

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2019), Kepuasan Kerja merujuk pada sikap karyawan terhadap pekerjaan, termasuk situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dari pekerjaan, serta aspek fisik dan psikologis yang terlibat. Kepuasan kerja mencakup sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya, dengan menilai pekerjaan sebagai penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting dari pekerjaan tersebut (Afandi, 2018).

Menurut Sinambela (2019), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari upaya yang mereka lakukan sendiri (internal) dan didukung oleh faktor-faktor di luar dirinya (eksternal), seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan tugas itu sendiri.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan dan sikap seseorang, baik positif maupun negatif, mengenai penilaiannya terhadap pekerjaannya.

b. Teori Kepuasan Kerja (Equity Theory)

Teori Keseimbangan (Equity Theory) menyatakan individu akan merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka merasakan rasio input (usaha, skill, pengalaman) dan output (gaji, penghargaan, pengakuan) yang adil dibandingkan dengan orang lain dalam situasi yang sama. Ketidakadilan yang dirasakan (underpayment atau overpayment) dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres, demotivasi, dan bahkan turnover karyawan. Teori ini menjelaskan bagaimana kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan (Equity Theory) mereka tentang individu yang diperlakukan secara adil atas kontribusi mereka kemungkinan besar akan merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Teori keseimbangan (Equity Theory) faktor yang menyangkut input-output dan kepuasan kerja didasarkan atas :

a. Gaji dan tunjangan:

★ Gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja.

b. Penghargaan dan pengakuan:

Individu yang merasa dihargai atas kerja keras mereka dan diakui atas pencapaian mereka kemungkinan besar akan merasa puas dengan pekerjaannya..

Dalam penelitian ini, dibahas mengenai pentingnya keadilan di tempat kerja, di mana karyawan membandingkan rasio input (usaha, keterampilan, waktu) dan output (gaji, penghargaan, pengakuan)

mereka dengan orang lain. Jika karyawan merasa rasio ini seimbang, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ketidakadilan dalam perusahaan dapat menurunkan kepuasan kerja, menyebabkan stres dan *self efficacy* yang menurun.

c. Menurut Hasibuan (2020) menyampaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi yang adil dan layak artinya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima, dan besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

2) Gaji dan Upah

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

3) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

4) Berat ringannya pekerjaan

Berat atau ringannya kewajiban karyawan yang harus dikerjakan untuk memenuhi atau mencapai suatu tujuan perusahaan.

5) Suasana dan Lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka karyawan akan semakin puas.

6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Pemimpin adalah seseorang yang mengatur jalannya suatu perusahaan.

d. Cara mengukur kepuasan kerja

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam (Sinambela, 2019) cara melakukan pengukuran kepuasan kerja antara lain :

1) *Rating scales dan kuesioner*

Pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner. Dimana *rating scales* secara khusus disiapkan.

2) *Critical incidents*

Mengungkapkan tema yang mendasari kepuasan kerja.

3) *Interviews*

Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan hasil wawancara.

e. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbinson (2003) dalam jurnal bisman sinta 1 Aoliso & Lao, (2018) mengemukakan indikator kepuasan kerja antara lain:

1) Pekerjaan

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2) Gaji atau Upah

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama

3) Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju di antara jenjang berbeda dalam organisasi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Sejauh mana bantuan dan dorongan dari supervisor terhadap bawahannya.

5) Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Seseorang dapat merasakan apakah rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah wujud apresiasi atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan (Agathanisa & Prasetyo, 2018). Menurut Panggabean (2004) dalam Italina & Fakhrul Razi (2020) menyatakan bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai wujud penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa Kompensasi merupakan barang atau jasa yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas hasil kerjanya untuk perusahaan.

b. Teori Kompensasi (*Teori Equity*)

Teori Kompensasi Menurut John Stacey Adams (1963) menyatakan bahwa individu termotivasi untuk mencapai keadaan yang adil dan seimbang antara input yang mereka berikan dan output yang mereka terima . Dalam konteks terpenuhi, teori ini berarti karyawan akan merasa puas dengan gaji dan manfaat mereka jika mereka merasa bahwa gaji dan manfaat mereka sebanding dengan usaha, keterampilan, dan pengalaman mereka dibandingkan dengan karyawan lain dalam organisasi.

c. Bentuk Bentuk Kompensasi

Menurut (Safitri, 2020) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan gaji dan upah, bentuk kompensasi yang tak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan.

