah Kota Bekasi	Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh nilai korelasi sebesar 0.583, menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan kepuasan kerja guru memiliki korelasi cukup kuat. Sedangkan determinan varians sebesar 0.340 yang berarti 34% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri dan 66% dipengaruhi oleh faktor lain.	Memiliki kesamaan variable efikasi diri dan kepuasan kerja	Tidak memiliki variable Kemampuan Kerja dan motivasi kerja
10	Arninda EDP, Ranni Merli Safitri, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta	Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Motivasi kerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul. Semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.	Memiliki kesamaan variable dan motivasi kerja	Tidak memiliki variable efikasi diri dan kepuasan kerja
11	Diansyah Diansyah, Hilda Juliani	The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficiency as a Moderating Variable	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai, efikasi diri mampu memoderasi motivasi terhadap kinerja dan efikasi diri mampu disiplin kerja sedang terhadap kinerja pegawai. Metode penentuan jumlah eligibilitas responden menggunakan metode Hair yang menyatakan bahwa responden boleh 5	Memiliki kesamaan variable motivasi kerja dan efikasi diri	Tidak memiliki variable Kemampuan Kerja dan kepuasan kerja

No	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
			sampai 10 kali jumlah indikator variabel penelitian.		
12	Esther T. Canrinus, Michelle Helms, Douwe Beijaard, Jaap Buitink and Adriaan Hofman European Journal of Psychology of Education 27, 115-132 (2012)	Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity	Standar deviasi dan korelasi antara skor faktor-termasuk motivasi yang dibangun Efikasi diri kelas guru secara signifikan ( $p < 0.01$ ) berhubungan dengan kepuasan hubungan guru, komitmen kerja afektif dan perubahan tingkat motivasi guru. Hubungan kepuasan dan kepuasan dengan gaji keduanya signifikan	Memiliki kesamaan variable efikasi diri dan kepuasan kerja	Tidak memiliki variable kohesivitas kelompok dan motivasi kerja

*Sumber diolah penulis 2022*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Kemampuan Kerja Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini perlu sangat diperhatikan oleh pihak PT. Putra Saluyu Kabupaten Sumedang untuk memaksimalkan Kepuasan Kerja Karyawan yaitu melalui Kemampuan Kerja dengan menciptakan kerja sama yang erat dan solid dengan sesama anggota, tidak kalah penting dari Kemampuan Kerja Motivasi Kerja dan Efikasi diri sangat penting untuk mencapai Kepuasan Kerja seseorang.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dan tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang dituntutkannya. Isi pekerjaan dengan 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. Supervisi meliputi 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. Organisasi dan manajemen mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Kesempatan untuk maju untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya. Gaji atau insentif meliputi jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Rekan kerja berhubungan yang dirasasaling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik. Kondisi pekerjaan juga mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kondisi pekerjaan mempelajari tugas pekerjaan dalam perusahaan, keterkaitan supervise mempelajari menjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, keterkaitan organisasi dan manajemen mempelajari memberikan situasi yang stabil dalam perusahaan, keterkaitan kesempatan untuk maju mempelajari peningkatan kemampuan bekerja dalam perusahaan, keterkaitan gaji atau insentif mempelajari kesesuaian antara jumlah bayaran dalam perusahaan, keterkaitan rekan kerja mempelajari hubungan yang saling mendukung dalam perusahaan, keterkaitan kondisi pekerjaan mempelajari apakah sarana yang memadai dalam perusahaan.

Kemampuan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja secara positif maupun negatif. Indikator kemampuan kerja yaitu pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, kesanggupan kerja. Keterkaitan antar indikator yaitu dimana pengetahuan yang merupakan fondasi untuk membangun keteampilan dan kemampuan, pelatihan untuk mempelajari dan mendukung pengetahuan serta keterampilan karyawan, pengalaman tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, keterampilan atau skill yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya, dan kesanggupan kerja dimana merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya. Dan kemampuan kerja memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja, setiap karyawan yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dan didukung pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, pikiran, mencari dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Kemampuan intelektual juga memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi. Kemampuan fisik bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar, pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang

membutuhkan pimpinan untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Motivasi Kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan Kepuasan Kerja seorang karyawan dorongan moral sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja seseorang. Dalam penelitian ini pengukuran tentang Motivasi Kerja meliputi kebutuhan Fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial. Keterkaitan antar indikator kebutuhan fisik akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor. Keterkaitan antar kebutuhan rasa aman dimana kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti :takut, cemas, bahaya dalam pekerjaannya. Sedangkan kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam perusahaan, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama dalam perusahaan.

Keyakinan kita pada kemampuan diri sendiri untuk bisa memainkan peran penting dalam caraa kita untuk berpikir, bertindak dan juga perasaan kita. Pada efikasi diri Efikasi Diri merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai Kepuasan Kerja yang makasimal. Dalam penelitian ini pengukuran Efikasi Diri meliputi magnitude (tingkat kesulitan), streinght (tingkat kekuatan), generality (tingkat keluasaan). Magnitude menjelaskan karyawan akan mengerjakan hal yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari hal yang dirasa sulit atau berada di luar batas kemampuannya. streinght (tingkat kekuatan) berkaitan dengan tingkat kekuatan serta kelemahan keyakinan peserta didik akan

kemampuannya. Karyawan dengan efikasi diri kuat kemampuannya cenderung pantang menyerah dan ulet dalam menghadapi rintangan. Sebaliknya karyawan dengan efikasi diri lemah cenderung mudah teralihkan dengan hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan generality (tingkat keluasaan) berkaitan dengan keluasaan pengetahuan bidang tugas atau penyelesaian yang dilakukan dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah, beberapa karyawan mempunyai keyakinan terbatas pada suatu cara penyelesaian tertentu dan beberapa dapat mengerjakan dengan cara penyelesaian yang bervariasi. Keterkaitan antar indikator magnitude untuk mempelajari hal yang sulit untuk dipelajari dalam pekerjaan, straight untuk mempelajari tingkat kekuatan untuk dipelajari dalam pekerjaan dan generality untuk memperluas wawasan yang luas tentang pekerjaan.

Pada semua variable yang diteliti peneliti masing – masing memiliki keterkaitan antara variable seperti terdapat kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja lalu motivasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

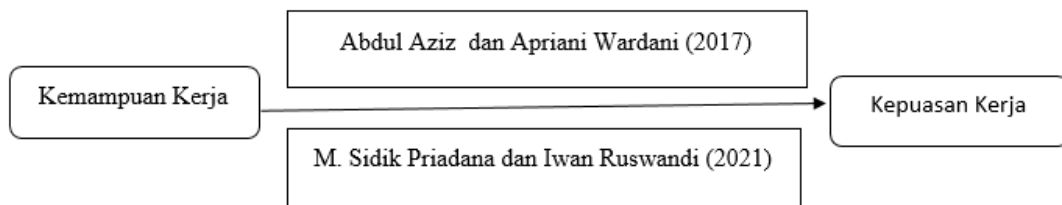
### **2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz *et al.* (2017) Hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien variabel kemampuan kerja yaitu 0,0440 bertanda positif, artinya kemampuan bekerja berbanding lurus atau searah terhadap kepuasan kerja dan hasil uji statistik Test (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi kemampuan bekerja sebanyak 0,033 lebih kecil dari 0,05, artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini

mengidentifikasi bahwa semakin baik kemampuan kerja yang diberikan karyawan

Sedangkan menurut penelitian M. Sidik Priadana *et al.* (2021) Menyatakan bahwa Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan epuasan kerja sebesar 0,120 dengan nilai signifikansi = 0,230. ( $p > 0,05$ ). Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kemampuan Kerja dengan Kepuasan Kerja.

Untuk lebih jelas tentang penjelasan pengaruh tentang Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja bisa di lihat digambar dibawah ini tentang penelitian yang memiliki pengaruh yang positif dan negatif.



Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

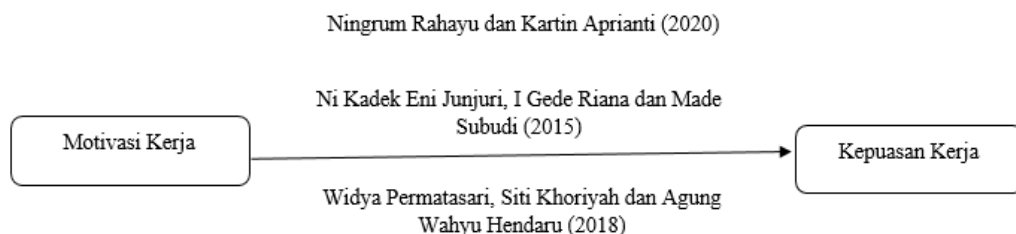
### 2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Rahayu *et al.* (2020) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 9,341 dengan nilai t tabel sebesar 1,961 ( $9,341 < 1,691$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), artinya terdapat pengaruh yang signifikan

antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eni Junjari *et al.* (2015) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t-statistik sebesar 21,38419. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widya Paramita *et al.* (2018) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dari seratus responden 27 % Responden merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka secara keseluruhan.

Untuk lebih jelas tentang penjelasan pengaruh tentang Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja bisa dilihat digambar dibawah ini tentang penelitian yang memiliki pengaruh yang positif dan negatif.



Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

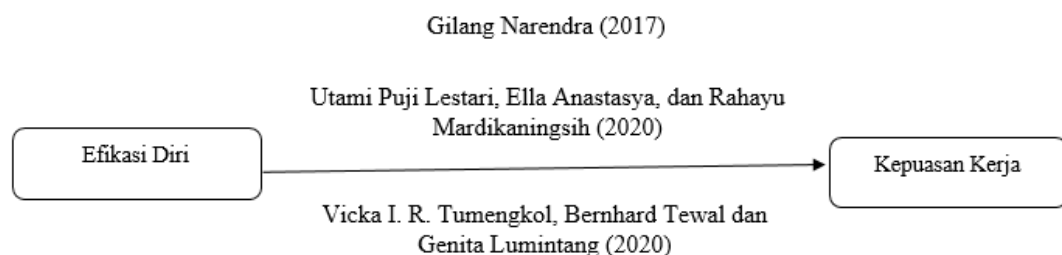
### 2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gilang Narendra (2017) Menunjukkan bahwa untuk pengaruh Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja menginformasikan bahwa nilai t-statistic sebesar 2,766 lebih besar dari 1,96. Hal

tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Utami Puji Lestari, Ella Anastasya, dan Rahayu Mardikaningsih (2020) Hasil menunjukkan nilai R sebesar 0,710. Untuk nilai R square sebesar 0,504. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Vicka I. R. Tumengkol *et al.* (2020) menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja dengan uji t sebesar -3,286.

Untuk lebih jelas tentang penjelasan pengaruh tentang Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja bisa di lihat digambar dibawah ini tentang penelitian yang memiliki pengaruh yang positif dan negatif.

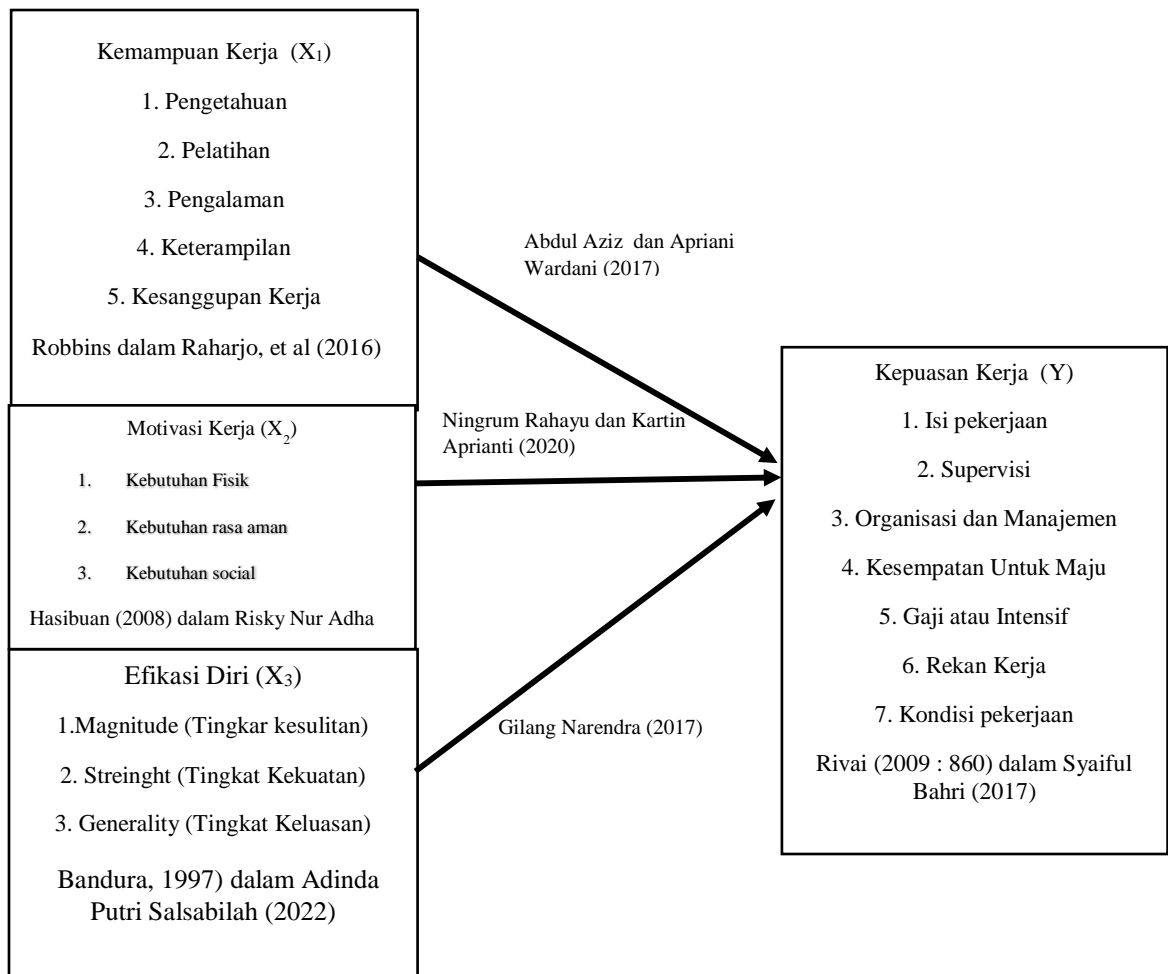


Sumber : Data yang diolah oleh peneliti

**Gambar 2. 3**  
**Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja**

#### 2.2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja.



**Gambar 2. 4**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus diverifikasi. Menurut Mundilarso (dalam Suryani, 2017), Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah tingkat kebenaran yang masih harus diuji dengan menggunakan teknik tertentu. Hipotesis dirumuskan dalam hal teori, dugaan, pengalaman, pribadi, kesan umum, kesimpulannya masih sangat awal.



Pada penelitian ini, berdasarkan kajian pustaka serta kerangka pemikiran, yang dapat ditarik kesimpulan melalui paradigma penelitian. Sehingga akan dibuat hipotesis sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah dalam penelitian, yaitu:

H1 : Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Diduga Efikasi Diri berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja