

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari khusus hubungan serta peranan antara manusia di dalam organisasi perusahaan, yang mencakup tentang pembinaan, pelatihan, pengetahuan, kemampuan dan perlindungan sumber daya manusia yang baik agar efisien dan efektif sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Imam dan Rismawati (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, perorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja yang didalamnya diisi oleh sumber daya manusia ada yang berperan sebagai pemimpin, dan sebagai besar lainnya berperan sebagai anggota/ karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mokoagow (2022) Manajemen sumber daya manusia ialah suatu rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang merentang mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketenagaan kerjaan sebagai bagian dari manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif serta untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan aktivitas yang mempelajari proses-proses hubungan ketenagakerjaan yang dikelola oleh manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku agar mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan dan masyarakat

serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan, baik bersifat internal maupun yang bersifat eksternal yang ditentukan oleh sumber daya manusia yang setepat-tepatnya.

## **2.1.2. *Self Efficacy***

### **2.1.2.1. Teori Dasar dan Pengertian *Self Efficacy***

Konsep *Self Efficacy* dikenal juga sebagai bagian dari teori kognitif sosial. Teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya. *Self efficacy* dikembangkan oleh Albert Bandura sebagai bagian dari teori yang lebih luas, yakni teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial diturunkan dari teori pembelajaran sosial. Teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa jika manusia terdorong mempelajari perilaku tertentu, mereka belajar melalui pengamatan dan peniruan tindakan-tindakan tertentu. Menurut Bandura dalam Lianto (2019) Asumsinya adalah bahwa manusia akan beradaptasi dengan faktor-faktor yang disukai dari lingkungannya, seraya mencoba mengubah faktor-faktor yang tidak disukai. Menurut Bandura dalam Lianto (2019) Teori kognitif sosial berguna untuk meramalkan perilaku, tentang pembelajaran dan perubahan. Teori kognitif sosial diajukan Bandura sebagai reaksi ketidakpuasannya atas prinsip-prinsip psikologi behaviorisme dan psikoanalisis. Behaviorisme dan psikoanalisis terlalu menekankan determinisme lingkungan sebagai satu-satunya penentu perilaku individu. Melalui teorinya, Bandura mengajukan pandangan humanistik dan eksistensial yang menekankan peran kapasitas manusia dalam penilaian kesadaran dan arah tindakan. Individu adalah kontributor utama yang menentukan mau menjadi apa seturut pilihan hidupnya.

*Self efficacy* merupakan keyakinan pada diri sendiri untuk mencapai hasil atau tugas tertentu dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Menurut Luthans dalam Azhari *et al.*, (2022) mengatakan *self efficacy* ialah yang mengacu kepada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. Sehingga dengan adanya kepercayaan diri ini diharapkan termotivasi agar mendapatkan tujuan yang diinginkan. Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang

muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya.

Menurut Badeni dalam Sutanti dan Widayati (2022) efikasi diri ialah keyakinan individu mengenai seberapa baik diri sendiri bisa melakukan dan mengerjakan tugas ataupun suatu kegiatan yang diperlukan untuk menjalin dengan suasana yang mungkin sedang terjadi saat ini. Orang yang meyakini dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sebaliknya orang yang senantiasa merasa gagal cenderung untuk gagal. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka maka dengan itu mereka juga harus membutuhkan motivasi dari diri sendiri.

Menurut Aprian dalam Andre dan Santoso (2022) menjelaskan efikasi diri ialah analisis pada individu yang berdasarkan tiga dimensinya, meliputi *magnitude, generality dan strength*. Magnitude yaitu berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, generality yaitu yang berkaitan dengan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas- tugas tertentu secara baik dan tuntas serta strength (kekuatan) yaitu yang mengacu pada derajat dan kemandirian terhadap keyakinannya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dan percaya jika mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinan untuk bekerja lebih keras guna untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan menunjukkan prestasi yang lebih tinggi. Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan dan kepercayaan dalam diri pribadi terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur tindakan yang akan dilakukan agar suatu pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy***

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

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experineces*)

