

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Tiga pakar telah mendefinisikan tentang kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2019) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Berikutnya, (Wijayanto, & Hermanto, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Santoso & Dewi, (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) teori kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Teori yang digunakan untuk kepuasan kerja adalah teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang dikembangkan oleh Frederick

Herzberg (1950). Frederick Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow (1970) sebagai titik acuan.

Teori ini ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan ketidakpuasan yaitu faktor permotivasi (*motivation factors*) dan faktor hygiene. Teori ini juga merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies* (Robbins 2003)

Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, misal pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang penuh tantangan, pekerjaan yang memberi kesempatan untuk berprestasi atau pekerjaan yang memberi kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan *dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi ketidakpuasan kerja, misal upah/gaji, pengawasan, hubungan antar pekerja, kondisi kerja dan status kerja (Robbins 2003)

c. Faktor Kepuasan Kerja

(Arda, 2018), menjelaskan tentang faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor Psikologis, adalah sebuah faktor yang terhubung dengan kejiwaan pegawainya yang meliputi kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, minat kerja, dan perasaan kerja.
- 2) Faktor Fisik, adalah sebuah faktor yang terhubung dengan fisik dalam lingkungan kerja dan kondisi dalam fisik seorang pegawainya, hal tersebut meliputi pengaturan waktu dalam jam

kerja, kelengkapan kerja, jenis dalam pekerjaan, sirkulasi dalam udaranya, dan kesehatan pegawainya.

- 3) Faktor Finansial, dalam faktor finansial yang berhubungan dengan ini adalah jaminan dalam bekerja dan kesejahteraan pegawainya, hal tersebut meliputi jaminan sosial, gaji pegawainya, besarnya tunjangan dan fasilitas yang diberikan dalam bekerja.
- 4) Faktor Sosial, dalam faktor sosial terdapat interaksi sosial di antara pegawai, di antara pegawai dengan atasan, maupun di antara pegawai dengan bidang pekerja yang berbeda.

d. Indikator Kepuasan Kerja

(Khoiroh 2019) memberikan indikator kepuasan kerja yang terdiri dari 5 yaitu :

- 1) Kepuasan dengan gaji

Sistem gaji dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan, dan sesuai dengan harapan karyawan merupakan sesuatu yang diinginkan karyawan. Jika gaji yang terima karyawan adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupasan komunitas, maka hal tersebut akan mempengaruhi kepuasannya secara signifikan. Tetapi , jika gaji yang diberikan lebih rendah dari yang berlaku, maka akan menyebabkan ketidakpuasan kerja terhadap gaji yang diterima karyawan tersebut.

2) Kepuasan dengan promosi

Peluang promosi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara berbeda. Karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan pada setiap individu. Dengan adanya promosi, karyawan memperoleh kesempatan untuk tumbuh dari sisi kepribadian, tanggung jawab yang lebih besar, dan status sosial yang lebih tinggi. Apabila promosi dilakukan secara adil, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan.

3) Kepuasan dengan rekan kerja

Dalam pekerjaan, baiknya sebuah hubungan antara rekan kerja yang solid apabila sebuah pekerjaan memerlukan kerja sama sebuah tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan kerja berpengaruh terhadap kualitas dan intensitas interaksi yang terjadi dalam kelompok kerja.

4) Kepuasan dengan supervisor

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab bawahan

5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

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

2. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2020) kompetensi sebagai suatu karakter paling dasar dari perilaku seseorang berkenaan dengan efektivitas suatu tolak ukur dan atau kinerja unggulan dari sebuah profesi atau situasi.