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Berikut ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

2) Pelayanan dan Keuntungan (benefit)

Benefit merupakan nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

d. Teknik cara meningkatkan kompensasi yang baik

Menurut Hasibuan (2016) cara meningkatkan kompensasi yang baik sebagai berikut :

1) Prinsip adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko

pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

2) Layak dan wajar

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat normatif yang ideal. Untuk mengukur layak itu relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan pada batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Kompensasi yang layak dan wajar menjadi keharusan yang diberikan perusahaan untuk pekerja yang sudah berjuang di perusahaan. Jika hal ini tidak terpenuhi, nantinya nuansa kerja akan dipenuhi oleh protes atau keluhan para pekerja mengenai penghasilan yang diberikan kurang dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dengan seperti ini nantinya komitmen karyawan pada organisasi rendah dan keinginan untuk pindah pekerjaan semakin tinggi.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno (2012) dalam jurnal JPIS sinta 3 oleh Hakim & Muhandi (2019) kompensasi dapat diukur dari beberapa indikator sebagai berikut :

1) Upah atau Gaji

Pada umumnya upah berhubungan dengan tarif gaji per jam (Upah yang semakin besar dikarenakan kerja yang semakin lama). Upah adalah dasar umum untuk pembayaran pekerja manufaktur dan pemeliharaan. Gaji biasanya dibayarkan mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Intensif

Insentif dapat diartikan sebagai gaji tambahan di samping gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif dirancang untuk memberikan imbalan tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, laba, atau upaya pengurangan biaya.

3) Tunjangan

Tunjangan perusahaan biasanya mencakup asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan, rencana pensiun, dan tunjangan lainnya.

4) Fasilitas

Fasilitas rekreasi seperti mobil perusahaan, anggota klub dan tempat parkir pribadi.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Fransiska & Tupti (2020), beban kerja merupakan suatu proses atau aktivitas yang berlebihan dan dapat menyebabkan tekanan pada seseorang. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai karena tuntutan akan tingkat keahlian yang terlalu

tinggi, kecepatan yang berlebihan, volume kerja yang terlalu besar, dan sebagainya.

Berdasarkan definisi diatas menyimpulkan bahwa Tingkat intensitas beban kerja yang tinggi dapat menciptakan tingkat stres yang tinggi.

b. Teori Beban Kerja (*Equity Theory*)

Teori Beban kerja (*Equity Theory*) menurut John Stacey Adams (1963), menyatakan bahwa Teori keseimbangan (*equity theory*) berkaitan erat dengan beban kerja, dimana karyawan membandingkan rasio input (usaha, waktu, energi) dan output (gaji, pengakuan, kesempatan karir) mereka dengan rekan kerja untuk menilai keadilan. Jika karyawan merasa beban kerja mereka lebih berat dibandingkan dengan imbalan yang diterima atau dibandingkan dengan rekan kerja yang mendapat imbalan sama tetapi dengan beban kerja lebih ringan, mereka akan merasa tidak adil. Perasaan ketidakadilan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan motivasi, berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas. Untuk menjaga kepuasan dan kesejahteraan karyawan, manajer perlu memastikan distribusi beban kerja yang adil dan proporsional dengan imbalan yang diterima melalui evaluasi kinerja yang transparan, komunikasi terbuka, dan penyesuaian beban kerja serta imbalan secara berkala.

c. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017), beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal:

a. Faktor Internal:

Faktor internal merujuk pada faktor-faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan. Ini mencakup faktor fisik dan somatis yang timbul sebagai respons terhadap beban eksternal, yang dapat berpotensi menjadi pemicu stres. Faktor fisik termasuk persepsi, motivasi, keinginan, keyakinan, kepuasan, dan sebagainya. Sedangkan faktor somatis melibatkan faktor-faktor seperti usia, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dan lain-lain.

b. Faktor Eksternal:

Faktor eksternal merujuk pada beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- 1) Organisasi kerja, mencakup lamanya waktu istirahat, jam kerja, sistem kerja, shift kerja, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja, mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis yang dapat menimbulkan beban tambahan pada karyawan.
- 3) Tugas, yang dapat dibagi menjadi dua tipe: tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas mental meliputi tanggung jawab, aspek emosional pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas fisik melibatkan tata ruang dan kondisi

tempat kerja, stasiun kerja, sikap kerja, metode pengangkatan, beban yang diangkat, dan kondisi lingkungan kerja.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Saputra (2022) dalam jurnal technomedia jurnal (sinta 3), beberapa indikator beban kerja meliputi:

1) Kondisi Pekerjaan:

Mengacu pada lingkungan fisik dan sosial di mana karyawan bekerja. Kondisi pekerjaan yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan kondisi pekerjaan yang buruk dapat meningkatkan stres dan kelelahan. Beberapa faktor diantaranya adalah kompensasi.

2) Penggunaan Waktu Kerja:

Mengacu pada bagaimana karyawan menghabiskan waktu mereka selama jam kerja. Penggunaan waktu kerja yang efisien dapat membantu meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres. Hal ini menunjukkan waktu yang dihabiskan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama.

3) Target Yang harus Dicapai

Pencapaian target merujuk pada tujuan-tujuan spesifik yang diharapkan dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa ada sasaran kinerja yang telah ditetapkan dan diantisipasi untuk dicapai sebagai bagian integral dari pekerjaan atau proyek yang sedang dilaksanakan.

4) Standar Pekerjaan

Standar kerja merujuk pada kriteria atau pengukuran kinerja yang dibuat untuk menilai sejauh mana suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu telah dilakukan atau diselesaikan dengan baik.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang sosial yang berlaku. Menurut (Tarigan & Priyanto, 2021) menyatakan bahwa karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku oleh (Hasanah & Harisantoso (2020).

Berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran individu dalam mematuhi tata tertib dan norma yang berlaku.

b. Teori Disiplin Kerja (*Equity Theory*)

Teori Teori keseimbangan (equity theory) menurut John Stacey Adams (1963), berhubungan dengan disiplin kerja karena karyawan

yang merasa diperlakukan adil cenderung lebih disiplin dalam pekerjaannya. Menurut teori ini, karyawan membandingkan rasio input (usaha, waktu, keterampilan) dan output (gaji, pengakuan, penghargaan) mereka dengan rekan kerja. Jika mereka merasa rasio ini seimbang, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mematuhi aturan dan standar kerja yang ditetapkan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak adil, mereka mungkin menunjukkan perilaku kurang disiplin sebagai bentuk protes atau kompensasi atas ketidakadilan yang dirasakan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan disiplin kerja, penting bagi manajer untuk memastikan keadilan dalam distribusi beban kerja, imbalan, dan pengakuan melalui evaluasi yang transparan dan komunikasi yang efektif.

c. Teknik Disiplin Karyawan

Menurut Aljabar (2020) dalam (Arista dkk, 2022) Teknik

Disiplin Kerja adalah :

1) Besar kecilnya kompensasi

Balas jasa yang diberikan organisasi sehingga karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku.

2) Keteladanan dari pimpinan

Keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang lainnya.

3) Peraturan yang jelas

Adanya aturan yang jelas sehingga meningkatkan tanggung jawab karyawan

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran maka pimpinan akan mengambil tindakan yang tegas kepada bawahannya yang melanggar.

5) Pengawasan pimpinan

Terdapat pengawasan dari pimpinan sehingga karyawan menjadi terarah dalam melakukan tugas atau pekerjaan.

6) Perhatian pada bawahan

Pemberian semangat dari pimpinan sehingga akan memicu keterlibatan pekerja.

7) Kebiasaan pendukung lainnya

Kebiasaan-kebiasaan positif yang dibangun pada lingkungan organisasi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) dalam jurnal Humaniora sinta 5 Azhar dkk (2020) indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas.

Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas meliputi ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas serta penghematan waktu dalam melaksanakan tugas.

2) Tanggung jawab.

Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas meliputi melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko.

3) Ketaatan.

Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan meliputi taat terhadap jam kerja, taat terhadap pimpinan, taat terhadap prosedur dan metode kerja.

5. Self-efficacy

a. Teori Self-efficacy (*Equity Theory*)

Teori keseimbangan (*Equity Theory*), menurut John Stacey Adams (1963), karyawan menilai keadilan dengan membandingkan rasio input (usaha, keterampilan, waktu) dan output (gaji, penghargaan) mereka dengan orang lain. Jika mereka merasa diperlakukan adil, rasa percaya diri mereka terhadap kemampuan mereka (self-efficacy) cenderung meningkat, karena mereka merasa usaha dan kompetensi mereka diakui dan dihargai dengan tepat. Sebaliknya, jika mereka merasa diperlakukan tidak adil, hal ini dapat menurunkan self-efficacy mereka, karena ketidakadilan dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai dan meragukan kemampuan diri. Oleh karena itu, memastikan keadilan di tempat kerja melalui evaluasi yang transparan dan imbalan yang sesuai dapat meningkatkan self-efficacy karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

b. Definisi *Self-efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai hasil atau tugas tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Luthans yang dikutip oleh Azhari et al. (2022), *Self-efficacy* merujuk pada kepercayaan diri seseorang yang dapat memotivasi orang lain dalam mencapai tugas-tugas khusus. Dengan demikian, kepercayaan diri ini diharapkan dapat memberikan motivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sumaila dan Rossanty (2022), *Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri yang timbul dan dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai hasil kinerja yang optimal guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya kepercayaan diri ini, seseorang diharapkan dapat meraih kesuksesan dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seorang karyawan dalam meyakini kemampuannya dalam memperoleh peluang untuk mencapai tugas yang maksimal.

c. Pentingnya *Self-efficacy*

Self-efficacy yang tinggi meningkatkan kinerja karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk melakukan aktivitas atau perilaku dengan sukses (Audia 2021). Bandura dalam Fadhila & Arwiyah (2020) mengatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuan

mereka untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kinerja tertentu.

Menurut Lee dan Bobko seperti yang dikutip dalam Indriani, dkk (2020), individu yang memiliki self-efficacy tinggi akan yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan segala hal yang ada di sekitar mereka. Lee dan Bobko dalam Indriani, dkk (2020) juga menambahkan bahwa individu yang memiliki self-efficacy tinggi dalam situasi tertentu akan memberikan upaya dan perhatian maksimal sesuai dengan tuntutan situasi, serta akan berusaha keras untuk mencapai kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan.

d. Faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy*

Menurut Kartika et al. (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi self-efficacy, yaitu:

- 1) **Pengalaman Keberhasilan (Mastery Experiences):** Keberhasilan yang dirasakan akan meningkatkan self-efficacy seseorang, sementara kegagalan dapat menurunkannya. Jika keberhasilan seseorang lebih disebabkan oleh faktor eksternal, hal ini cenderung tidak mempengaruhi peningkatan self-efficacy. Namun, jika keberhasilan tersebut hasil dari perjuangan sendiri, maka hal ini akan berkontribusi pada peningkatan self-efficacy.

- 2) **Pengalaman Orang Lain (Vicarious Experiences):**

Pengalaman keberhasilan orang lain yang serupa dengan individu dapat meningkatkan self-efficacy seseorang dalam

melakukan tugas yang serupa. Hal ini biasanya terjadi melalui model sosial yang dapat mendorong individu untuk melakukan pemodelan. Namun, self-efficacy tidak akan terlalu berpengaruh jika model yang diamati tidak mirip atau berbeda dengan individu.

3) Informasi (Information):

Informasi yang diterima dapat membantu individu untuk fokus dan memberikan upaya terbaik dalam mengatasi keraguan diri. Informasi verbal tentang kemampuan dapat digunakan untuk meyakinkan individu bahwa mereka mampu melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang diinginkan.

4) Keadaan Fisiologis dan Emosional

(Physiological and Emotional States): Kondisi kecemasan dan stres saat melakukan tugas seringkali diartikan sebagai kegagalan. Umumnya, seseorang cenderung berharap akan keberhasilan saat mereka dalam keadaan tanpa ketegangan atau gangguan lainnya. Self-efficacy yang tinggi seringkali ditandai dengan rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sedangkan self-efficacy yang rendah dapat ditandai dengan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

e. Indikator *Self-efficacy*

Menurut Setiono (2018) dalam jurnal J-MAS sinta 4 oleh Andre & Santoso (2022) indikator-indikator yang mempengaruhi self-efficacy adalah:

1) Level (Tingkat Kesulitan):

Indikator level mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini individu dapat diselesaikannya. Individu dengan self-efficacy tinggi yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, sedangkan individu dengan self-efficacy rendah mungkin ragu untuk mengambil tugas yang menantang.

2) Generality (Luas Bidang Perilaku):

Indikator generality mengacu pada luasnya bidang perilaku di mana individu yakin dengan kemampuannya. Individu dengan self-efficacy tinggi memiliki keyakinan diri yang luas, sehingga mereka yakin dapat menyelesaikan berbagai jenis tugas dalam berbagai situasi. Di sisi lain, individu dengan self-efficacy rendah mungkin hanya yakin dengan kemampuannya dalam bidang tertentu.

3) Strength (Kekuatan):

Indikator strength mengacu pada kekuatan atau kemantapan keyakinan individu terhadap kemampuannya. Individu dengan self-efficacy tinggi memiliki keyakinan diri yang kuat dan tidak mudah goyah oleh kegagalan atau kemunduran. Di sisi lain, individu dengan self-efficacy rendah mungkin mudah goyah oleh hambatan dan keraguan diri.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang mengilustrasikan hubungan antara variabel independen dan dependen dalam suatu kerangka konseptual.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
1	Lili E. Lucky Meilasari, dkk (2020) <i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Volume 1, Issue 6, Juli 2020</i> E-ISSN: 2686-4924 P-ISSN: 2686-5246	Variabel Independen a. Kompensasi b. Beban Kerja c. Disiplin Kerja Variabel Dependen Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Beban Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Ni Luh Putu Ariani, dkk (2023) Widya Amrita: <i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata April 2023, Vol.3 (No. 4): Hal 782-789</i> e-ISSN: 2774-7085	Variabel Independen a. <i>Self Esteem</i> b. <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen Kepuasan Kerja	1. <i>Self Esteem</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Anik Hermingsi & Desti Purwanti, (2020) <i>DIMENSI, VOLT. 9, NO. 3 :574-597 NOVEMBER 2020</i> ISSN: 2085-9996	Variabel Independen a. Kompensasi b. Beban Kerja Variabel Dependen a. Kepuasan Kerja b. Motivasi Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Beban Kerja berpengaruh positif & signifikan

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
			terhadap kepuasan kerja
4	<i>Alifatul Ainul Yaqin dkk (2023) EKSISTENSI Vol.5, No.1, Februari 2023 ISSN 2684-7027</i>	Variable Independent a. Kompensasi Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja
5	<i>Agung Aditya Saputra (2022) Technomedia Journal (TMJ) Vol. 7 No. 1 Agustus 2022 p-ISSN: 2620-3383 e-ISSN: 2528-6544 https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755</i>	Variable Independent a. Kompensasi b. Lingkungan Kerja c. Beban Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh negatif & tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Beban Kerja berpengaruh negatif & tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	<i>Arif Rahman Hakim & Muhdi (2019) Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Volume 29, No. 2, Des 2019 p-ISSN 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569</i>	Variable Independent a. Motivasi Kerja b. Kompensasi Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	<i>Evelyn Tirto Waluyo & Joyce Angelique (2020) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan</i>	Variable Independent a. Motivasi Kerja b. Lingkungan Kerja c. Kompensasi Variable Dependent	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Vol. 04, No. 03, Juli 2022 : hlm 721-73 ISSN 2657-0025</i>	Kepuasan Kerja	signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
8	<i>Wijayanto & Hermanto (2020) Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 21, No.2, Mei- Agustus 2020 e-ISSN: 2656-3169 p-ISSN: 0853-5248</i>	Variable Independent a. Kompensasi b. Disiplin Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja
9	<i>Wachid Hasyim (2020) EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Volume 01 Issue 02 – Juli 2020 e-ISSN: 2716-0238</i>	Variable Independent a. Beban Kerja b. Kompensasi Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	<i>May Nena Ray Dalena dkk (2020) Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Vol 2, No 3, 2020, 115-136 ISSN: 2745-7826</i>	Variable Independent a. Lingkungan kerja b. Beban Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Beban Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja
11	<i>Tety H Sitorus & Harlyn L Siagian (2023) Journal of Management Business (JOMB)</i>	Variable Independent a. Beban Kerja b. Fleksibilitas Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Fleksibilitas Kerja

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Volume 5, Nomor 2, Juli - Desember 2023</i> <i>p-ISSN:2656-8918</i> <i>e-ISSN:2684-8317</i>		berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
12	<i>Ganis Aliefiani Mulya Putri (2023) Jurnal Manajemen Sistem Informasi JEMSI Vol. 5, No. 2, November 2023</i> <i>p-ISSN: 2686-4926</i> <i>ISSN: 2686-4916</i>	Variable Independent a. Pengembangan karir b. Budaya Organisasi c. Beban Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
13	<i>Riyan arfiana dkk (2022) Economics Professional in Action (E- Profit) E- Volume 4 No. 01 April 2022</i> <i>ISSN:2686- 1461</i> <i>p-ISSN:2686-1453</i>	Variable Independent a. Beban Kerja b. Self efficacy Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
14	<i>Ahmad Daroji (2023) e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2023, Volume 10 (1): 1-8</i> <i>ISSN: 2355-4665</i>	Variable Independent a. Disiplin Kerja b. Kompensasi c. Budaya Organisasi Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan
15	<i>Putu Arya Gunawan &</i>	Variable Independent Disiplin Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Komang Krisna Heryanda (2021) Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata Vol. 4, No. 1, March 2021 p-ISSN: 2654-9719</i>	Motivasi Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	positif & signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja
16	<i>Rusmewahni dkk (2023) Journal on Education Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, pp. 15977-15984 E-ISSN: 2654-5497 P-ISSN:2655-1365</i>	Variable Independent a. Disiplin Kerja b. Motivasi Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja
17	<i>Ali Nurdin (2023) Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 21, No. 2 April 2023, Hal 623-630 P-ISSN:1412-5331 E-ISSN:2716-2532</i>	Variable Independent a. Disiplin Kerja b. Kompensasi Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja
18	<i>Fanny Iswara Putri & Kustini Kustin (2021) BRILLIANT: Jurnal Riset dan Konseptual Volume 6 Nomor 3, Agustus 2021</i>	Variable Independent a. Disiplin Kerja b. Keterlibatan kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
19	<i>Rizky Pratama dkk (2020) JURNAL RISET MANAJEMEN Vol. 7, No. 1, Januari 2020, 105 – 112 ISSN:2624-492X ISSN: 2355-9381</i>	Variable Independent Disiplin Kerja Budaya Organisasi Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
20	<i>Fenianti & M. Tony Nawawi (2023)</i> <i>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan</i> <i>Vol. 05, No. 03, Juli 2023. hlm 611 – 618</i> <i>ISSN: 2657-0025</i>	Variable Independent a. Lingkungan Kerja b. Motivasi c. Disiplin Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif & tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
21	<i>Ni Luh Putu Ariani (2023)</i> <i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata</i> <i>April 2023, Vol. 3 (No. 4): Hal 782-789</i> <i>e-ISSN: 2774-7085</i>	Variable Independent a. Self Esteem b. Self Efficacy Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
22	<i>Ratih Purwasih dkk (2022)</i> <i>Jurnal ekobistek</i> <i>2022 Vol. 11 No. 4 Hal: 433-440</i> <i>e-ISSN: 2301-5268</i> <i>p-ISSN: 2527-9483</i>	Variable Independent a. self efficacy b. Perceived Organizational Support Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
23	<i>Kadek Yushanta dkk (2021)</i> <i>VALUES, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2021</i> <i>e-ISSN: 2721-6810</i>	Variable Independent a. Self efficacy b. Motivasi Kerja Variable Dependent Kepuasan Kerja	1. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
24	<i>Elsay Julie Prastica & Parlagutan Silitonga (2022)</i>	Variable Independent a. Self Efficacy b. Kompensasi Variable Dependent	1. Self efficacy Tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel	Hasil Penelitian
	<i>Human Capital Development, Volume 9, issue 1 Januari-April, 2022</i> <i>p-ISSN: 2089-4937</i> <i>Journal homepage: http://ejournal.stein.ac.id/index.php/hcd</i>	Kepuasan Kerja	2. Kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber : data diolah (2024).

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel kompensasi, beban kerja, disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Teori kompensasi menurut Siagian (1995) menyatakan bahwa “Faktor penentu kepuasan terhadap kompensasi ada dua yaitu rasa keadilan dan harapan”. Karyawan akan merasa puas jika dia merasa adanya keadilan atas kompensasi yang diterima. Oleh sebab itu, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian Ali Nurdin (2023), Alifatul Ainul Yaqin dkk (2023), Arif Rahman Hakim & Muhdi (2019), (Almeyda & Gulo, 2022), (Maghfirah & Chandra, 2023), (Hendra dkk, 2022), (Azhar dkk, 2020), (Italina & Fakhru Razi, 2020), kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi korelasi antara beban kerja dan kepuasan kerja, disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi hubungan tersebut (Azhar et al., 2021).

Ditemukan bahwa karyawan yang memiliki pekerjaan dengan tingkat konsentrasi tinggi dan tuntutan mental yang besar lebih rentan terhadap beban kerja yang tinggi dan umumnya merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka (Faisal, 2019). Namun, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih luas biasanya mampu mengatasi beban kerja yang tinggi dan tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka.

★ Penelitian lainnya Tety H Sitorus & Harlyn L Siagian (2023); Ganis Aliefiani Mulya Putri (2023) juga menegaskan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian lain (Lili E. Lucky Meilasari, dkk (2020); Wahyuni, 2020) berpendapat bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian lainya Anik Hermingsi &, Desti Purwanti (2020), berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Teori Tindakan Rasional (Rational Action Theory), Teori ini menyatakan bahwa individu bertindak rasional untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian. Dalam konteks disiplin kerja, individu akan menjaga perilaku yang sesuai dengan aturan untuk menghindari sanksi dan memperoleh penghargaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fenianti & Nawawi, 2023), (Pratama dkk, 2022), (Purnomo & Putranto, 2020), (Al ayyubi, 2023), (Lucky Meilasari dkk, 2020), (Febrian Enriko & Arianto, 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

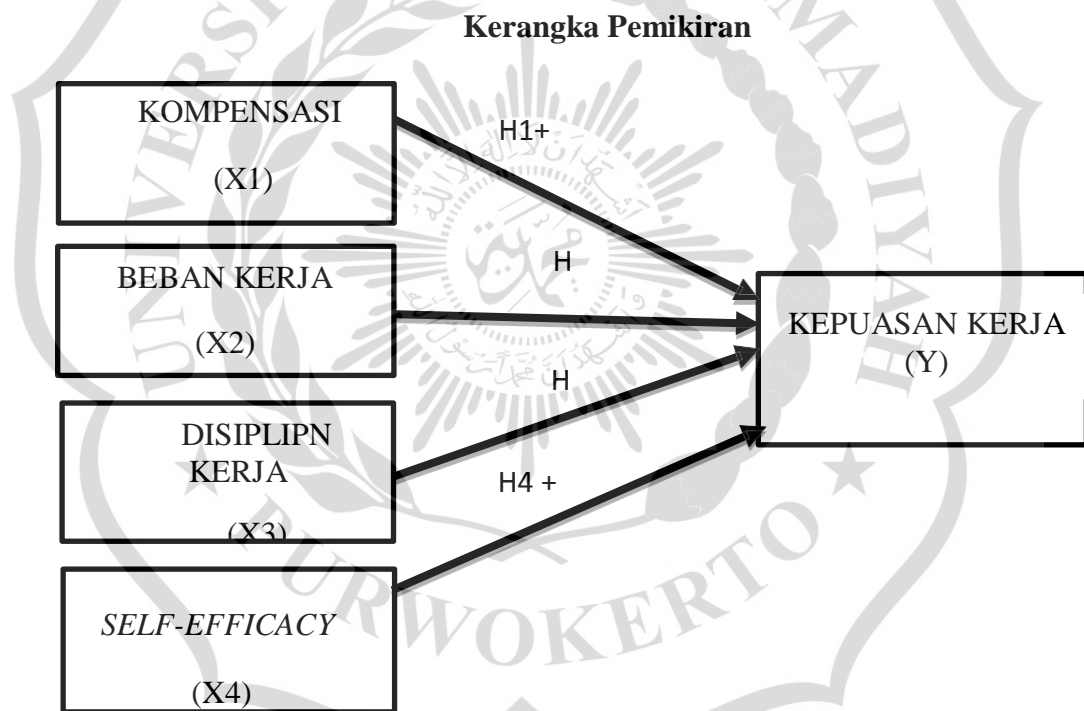
4. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Hal ini meliputi perasaan, pemikiran, motivasi, dan dorongan untuk mencapai tujuan. Konsep ini diperkenalkan oleh Bandura dalam teori kognitif sosial, kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor yang terkait langsung dengan pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, pencapaian dalam pekerjaan, kesempatan untuk promosi dan pengembangan diri, serta pengakuan atas prestasi.

Penelitian sebelumnya, seperti Ni Luh Putu Ariani (2023), Ratih Purwasih dkk (2022), Riyan arfiana dkk (2022), Kadek Yushanta dkk (2021) mengungkapkan bahwa keyakinan diri seseorang (*self-efficacy*)

memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan yang diungkapkan dalam studi yang dilakukan oleh Elsay Julie Prastica & Parlagutan Silitonga (2022), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* kerja tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang pengaruh antar variabel di atas, gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

Keterangan:

—————→ : Hubungan secara parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 Kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap : Kepuasan Kerja (Y).
- H2 Beban Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap : Kepuasan Kerja (Y).
- H3 Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap : Kepuasan Kerja (Y).
- H4 *Self-Efficacy* (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap : Kepuasan Kerja (Y).