Keberhasilan yang akan didapatkan dalam meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang, sebaliknya jika mengalami kegagalan maka menurunkan *self efficacy*. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang

lebih besar karena faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy* dan jika keberhasilannya terdapat hambatan yang besar dan hasil dari perjuangan sendiri maka itu membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Keberhasilan pengalaman ini memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling dan *self efficacy* tidak terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Informasi (*Information*)

Dengan adanya informasi ini bisa membuat lebih fokus untuk memberikan upaya yang terbaik dalam mengatasi keraguan diri. Informasi yang disampaikan secara verbal oleh seseorang tentang kemampuan yang biasanya berpengaruh digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa cukup melakukan suatu tugas dan membantu tujuan yang diinginkan.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai dengan ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai dengan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

### 2.1.2.3. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Level (Tingkat Kesulitan)

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

## 2. Generality (Luas Bidang Perilaku)

Berkaitan dengan 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.

### 2.1.3. Kompensasi

#### 2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh seorang pekerja yang berupa fisik maupun non fisik atas jasa atau hasil dari pekerjaannya yang diberikan dari perusahaan mereka bekerja. Menurut Gustiandari (2020) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya yang berasal dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang besar dihasilkan oleh karyawan. Menurut Gaol *et al.*, dalam Gustiandari (2020) menyatakan bahwa kompensasi ialah suatu hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan yang sebagai balas jasa yang diberikan sebagai kontribusi karyawan yang diberikannya untuk organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko dalam Herispon dan Firdaus (2022) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya program kompensasi ini penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia dan menjalin ikatan kerja sama antara atasan dengan karyawan, sehingga karyawan

juga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Menurut Rahayu dan Riana (2017) Kompensasi adalah jenis pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi yang telah mereka berikan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting karena merupakan kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan meningkatkan semangat, produktivitas, moral, loyalitas dan kepuasan karyawan.

Dari beberapa pengertian kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau pembayaran yang dilakukan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial. Karena kompensasi adalah salah satu pendorong untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan dan kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Sutrisno dalam Herispon dan Firdaus (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

a) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang diberikan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Dengan kata lain, ketika tingkat output meningkat, kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan maka akan semakin besar pula kompensasinya.

b) Kemampuan Perusahaan

Kemampuan untuk melakukan pembayaran secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi karyawan. Karena sangat tidak mungkin perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

c) Kesiediaan Perusahaan

Kesiediaan untuk membayar meskipun perusahaan mampu membayar kompensasi, tetapi belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi dengan layak dan adil.

d) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan maka kompensasi cenderung lebih tinggi begitupun sebaliknya jika tenaga kerja ke perusahaan rendah maka kompensasi cenderung menurun.

### **2.1.3.3. Indikator Kompensasi**

Pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting dalam organisasi atau perusahaan karena bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Aspek terpenting dari pekerjaan di mata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Karyawan umumnya dibayar sesuai dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam tenaga kerja yang memiliki kualifikasi tersebut. Kompensasi juga ditentukan oleh keahlian dan upaya yang dibutuhkan untuk meningkatkan pekerjaan terhadap tingkat pekerjaannya yang dinilai oleh organisasi dan masyarakat. Maka dari itu indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Simamora (2014) mengemukakan indikator kompensasi, yaitu :

- a) Gaji  
Merupakan pembayaran yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b) Upah  
Merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja karena berstatus tidak terikat dengan perusahaan.
- c) Insentif  
Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan atas kerja keras mereka dalam bekerja.
- d) Tunjangan  
Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya yang dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.
- e) Fasilitas

Merupakan sarana dan prasarana serta suasana pendukung sebagai penunjang yang diberikan oleh organisasi.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan itu sendiri. Perusahaan juga harus bisa membangun rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam artian para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta dan kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

Hal ini lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika karyawan melakukan kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kegiatan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Pranitasari (2019) mengatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. sebagaimana lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan memberikan kepuasan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, sebab karyawan tidak akan merasa terganggu dalam menjalankan kegiatan aktivitasnya.

Menurut Widyaningrum (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Adapun

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu keadaan yang berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Widyaningrum (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor personal : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan : kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, semangat dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim : kualitas semangat dan dukungan yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor situasional : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik yaitu meliputi segala keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik mencakup beberapa indikator, antara lain penerangan atau cahaya, ruang gerak, jam kerja, sirkulasi udara, kebersihan, tata warna, dan keamanan tempat kerja.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik, yaitu kondisi lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis yang di dalamnya terdapat hubungan atau komunikasi dan perlakuan antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) dan hubungan atau komunikasi dan perlakuan antara sesama karyawan (hubungan horizontal). Lingkungan kerja non fisik terdapat beberapa indikator yaitu : hubungan kerja dengan pemimpin, hubungan kerja pemimpin dengan bawahan, dan hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya.

## **2.1.5. Kepuasan Kerja**

### **2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen, hal ini mempengaruhi pada produktifitas karyawan saat bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi atau perusahaan yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Menurut Saputra (2022) kepuasan kerja didefinisikan yaitu sebagai sikap positif untuk karyawan dalam mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan tersebut. Rasa menghargai tersebut harus menunjukkan bahwa mereka menyenangi dan mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga dapat dikatakan juga kepuasan kerja yaitu sebagai alat mengidentifikasi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Suhery *et al.*, (2020) mengatakan kepuasan kerja ialah keadaan perasaan emosional seseorang yang menyenangkan dari setiap para karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini karyawan juga merasa bahwa balas jasa yang mereka terima atas pekerjaannya sesuai dengan kontribusi apa yang mereka berikan ke organisasi atau perusahaan. Menurut Greenberg dan Baron dalam Erwan dan Kurniawan (2022) kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala peringkat, kuesioner ataupun dengan wawancara. Menurut Kuswadi dalam Erwan dan Kurniawan (2022) terdapat tujuan untuk pengukuran kepuasan kerja adalah untuk mengetahui kepuasan karyawan secara menyeluruh termasuk hubungannya

dengan tingkatan prioritasnya yang dianggap penting bagi seorang karyawan, untuk mengetahui persepsi atau anggapan setiap karyawan pada suatu perusahaan harus mengenal dan mengetahui atribut-atribut yang termasuk ke dalam kategori kritis yang memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Dari pernyataan beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah seorang karyawan yang dapat memenuhi tingkat keinginannya sesuai dengan jasa yang telah mereka berikan dan kontribusikan terhadap organisasi atau perusahaan, hal ini bahwa kepuasan kerja sangat memiliki peranan penting bagi seorang karyawan untuk memaksimalnya kinerjanya secara optimal dan maksimal sehingga dapat mempermudah organisasi atau perusahaan untuk mencapai target dengan tepat waktu. Menurut Pranitasari dan Saputri (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga dirasakan setiap orang yang sangat berbeda karena banyak aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting untuk menunjang tercapainya kepuasan kerja yang dimiliki seseorang, yang akan berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

#### **2.1.5.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sumaila dan Rossanty (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

1. Faktor pegawai yang meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus dalam berinteraksi, jenis kelamin, umur, kondisi fisik, pendidikan yang telah ditempuh, pengalaman kerja yang sudah pernah didapatkan, lama masa kerja, tingkat emosi yang dimiliki, sikap kerja, persepsi dan cara berpikir.
2. Faktor pekerjaan meliputi yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan, stuktur organisasi, pangkat (golongan) yang dimiliki, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial diluar gaji pokok, memiliki kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

#### **2.1.5.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut kartika *et al.*, (2018) terdapat beberapa indikator dalam kepuasan kerja yaitu :

1. Upah

Upah diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti honor, premi, bonus, atau tunjangan keuangan lainnya. Jika upah yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan karyawan, maka upah dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Karyawan mengharapkan imbalan keuangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas. Apabila kebutuhan akan upah terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang karyawan harapkan.