Menurut Hoke (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai sebuah kemampuan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan seseorang dan ditunjang dengan sikap kerja yang patut dalam pelaksanaan sebuah tugas atau profesi. Hampir serupa, menurut (Mulia & Saputra, 2021) kompetensi merupakan sebuah keahlian yang berdasarkan keterampilan dan pengetahuan seseorang dan ditunjang dengan sikap kerja beserta implementasinya dalam pelaksanaan tugas serta pekerjaan sesuai dengan ketentuan persyaratan yang ada.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi ialah sekumpulan karakter serta kemampuan dari seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

b. Teori Kompetensi

Teori kompetensi dari Spencer (1993) menguraikan kompetensi ke dalam dua kategori, yaitu kompetensi inti dan kompetensi diferensial. Kompetensi inti adalah kualitas dan keterampilan yang dibutuhkan

untuk tugas umum, sementara kompetensi diferensial adalah kompetensi yang spesifik untuk tugas tertentu atau posisi pekerjaan. Teori ini menjadi dasar bagi banyak program pengembangan kompetensi di lingkungan kerja

c. Peran Kompetensi Dalam Pengembangan Individu

Menurut Sudarmanto (2020) menjelaskan bahwa kompetensi Kompetensi memainkan peran penting dalam pengembangan individu. Berikut adalah beberapa cara di mana kompetensi berkontribusi :

1) Kepercayaan dan Nilai

Bagaimana seseorang mempercayai dan menilai sesuatu akan sangat menentukan sikap dan perilakunya. Seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi tetapi tidak memiliki nilai kreativitas dan inovasi memiliki kecenderungan untuk tidak berpikir dan bersikap melakukan pencarian hal-hal baru dan menantang bagi mereka.

2) Keterampilan/Keahlian

Keterampilan memegang peran vital dalam pembentuk kompetensi individu. Bentuk keterampilan yang dapat diperdalam, diasah, dan dipraktikan yaitu *public speaking*. Dengan pemberian intruksi yang tepat, umpan balik, dan latihan konstan keterampilan dalam bidang penulisan juga dapat dikembangkan.

3) Pengalaman

Pengalaman menjadi contributor esensial dalam pembentukan keterampilan manajemen tugas individu. Pengetahuan serta pengalaman di diri seseorang akan terus terakumulasi membentuk kompetensi diri, baik disadari maupun tidak, dan membentuk pola sikap dan perilaku dari individu tersebut.

4) Karakteristik Personal

Karakteristik pribadi tiap individu memberikan pengaruh yang besar terhadap kompetensi yang dimilikinya. Seseorang dengan jenis kepribadian introvert akan memiliki pola hubungan dan komunikasi tim yang berbeda dengan seseorang yang berkepribadian ekstrovert. Sifat dari karakteristik atau kepribadian ini sendiri tidaklah mutlak, tetapi karena telah terkristalisasi melalui jangka waktu yang cukup lama, akan sulit untuk diubah.

5) Motivasi

Motivasi individu atas kegiatan atau akan mempengaruhi capaian hasil dari kinerja mereka. Meski demikian, motivasi adalah faktor yang tidak tetap, memiliki kecenderungan berubah sesuai situasi. *Support*, penghargaan, *recognition*, serta pertimbangan pribadi menjadi hal-hal yang dapat memengaruhi motivasi seseorang.

6) Isu-Isu Emosional

Kondisi emosional yang tidak stabil karena gangguan atau suatu hambatan kerap kali menghalangi seseorang untuk memoptimalkan

kemampuannya. Rasa takut akan melakukan kesalahan dan pemikiran-pemikiran negatif dari diri seseorang akan sangat menentukan bagaimana individu tersebut dapat menguasai dan mencapai suatu kompetensi. Penciptaan lingkungan kerja yang baik dan positif akan menjadi dorongan yang membantu individu untuk mencegah dan memajemen isu-isu ini.

7) Kapasitas Intelektual

Kompetensi individual banyak bergantung pada kapabilitas dan kapasitas kognitifnya dalam berpikir konseptual dan analisis. Perbedaan kemampuan tersebut akan memberikan perbedaan kompetensi individu dalam hal perencanaan dan penentuan keputusan.

d. Indikator Kompetensi

Menurut Anggi Meidita (2019) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1) *Motives* (motivasi)

Adalah suatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.

2) *Traits* (sifat)

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

3) *Self concept* (konsep diri)

Sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang.

4) *Knowledge* (pengetahuan)

Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

5) *Skill* (keterampilan)

Kemampuan untuk melaksanakan suatu tertentu baik fisik maupun mental.

3. *Self Efficacy*

a. Definisi *Self Efficacy*

Menurut (Yateno, 2020) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura (Sinambela et al. 2020) mendefinisikan *self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. Gibson et al (2012:159) dalam Wibowo (2017) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan dengan cukup dalam suatu situasi tertentu.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana cara seseorang bertindak dan mencapai hasil yang seseorang bisa dalam pekerjaannya. Serta efikasi diri membuat seseorang bisa tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi

diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungi ketidakmampuannya (Jayusman et al., 2019).

Berdasarkan pengertian diatas, *self efficacy* merupakan suatu keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan mengatur setiap kegiatan yang menjadi syarat untuk mencapai kinerja yang optimal.

b. Teori *Self Efficacy*

Teori *Self-Efficacy* Bandura. Albert Bandura adalah tokoh utama dalam pengembangan teori *self-efficacy*. Teori ini menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah faktor kunci dalam motivasi, belajar, dan perilaku. Bandura berpendapat bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung mengambil tindakan, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, dan memperoleh pencapaian yang lebih tinggi. Teori ini juga mengklaim bahwa *self-efficacy* dapat dipengaruhi oleh empat faktor utama: pengalaman pribadi, pengalaman sosial, persuasi verbal, dan reaksi fisiologis (Bandura 1997).

Social Cognitive Theory menyoroti pertemuan yang kebetulan dan kejadian yang tak terduga meskipun kejadian tersebut tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Beberapa asumsi awal dan mendasar dari *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura adalah *Learning Theory* (teori pembelajaran) yang berasumsi bahwa manusia cukup fleksibel dan mampu mempelajari berbagai

kecakapan bersikap maupun berperilaku dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah pengalaman-pengalaman tak terduga (Bandura 1997)

c. Peran *Self Efficacy* Dalam Pengembangan Diri

Menurut Yateno (2020) peran *self efficacy* dalam pengembangan diri , yaitu :

- 1) Pengembangan *Self-Efficacy*: Pengembangan *self-efficacy* adalah langkah penting dalam pengembangan diri. Individu dapat meningkatkan *self-efficacy* mereka melalui pengalaman pribadi yang sukses, memperoleh umpan balik positif, membangun keterampilan yang relevan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Terlibat dalam latihan pengembangan diri, seperti pelatihan keterampilan sosial atau keterampilan komunikasi, juga dapat membantu meningkatkan *self-efficacy*.
- 2) Pemberdayaan Diri: *Self-efficacy* adalah kunci dalam pemberdayaan diri. Individu yang merasa percaya diri dalam kemampuan mereka cenderung lebih berani mengambil risiko, menjalani perubahan, dan mencapai tujuan pribadi. Pemberdayaan diri melalui pengembangan *self-efficacy* dapat membantu individu mengatasi hambatan dan mencapai hal-hal yang mungkin sebelumnya tampak tidak mungkin.

d. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Sulistyو & Suhartini dalam Putri dkk (2022) mengidentifikasi tiga indikator untuk mengukur *self-efficacy* :

1) *Magnitude* (Tingkat kesulitan)

Keyakinan mengatasi tingkat kesulitan tugas, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih memilih tugas dengan tingkat kesulitannya yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2) *Generality* (Keyakinan melakukan tugas)

Keyakinan dalam melakukan tugas dalam berbagai kegiatan, penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan tertentu. Seseorang akan terlihat mempunyai *self efficacy* yang tinggi yang mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sebaliknya jika seseorang dengan *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3) *Strength* (Kekuatan)

Berkaitan dengan lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau keseriusannya yang dimiliki seseorang bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

4. *Work Life Balance*

a. *Definisi Work Life Balance*

Work life balance merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Lumunon et al. (2019) *work life balance* sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyalurkan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi.

Ningsih & Tristiana (2021) menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan dua peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaan. Sejalan dengan teori diatas *work life balance* dapat juga diartikan sebagai kemampuan seseorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya (Anggara & Alex 2020). Sedangkan menurut Anisa (2016) dalam Firdayati (2020) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) didefinisikan sebagai proporsi yang seimbang antara waktu, emosi dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat

mengatur waktu dengan baik dan ambisi pada seorang individu yang seharusnya sama seimbang untuk mengurangi ketegangan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan di tempat kerja dan kehidupan pribadinya.

b. Teori *Work Life Balance*

Work/family border theory dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) Teori ini mengklaim bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah konsep sentral dalam memahami *work-life balance*. Teori ini mengidentifikasi tiga jenis konflik: konflik waktu (ketika waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan mengganggu waktu keluarga), konflik stres (ketika stres dari pekerjaan mempengaruhi keluarga), dan konflik perilaku (ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga bertentangan dalam perilaku yang diharapkan (Greenhaus dan Beutell 1985))

c. Pentingnya *Work Life Balance*

Mc Donald dalam Rondonuwu et al. (2018) menyebutkan aspek penting *work life balance* yaitu:

- 1) Kesejahteraan Fisik dan Mental: *Work-life balance* memiliki dampak positif pada kesejahteraan fisik dan mental individu. Terlalu banyak tekanan dari pekerjaan dan kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental. Sebaliknya, mencapai *work-life balance* yang sehat dapat membantu mencegah *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan umum.

- 2) Produktivitas: *Work-life balance* yang baik juga berdampak positif pada produktivitas di tempat kerja. Ketika individu merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih fokus, energik, dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Mereka juga lebih mampu mengatasi tugas-tugas pekerjaan dengan efisien.
- 3) Hubungan Pribadi: *Work-life balance* berdampak pada hubungan pribadi individu, termasuk dengan pasangan, anak-anak, dan teman-teman. Ketika individu menghabiskan cukup waktu berkualitas dengan keluarga dan teman-teman, hubungan tersebut menjadi lebih kuat dan memuaskan. Ini juga membantu menciptakan lingkungan yang sehat bagi perkembangan anak-anak.
- 4) Retensi Karyawan: Bagi perusahaan, *work-life balance* juga memiliki implikasi dalam retensi karyawan. Perusahaan yang memahami pentingnya *work-life balance* dan menyediakan fleksibilitas dalam jadwal kerja cenderung mempertahankan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

d. Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut (Santoso & Dewi, 2019) adalah sebagai berikut :

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar

pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, berbagai aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di

luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul penelitian ini, peneliti ingin membandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu dengan beberapa problematik, variabel, dan objek penelitian. Berikut ini hasil penelitian terdahulu untuk membandingkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	(Meidita, 2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019	Independen : X1 : Pelatihan X2 : Kompetensi Dependen : Y : Kepuasan Kerja Intervening : Z : Motivasi Kerja	1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja 3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Kompetensi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja 5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
2	(Hidayah et al., 2020) Jurnal Pendidikan Edutama Agustus 2020	Independen : X1 : Kualitas Pelayanan X2 : Kompetensi Dependen : Y : Kepuasan Kerja	1. Kualitas Pelayanan berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Kompetensi tidak berpengaruh dan negatif terhadap kepuasan kerja
3	(Sumerdana & Heryanda, K, 2021) Heryanda (2021) Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 2, Bulan Desember Tahun 2021	Independen : X1 : Kompetensi X2 : Lingkungan Kerja Dependen : Y : Kepuasan Kerja	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4	(Rezal et al., 2022) Jurnal Ekonomi Trend Vol. 10 No. 01 Januari – Juni 2022	Independen : X1 : Kompensasi X2 : Kompetensi Dependen : Y : Kepuasan Kerja	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Siti Sanidatur Rohmah Journal of Business and Innovation Management Volume 2 Nomor 2, Februari 2020	Independen : X1 : Kompetensi X2 : Pengembangan Karir Dependen : Y : Kepuasan Kerja	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
6	(Nur & Frianto, 2022) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 (2022)	Independen : X1 : <i>Self Efficacy</i> Dependen : Y : Kepuasan Kerja Intervening : Z : Keterlibatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self efficacy tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 4. Keterlibatan Kerja tidak memediasi pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap kepuasan kerja
7	Vicka I. R. Tumengkol, Bernhard Tewel, Genita Lumintang (2020) Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020	Independen : X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : <i>Internal Locus of Control</i> X3 : <i>Eksternal Locus of Control</i> Dependen : Y : Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. <i>Internal locus of control</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <i>Eksternal locus control</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8	(Nurjanah et al., 2021) JURNAL EKONOMI & BISNIS, VOL. 2, NO. 2, DESEMBER 2020	Var. Independen : X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : <i>Employee Empowerment</i> Dependen : Kepuasan Kerja Intervening : Z : <i>Employee Engagement</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh pada kepuasan kerja 2. <i>Employee Empowerment</i> berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Agus Santoso, I.G.A Manuati Dewi	Independen :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan

No	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	(2019) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 11, 2019	X1 : Efikasi Diri X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja Dependen : Y : Kepuasan Kerja	2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja
10	Siti Rochani, Dkk (2021) Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), Juni 2021	Independen : X1 : Self Efficacy X2 : Kecerdasan Sosial Dependen : Y : kepuasan kerja	1. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kecerdasan Sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
11	Vinny Dwi Alvionita, Rifda Fitrianty, Sri Rahayu (2023) Jurnal Manajemen Dewantara Vol 7 No 1 (2023)	Independen : X1 : kepemimpinan Transformasional X2 : Disiplin Kerja X3 : Work Life Balance Dependen : Y : Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh pada kepuasan kerja 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja 3. Work Life Balance tidak berpengaruh pada kepuasan kerja
12	Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, Yantje Uhing (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Juli 2019	Independen : X1 : Work Life Balance X2 : Kesehatan Kerja X3 : Beban Kerja Dependen : Y : Kepuasan Kerja	1. Work Life Balance tidak memiliki pengaruh pada kepuasan kerja 2. Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
13	Damaris Yunika Pinangkaan, Maryam Mangantar, Maria V. J Tielun	Independen : X1 : <i>Effect Of Emotional</i>	1. <i>Effect Of Emotional Intelligence</i> berpengaruh signifikan terhadap

No	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	(2022) Jurnal EMBA Vol. 10 No.4 November 2022	<i>Intelligence</i> X2 : Work Life Balance Dependen : Y : <i>Job Satisfaction</i>	kepuasan kerja 2. Work Life Balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
14	Slamet Widiyanto, Rojuaniah (2022) SINOMIKA JOURNAL Vol 1 No.3 (2022)	Independen : X1 : Bekerja Dari Rumah X2 : Work Life Balance X3 : Stres Kerja Dependen : Y : Kepuasan Kerja	1. Bekerja Dari Rumah berpengaruh positif dan signifikan 2. Work Life Balance berpengaruh negatif pada kepuasan kerja 3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
15	Aliya & Saragih, (2020) Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 3, 2020	Independen : X1 : Work Life Balance X2 : Lingkungan Kerja Dependen : Y : Kepuasan Kerja	1. <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan pemikiran dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Pertautan antar variabel tersebut. Selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja yaitu teori menurut Spencer (1993) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dan digunakan untuk menilai kinerja seseorang. Kesesuaian karyawan dengan kompetensi di bidang kerja yang dikuasainya, dan mempertimbangkan faktor jabatan atau posisi di kantor menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan – karyawan tersebut.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Sumerdana & Heryanda (2021), Rezal et al., (2022), Rohmah (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Meidita (2019), Hidayah et al., (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara self efficacy dengan kepuasan kerja. Teori yang mendukung yaitu Teori Sosial Kognitif menurut Albert Bandura dalam Elga Yanuardianto (2019). Teori tersebut menyatakan bahwa sebagian besar pembelajaran manusia terjadi dalam sebuah lingkungan sosial manusia memperoleh pengetahuan, keterampilan, keyakinan dan sikap dengan mengamati orang lain. Individu juga melihat contoh untuk

mempelajari kegunaan dan kesesuaian perilaku akibat dari perilaku yang digunakan, kemudian mereka mengharapkan hasil dari tindakan mereka sesuai dengan kemampuan dan keyakinan yang mereka miliki.

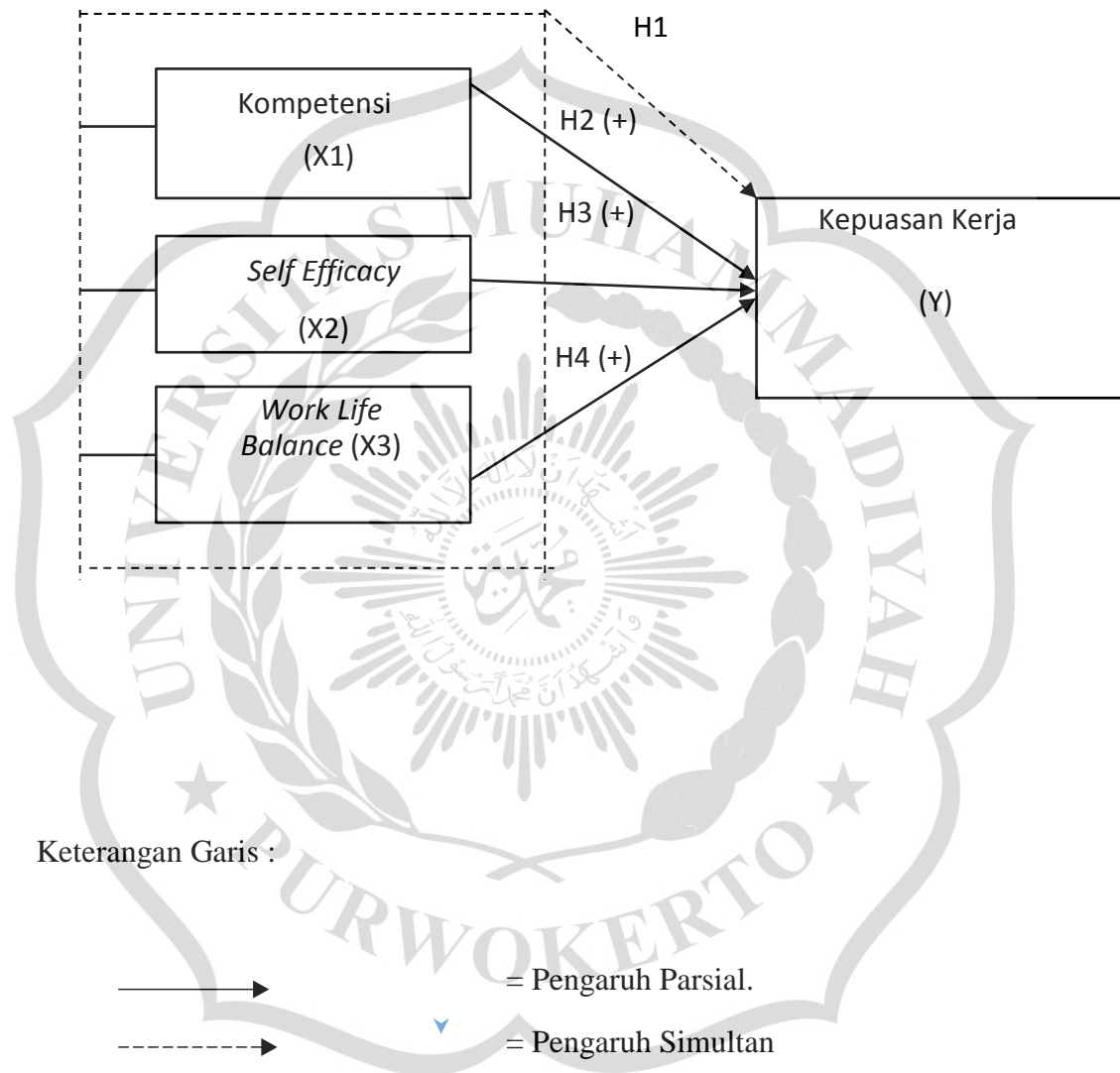
Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pernah dilakukan oleh Nurjanah et al., (2020), Santoso & Dewi (2019), Rochani et al., (2021) menghasilkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Tumengkol et al., (2020), Latifa & Frianto (2022) menghasilkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja menurut ladder theory yang dikemukakan oleh Bird (2006) yang menyatakan bahwa untuk mencapai suatu kepuasan kerja karyawan harus memiliki dua penopang kanan kiri yaitu keseimbangan antara tanggung jawab dan tugas untuk perusahaan dan diri sendiri. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Asaloei et al., (2018), Rijanti et al., (2021), Othman, dkk (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Tumbel et al., (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Dari kerangka berpikir dan tinjauan pustaka diatas, dapat dirumuskan hipotesis dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara terhadap variabel – variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut :

H1 : Kompetensi, *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.