

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Job Satisfaction*

##### 1. Pengertian *Job Satisfaction*

*Job satisfaction* ialah suatu perasaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya (Robbins & Judge, 2009). Menurut Hulu et al., (2024) *job satisfaction* merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan karyawan yang terbentuk saat bekerja, karyawan memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik.

Menurut Andam dan Taheri (2020) *job satisfaction* merupakan kondisi psikologis positif yang dialami karyawan sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis, psikologis, serta terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya mendorong individu untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal. Sedangkan menurut Ayundasari et al., (2017) *job satisfaction* merujuk pada evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan personal karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya yang terbentuk saat bekerja, karyawan memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik.

## 2. Aspek-Aspek *Job Satisfaction*

Menurut Robbins dan Judge (2009) *job satisfaction* memiliki beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

### a. Pembayaran

Imbalan finansial yang diterima karyawan, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, maupun tunjangan lainnya.

### b. Pekerjaan

Merujuk pada karakteristik dan sifat dari tugas yang dijalankan oleh karyawan, termasuk tingkat kompleksitas, variasi, tantangan, serta makna atau nilai intrinsik dari pekerjaan tersebut. *Job satisfaction* akan meningkat apabila individu merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sesuai dengan kemampuan, dan memberikan peluang untuk berkembang.

### c. Kesempatan promosi

Peluang yang tersedia bagi karyawan untuk memperoleh peningkatan jabatan atau tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi. Aspek ini mencerminkan sejauh mana organisasi memberikan ruang bagi pengembangan karier dan mobilitas vertikal.

### d. Atasan

Merujuk pada peran pemimpin langsung atau manajer yang membimbing, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja karyawan. Hubungan yang positif antara karyawan dan atasan, ditandai dengan komunikasi yang efektif, dukungan emosional, serta keadilan dalam perlakuan, dapat meningkatkan *job satisfaction*.

e. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan individu-individu yang bekerja dalam lingkungan yang sama dan memiliki interaksi sosial maupun profesional dengan karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan dan Afrizal (2019) *job satisfaction* memiliki beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

a. Menyenangi Pekerjaannya

Menyenangi pekerjaannya merupakan aspek afektif dari *job satisfaction* yang mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman, tertarik, dan menikmati aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari.

b. Mencintai Pekerjaannya

Mencintai pekerjaannya merupakan bentuk keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, yang mencerminkan rasa memiliki, komitmen, dan kebanggaan dalam menjalankan tugas. Aspek ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya menyukai, tetapi juga merasa terhubung secara mendalam dengan peran dan tanggung jawabnya.

c. Moral Kerja

Moral kerja merujuk pada sikap dan etika yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan.

#### d. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur melalui pencapaian tujuan, kualitas, dan kuantitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek *job satisfaction* menurut Robbins dan Judge (2009) yaitu, pembayaran, pekerjaan, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja. sedangkan aspek *job satisfaction* menurut Hasibuan dan Afrizal (2019) yaitu, menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut Robbins dan Judge (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*, yaitu:

#### a. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam mendorong perubahan positif dan inovasi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berupaya untuk mendorong pengembangan pribadi karyawan.

#### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kesejahteraan dan produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan. Lingkungan yang sehat, inklusif, dan mendukung menciptakan situasi yang memungkinkan karyawan untuk berkembang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* menurut Robbins dan Judge (2009) yaitu, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, penghargaan, dan kinerja.

## **B. *Work Engagement***

### **1. Pengertian *Work Engagement***

Menurut Schaufeli (2012) *work engagement* adalah kondisi psikologis karyawan yang ditandai oleh motivasi, dedikasi, serta penghayatan yang mendalam terhadap pekerjaan yang karyawan jalankan. *Work engagement* diartikan sebagai kondisi positif yang mencerminkan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja (Wood et al., 2020). Sedangkan Bakker et al., (2014) menyebutkan *work engagement* sebagai suatu kondisi positif yang tercermin dalam perilaku kerja, di mana individu menunjukkan keterlibatan kognitif dalam memaknai hubungan antara dirinya sebagai karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Zyl et al., (2021) *work engagement* merupakan suatu kondisi mental yang ditandai oleh sikap positif, dedikasi tinggi, keterlibatan mendalam, serta antusiasme yang kuat dalam menjalankan aktivitas kerja. Keadaan ini mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan Budiono dan Yasin (2020) menyebutkan *work engagement* karyawan sebagai keterhubungan kognitif dan emosional yang terjadi antara karyawan, organisasi, atasan, dan rekan

kerja, yang secara kolektif berkontribusi terhadap peningkatan rasa otonomi dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah kondisi psikologis karyawan yang ditandai oleh motivasi, dedikasi, serta penghayatan dalam memaknai hubungan antara dirinya sebagai karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan.

## 2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Schaufeli (2012) menyebutkan terdapat tiga aspek *work engagement* yaitu, sebagai berikut:

### a. Semangat

Ditandai oleh energi yang tinggi, ketangguhan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, semangat untuk terus berupaya secara maksimal, serta kegigihan dalam mengatasi hambatan atau penurunan kinerja di tempat kerja.

### b. Dedikasi

Tercermin melalui perasaan bahwa pekerjaan memiliki makna dan nilai penting, disertai dengan energi positif, kreativitas, rasa bangga, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan.

### c. Penghayatan

Adanya fokus yang tinggi dan rasa bahagia pada tugas yang dimiliki. Misalnya situasi yang dimana sulit bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan serta terlibat dalam pekerjaan karyawan tanpa mengenal waktu yang lama.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa aspek *work engagement* menurut Schaufeli (2012) yaitu, semangat, dedikasi, dan penghayatan.

### **C. *Self-Efficacy***

#### **1. Pengertian *Self-Efficacy***

Menurut Wiyono (2022) *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta mengatasi rintangan untuk meraih hasil dalam situasi tertentu. Menurut Ariani dan Fauzan (2023) *Self-efficacy* adalah perilaku keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas untuk meraih kesuksesan. *Self-efficacy* Sangat penting bagi karyawan agar karyawan dapat memiliki kemampuan dalam memotivasi diri serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Ningsih et al., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang dimiliki guna memperoleh hasil kinerja yang baik agar tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

#### **2. Aspek-Aspek *Self-Efficacy***

Bandura (1997) menyebutkan beberapa aspek dari *self-efficacy*, diantaranya sebagai berikut:

a. *Level*

Tingkat kesulitan suatu tugas dipersepsikan individu sebagai sesuatu yang tetap dapat diselesaikan dengan baik. Keyakinan ini berkaitan erat dengan pencapaian tujuan. Sebagian individu meyakini bahwa karyawan mampu mengatasi tantangan tugas yang kompleks.

b. *Strenght*

Tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai aspek atau komponen dari suatu tugas disebut sebagai efikasi diri. Beberapa individu memiliki keyakinan yang tinggi bahwa karyawan dapat berhasil meskipun dihadapkan pada tugas yang berat, sementara yang lain memiliki kepercayaan diri yang rendah dan meragukan kemampuannya. Individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung mudah menyerah ketika menghadapi pengalaman negatif, sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan menunjukkan ketekunan dan upaya berkelanjutan dalam menghadapi tantangan dan hambatan.

c. *Generality*

Generalisasi efikasi diri mengacu pada sejauh mana harapan individu terhadap kemampuannya dapat diterapkan secara luas dalam berbagai situasi atau hanya terbatas pada tugas tertentu. Aspek ini menggambarkan apakah individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam konteks yang beragam atau spesifik. Tingkat generalitas ini dapat dinilai dari kesamaan aktivitas, metode dalam

menyelesaikan tugas, serta bagaimana kemampuan tersebut diekspresikan melalui proses kognitif, afektif, dan konatif, tergantung pada jenis situasi yang dihadapi serta karakteristik individu dalam berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek *self-efficacy* menurut Bandura (1997) yaitu, *level*, *strength*, dan *generality*.

#### **D. Karyawan Baitut Tamwil Muhammadiyah Banyumas**

Karyawan BTM Banyumas merupakan praktisi keuangan mikro syariah yang menjalankan tugas berdasarkan prinsip amanah, tanggung jawab, dan pelayanan sebagai bentuk pengabdian moral. Karakteristik utama mereka tercermin pada tingkat keterlibatan kerja *work engagement* yang tinggi, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, serta keterlibatan penuh secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan. Selain itu, mereka memiliki keyakinan diri *self-efficacy* yang kuat dalam mengelola tekanan, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tantangan kerja. Integrasi antara keterlibatan kerja dan keyakinan diri ini secara signifikan menjadi prediktor utama dalam membentuk kepuasan kerja *job satisfaction* karyawan di lingkungan BTM Banyumas.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

##### **1. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction***

Ketika karyawan mengalami keterlibatan yang tinggi, karyawan merasakan energi positif, makna dalam pekerjaan, dan memiliki ikatan

emosional yang kuat dengan organisasi. Hal ini meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan (Anwar & Qadir, 2017). Menurut Garg et al., (2018) karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan menantang cenderung memiliki perasaan puas karena karyawan merasakan adanya penghargaan terhadap kompetensi dan kontribusinya.

Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi biasanya menunjukkan emosi positif seperti semangat, kebanggaan, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Emosi-emosi ini menjadi pondasi penting dalam membentuk *job satisfaction* (Rai & Maheshwari, 2020). Selain itu, menurut Yandi dan Havidz (2022) *work engagement* juga mendorong peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja yang baik, yang pada akhirnya memberikan umpan balik positif kepada karyawan dan memperkuat kepuasan kerja karyawan. Kinerja yang baik sering kali dikaitkan dengan pengakuan dan penghargaan, yang juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja (Perera et al., 2018).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lahat dan Marthanti (2021) yang mengatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

## **2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction***

Menurut teori sosial kognitif Bandura (1977) efikasi diri memengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak. Menurut Lestari et al., (2020) individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki harapan yang positif terhadap hasil kerja karyawan, lebih tahan terhadap stres, dan lebih

mampu mengatasi hambatan. Ketika individu merasa mampu mengelola tugas dan tanggung jawabnya, karyawan cenderung merasa puas dengan peran yang dijalani dalam organisasi. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat menimbulkan keraguan, ketidakpuasan, dan bahkan keengganan untuk terlibat dalam pekerjaan (Tanjung et al., 2020).

Efikasi diri yang tinggi secara langsung meningkatkan motivasi intrinsik. Karyawan yang percaya pada kemampuannya lebih cenderung mengambil inisiatif, menyelesaikan pekerjaan dengan standar tinggi, dan merasa puas atas pencapaiannya (Shaukat et al., 2019). Hal ini secara tidak langsung juga memperkuat *job satisfaction*, karena pencapaian yang diperoleh melalui usaha dan keyakinan diri memberikan perasaan bermakna terhadap pekerjaan yang dilakukan (Lestariningsih et al., 2021). Selain itu, kepercayaan diri yang tinggi membantu individu tetap stabil secara emosional saat menghadapi tekanan kerja, yang berkontribusi terhadap rasa puas dan nyaman di tempat kerja (Rossiandy & Indradewa, 2023).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhery et al., (2020) yang menyebutkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan, sehingga semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat *job satisfaction* karyawan tersebut.

### **3. Pengaruh *Work Engagement* dan *Self-Efficacy* terhadap *Job Satisfaction***

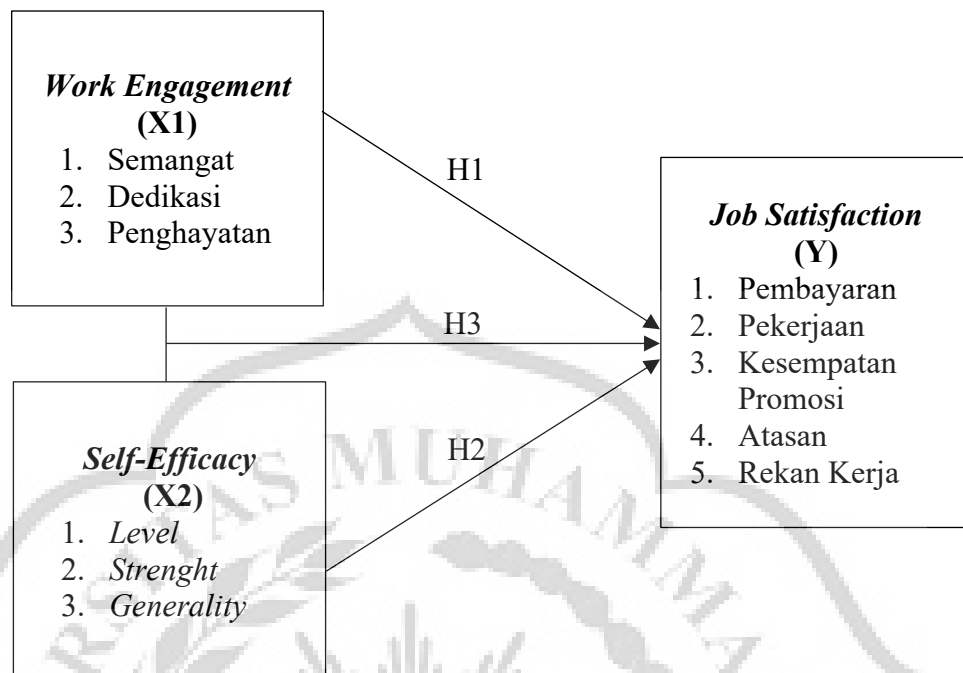
*Work engagement* dan *self-efficacy* merupakan dua konstruk psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan

(Utama et al., 2023). Ketika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan keyakinan yang kuat terhadap efikasi diri, maka kemungkinan karyawan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya akan meningkat secara signifikan (Tarigan & Dimiyati, 2021).

Menurut Bakker et al., (2014) *work engagement* mendorong semangat (*vigor*), dedikasi, dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaan, yang secara positif memengaruhi sikap kerja dan kinerja. Ketika keterlibatan ini dipadukan dengan efikasi diri yang tinggi, karyawan tidak hanya merasa secara emosional terhubung dengan pekerjaannya, tetapi juga merasa mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, bahkan dalam kondisi yang menantang (Setiawan et al., 2023).

Selain itu, tingkat *work engagement* dan *self-efficacy* yang tinggi juga mendorong munculnya perilaku proaktif, ketekunan dalam mencapai tujuan, serta stabilitas emosi (Ramadhan & Budiono, 2023). Karakteristik ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga memperkuat persepsi bahwa kontribusi karyawan dihargai (Schaufeli, 2012). Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung mendapatkan pengakuan, mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah, serta memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yakın dan Erdil (2012) juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi dan *self-efficacy* yang kuat cenderung mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih baik dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

## F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka berpikir pada penelitian ini, maka hipotesis yang di ajukan adalah sebagai berikut:

**H1:** *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas

**H2:** *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas

**H3:** *Work Engagement* dan *Self-Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan BTM Banyumas