## 2. Perlakuan Atasan

Setiap karyawan tentunya ingin diperlakukan secara adil. Untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, perlu diadakan komunikasi yang terbuka antar keduanya. Apabila atasan menghargai karyawan dengan baik, maka karyawan dapat merasa pekerjaannya dihargai selama bekerja di perusahaan tersebut. Pada umumnya, karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

## 3. Kondisi Lingkungan Kerja

Setiap karyawan akan mudah dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan bila merasa bahwa lingkungan kerjanya tenang, bersih, dan menyenangkan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

## 4. Promosi

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai. Dalam era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi karyawan yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian, usaha-usaha menciptakan kepuasan atau komponen promosi dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik di masa-masa yang akan datang. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat. Sebaliknya, apabila tidak ada

kesempatan untuk dipromosikan maka karyawan dapat merasa jenuh dan keluar dari perusahaan.

#### 5. Rekan Kerja

Kebanyakan karyawan juga membutuhkan interaksi sosial dalam bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga dapat tercapai bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan rekan kerjanya akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

## 2.2. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh *self efficacy*, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sudah banyak dilakukan penelitian sebelumnya oleh beberapa peneliti. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Wibowo (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Roy Sentoso Collection Yogyakarta dengan jumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan mengambil semua sampel yaitu 50 karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data menggunakan SPSS 23 yang terdiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ramadhan dan Padmanty (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Tekstil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri tekstil. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling* dengan diperoleh 240 responden penelitian berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Data penelitian berupa data primer dengan memperoleh data menggunakan print out angket kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berhubungan positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Cahyani *et al.*, (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT Mitra Lestari Sejati Bandung. PT Mitra Lestari Sejati merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang tekstil. Perusahaan ini memproduksi alat penunjang untuk printing yang biasa disebut dengan screen dengan jumlah responden yang diambil sebanyak 59 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan variabel kompensasi berpengaruh positif dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Apriyani dan Iriyanto (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada ART Industries Boyolali. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Art Industries Boyolali. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sample random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS 23. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji hipotesis melalui uji Ttest Fttest, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu,  $Y=$

3,287+0,193KMP+0,157PNM+0,180LK. Apabila kompensasi, penempatan karyawan dan lingkungan kerja bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan bernilai 3,287. Hasil uji t membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel penempatan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil adjusted R square atau koefisien determinasi sebesar 0,381 yang berarti bahwa 38,1% variabel dependen Y dipengaruhi oleh variabel independen (X) sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Sutanti dan Widayati (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Interdesign Cipta Optima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Penelitian ini dilakukan di PT Interdesign Cipta Optima. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 karyawan di PT Interdesign Cipta Optima. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling, yaitu berjumlah 130 responden. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Kekurangan dari penelitian ini hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Bargsted *et al.*, (2019). *Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran mediasi karakteristik desain kerja (tugas, pengetahuan, social, dan karakteristik kontekstual) dalam hubungan antara efikasi diri profesional dan kepuasan kerja. Penelitian telah menunjukkan bagaimana desain pekerjaan motivasi memiliki konsekuensi positif bagi individu, meningkatkan kontrol dan persepsi kekuatan internal (seperti self-efficacy) dan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif. Namun, sedikit yang diketahui tentang bagaimana self-efficacy mempengaruhi kepuasan kerja melalui pengayaan

pekerjaan. Dalam penelitian ini, 353 pekerja Chili menjawab survei yang dilaporkan sendiri. Analisis regresi mengkonfirmasi sebagian hipotesis, menunjukkan mediasi lengkap dari tugas dan karakteristik sosial dari desain kerja dalam hubungan antara efikasi diri profesional dan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bagaimana efikasi diri profesional berhubungan dengan desain kerja dan menyoroti pentingnya karakteristik sosial dan tugas untuk meningkatkan kepuasan kerja, berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana efikasi diri meningkatkan kepuasan kerja melalui desain kerja.

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Anasi (2020). *Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh gabungan dari hubungan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja pustakawan di barat daya, Nigeria. Dia belajar menggunakan desain survei deskriptif. Teknik multistap sampling digunakan untuk studi ini. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang terstruktur sendiri, dan total 102 pustakawan akademis menanggapi kuesioner itu. Statistik yang deskriptif dan tidak pasti digunakan untuk analisis data. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara hubungan kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Di antara variabel yang diperiksa, beban kerja bukan merupakan pertanda signifikan statistik kepuasan kerja pustakawan, tetapi hubungan kerja dan lingkungan kerja secara statistik memiliki efek relatif signifikan secara statistik pada kepuasan kerja pustakawan.

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Suleiman *et al.*, (2018). *Effect of Direct and Indirect Compensation on Employees Job Satisfaction of Selected Microfinance Banks in Ilorin Metropolis*. Tujuan khususnya adalah untuk: (i) menilai pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. (ii) mengevaluasi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi ini mengadopsi desain deskriptif Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan dari lima bank keuangan mikro terpilih di kota metropolitan Ilorin. Bank keuangan mikro ini adalah: Bank Keuangan Mikro Balogun Fulani, Bank Keuangan Mikro Balogun Gambari, Bank Keuangan Mikro Balogun Ajikobi, Bank Keuangan Mikro Ilorin dan Bank Keuangan Mikro

Universitas Ilorin. Dua puluh (20) eksemplar kuesioner dibagikan ke masing-masing bank Keuangan Mikro dengan menggunakan teknik convenience dan simple random sampling untuk menghindari bias sebanyak mungkin. Sebanyak 100 karyawan dari lima (5) bank keuangan mikro ini dipilih sebagai ukuran sampel. Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa; ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di bank keuangan mikro terpilih di kota metropolitan Ilorin ( $R = 0,245$ ,  $R^2 = 0,060$ ,  $P < ,05$ ). Juga, ada hubungan yang signifikan antara kompensasi tidak langsung dan kepuasan kerja karyawan di keuangan mikro terpilih di kota metropolis Ilorin ( $R = 0,560$ ,  $R^2 = 0,314$ ,  $P < 0,05$ ). Studi tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan langsung antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bank keuangan mikro mengamati hubungan yang jelas antara penghargaan atas pekerjaan mereka dan kepuasan kerja seiring dengan kemajuan karir. Studi ini juga menyimpulkan bahwa jika bank keuangan mikro di Ilorin menawarkan tunjangan termasuk gratifikasi, pembayaran pensiun, dan tunjangan kesehatan, akan ada kepuasan kerja karyawan karena mereka adalah alat motivasi dalam organisasi. Oleh karena itu studi tersebut merekomendasikan bahwa Studi tersebut merekomendasikan bahwa bank Keuangan Mikro perlu banyak berfokus pada kesejahteraan asetnya yang paling berharga yaitu Sumber Daya Manusia. Keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja karyawan dan kehidupan di luar pekerjaan sangat penting. Studi tersebut merekomendasikan bahwa sistem bonus dapat disuntikkan di bank keuangan mikro untuk memberi penghargaan kepada karyawan yang efisien dan pekerja keras sehingga mereka dapat dipertahankan. Lebih dari itu, budaya pujian dan penghargaan verbal harus didorong di cabang bank dari manajer dan pejabat senior untuk membantu memotivasi karyawan dan menjaga mereka tetap teguh dalam pekerjaan mereka.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian**

#### **2.3.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Andre dan Santoso (2022) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan ketahanan diri dan kemampuan seseorang dalam menghadapi sebuah permasalahan dan berupaya untuk menghadapi segala kegagalan di dalam

perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. *Self efficacy* juga mempengaruhi bagaimana orang merasa berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Meskipun pengetahuan dan keterampilan diperlukan akan tetapi latar belakang pendidikan tidak menjamin kesuksesan seseorang. Dua orang memiliki latar belakang pendidikan yang sama, tetapi mungkin tidak berhasil di tugas yang sama karena perbedaan dalam tingkat *self efficacy*-nya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pernyataan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bargsted *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Saputra (2022) menjelaskan bahwa kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan. Kompensasi yang cukup dan adil menjadi harapan bagi karyawan. Kompensasi yang diatur dengan baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas bekerja karyawan. Dengan adanya sistem kompensasi yang adil tersebut serta lingkungan kerja yang baik memungkinkan jika kepuasan kerjanya akan mengalami peningkatan. Pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan dapat berpengaruh sehingga mengalami penurunan.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2021), Cahyani *et al.*, (2020), Apriyani dan Iriyanto (2020) dan Suleiman *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

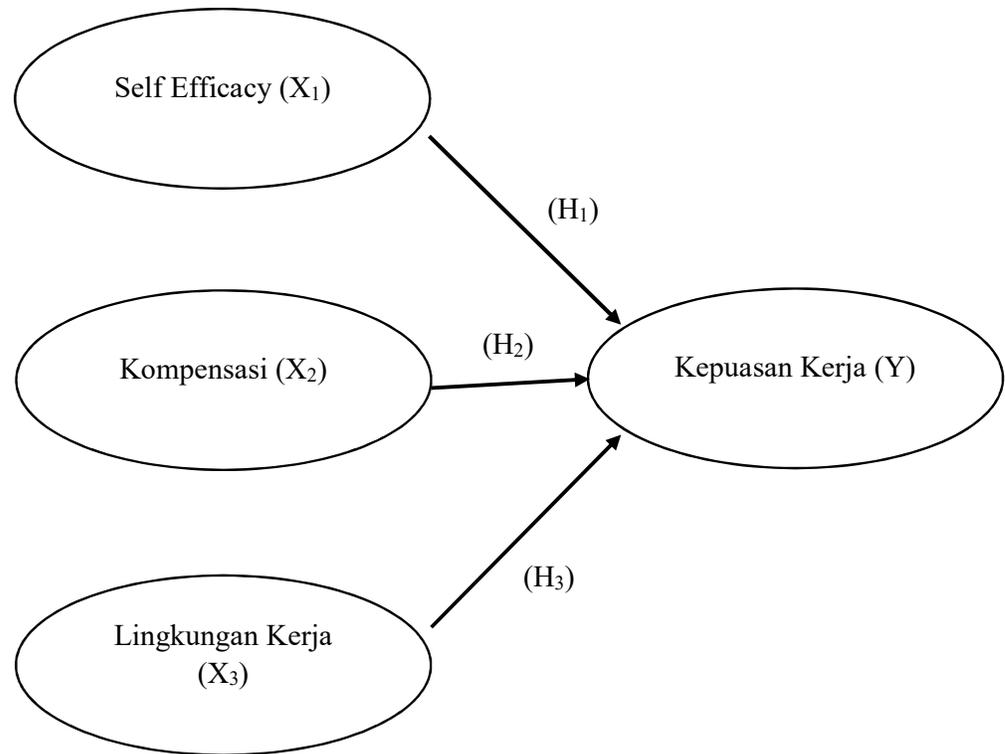
### **2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sarwono dalam Imam dan Rismawati (2022) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dalam lingkungan kerja tersebut disebabkan dengan mampu memberikan energi antara lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Keseluruhan dari faktor internal dan faktor eksternal yang ada di sekitar kerja setiap karyawan, dalam hal ini berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Sehingga para karyawan akan bekerja maksimal jika merasa puas dengan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan dukungan.

Berdasarkan pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhan dan Padmanty (2022), Sutanti dan Widayati (2022) dan Anasi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.4. Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual merupakan pemikiran konsep untuk menjelaskan, mengungkap dan menunjukkan persepsi hubungan antara pengaruh variabel bebas (independen) yang menggunakan simbol (X) terhadap variabel terikat (dependen) yang menggunakan simbol (Y) yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Berikut kerangka konseptual penelitian dengan topik *Self Efficacy*, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Variabel Independen

$X_1 = \textit{Self Efficacy}$

$X_2 = \textit{Kompensasi}$

$X_3 = \textit{Lingkungan Kerja}$

Variabel Dependen

$Y = \textit{Kepuasan Kerja}$

## 2.5. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendugaan dari suatu penelitian terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, berikut dikemukakan hipotesis penelitiannya :

H1 : Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk

H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk