

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian**

Robbins (2015), Kepuasan kerja terjadi pada perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti tingkat kehadiran atau absensi dan lain-lain. Pemenuhan pekerjaan merupakan sumber daya yang paling menonjol dalam suatu organisasi. pemenuhan kerja merupakan sentimen positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kesimpulan Robbins dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kerja terjadi dalam sentimen kepuasan kerja karyawan/pegawai terhadap pekerjaannya.

Handoko (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang mencerminkan baik atau buruknya dalam memandang pekerjaan mereka. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan pikiran pekerja yang penuh gairah, ceria dan menghargai pekerjaannya. Pemenuhan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan cara mewujudkan pekerjaan, pengaturan, perlakuan, perlengkapan dan lingkungan kerja yang baik. Pemenuhan di luar pekerjaan adalah pemenuhan pekerjaan yang mewakili yang menikmati di luar pekerjaan dengan sejumlah imbalan yang akan diperoleh dari hasil pekerjaannya, sehingga ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pemenuhan pekerjaan, gabungan pekerjaan interior dan eksterior, merupakan pemenuhan pekerjaan yang ditentukan oleh sikap semangat yang disesuaikan antara kompensasi dan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan mengenai pekerjaannya tentang seberapa menyenangkan pekerjaan yang dilakukan dan sejauh mana dapat memuaskan kebutuhannya.

#### **2.1.1.2 Indikator Kepuasan kerja**

Pengukuran kepuasan kerja harus dilakukan secara objektif melalui analisis yang menjadi indikasi kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Pekerjaan: Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Upah: Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaan apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi: Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas: Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja: Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan menyelesaikan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### **2.1.2 Komitmen Organisasional**

##### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut (Luthans dan Doh, 2020) komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas setiap karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian karyawan terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi.

Mathis, Jackson, Meglich, dan Valentine (2021) menambahkan komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama dengan organisasi dimana dia bekerja, atau bahkan meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan dari beberapa definisi komitmen organisasi yang diberikan di atas adalah keyakinan yang mengikat karyawan dengan organisasi dengan menunjukkan sikap loyalitas, rasa tanggung jawab dengan tugas-tugas, yang dimana dalam artian komitmen yang tinggi ditunjukkan oleh rendahnya tingkat ketidakhadiran dan rendahnya tingkat perputaran (*turnover*) karyawan

#### **2.1.2.2 Indikator Komitmen Organisasional**

Rasa percaya terhadap suatu bisnis disebut dengan komitmen organisasi, dan besar kecilnya kepercayaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Menurut Allen dan Meyer (2018), mendeskripsikan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut:

##### *1. Affective commintment*

Karyawan dengan *affective commintment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasinya, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi. Dari indikator ini dapat dikembangkan menjadi 8 item pertanyaan, yaitu:

## 2. *Continuance commintment*

Berkaitan dengan kecenderungan karyawan untuk mengikat diri terhadap organisasi yang didasarkan pada kesadaran, yang terdapat penilaian untung rugi yang dirasakan karyawan apabila berhenti atau keluar dari organisasi tersebut. Dari indikator ini dapat dikembangkan menjadi 8 item pertanyaan, yaitu:

## 3. *Normative commitmnet*

Komitmen normatif atau berbasis prinsip akan bertahan dalam organisasi karena mereka memandang adanya tugas atau tanggung jawab.

### 2.1.3 Self Efficacy

#### a. *Definisi Self Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu dan mengatasi tantangan. Menurut (Shofiah & Raudatussalamah, 2018), menyatakan self-efficacy mencerminkan evaluasi diri seseorang mengenai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Nuzulia (2020) menjelaskan bahwa self-efficacy pada dasarnya merupakan hasil dari proses berpikir yang melibatkan keputusan, keyakinan, atau harapan.

Syifa & Maharani (2022) mengatakan bahwa karyawan memungkinkan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga berkualitas ketika rasa semangat dan motivasi tertanam dalam dirinya. Selain itu dengan *self efficacy* yang baik, karyawan akan lebih mempertimbangkan tindakannya dengan matang dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Maka dari itu, *self efficacy* dapat menunjukkan bahwa seorang individu dapat berpikir dengan matang, memunculkan motivasi dalam dirinya, serta bagaimana individu berperilaku dengan baik.

Alwisol (2018) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan pendapat seorang individu mengenai sebaik dan sebagus apa dirinya untuk dapat melakukan suatu hal dalam kondisi tertentu. Sedangkan Cassidy (dalam Utami & Helmi, 2017) berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan suatu hal penting dan spesifik yang dimiliki individu untuk menghadapi situasi-situasi sulitnya. Lebih lanjut Utami & Helmi (2017) mengatakan bahwa keyakinan positif yang dimiliki oleh seorang individu dapat memunculkan atau meningkatkan 15 motivasi dan ketekunan dalam dirinya. Selain itu, dengan adanya keyakinan positif ini dapat membuat individu terhindar dari pikiran yang negatif tentang kemampuan dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, *self efficacy* dapat disimpulkan sebagai suatu keyakinan dalam diri individu yang dapat memunculkan semangat dan motivasi untuk melakukan tindakan agar dapat keluar dari situasi sulit yang dihadapi atau mencapai tujuan yang diharapkan

#### **2.1.3.2 Indikator *Self Efficacy***

Bandura (dalam Utami & Helmi, 2017) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek dalam *self efficacy*. Aspek-aspek tersebut ialah :

##### **a. Magnitude**

Magnitude dapat juga diartikan sebagai tingkatan, tingkatan dari kesulitan kondisi yang dihadapi individu. Ketika *self efficacy* yang dimiliki individu berada dalam tingkat yang tinggi, hal ini akan memungkinkannya untuk dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan baik meskipun berada dalam kondisi yang sulit.

##### **b. Generality**

Generality merupakan aspek yang cakupannya ialah keseluruhan bentuk perilaku individu. Ketika individu memiliki

self efficacy yang baik maka individu tersebut akan mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa ia dapat menghadapi berbagai macam kesulitan yang ada tanpa terkecuali.

c. Strength

Strength merupakan aspek yang berkaitan dengan kekuatan untuk bertahan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang baik maka dapat kuat untuk bertahan dalam situasi-situasi sulit yang dihadapinya, di mana pun ia berada.

b. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu membentuk landasan pengetahuan yang diterapkan sebagai pedoman dalam menjalankan penelitian ini. Materi yang diambil dari literatur ilmiah seperti jurnal dan skripsi menjadi bahan rujukan, dengan penilaian dilakukan terhadap temuan penelitian tersebut. Perbandingan akan dilakukan dengan mengevaluasi data berdasarkan konteks dan periode waktu yang berbeda. Ringkasan dari studi-studi sebelumnya akan diuraikan dalam format tabel yang tercantum di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Author	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Handitini, 2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Institusi Pemerintahan Di Kabupaten Sumedang	Variabel Independen: Beban Kerja Dan <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

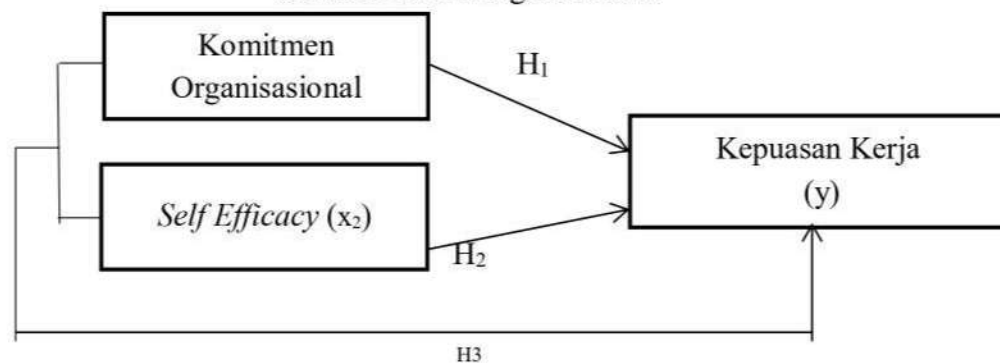
2.	(Doha, 2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan	Variabel Independen: Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Komitmen organisasional (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).
3.	(Darujat, 2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang	Variabel Independen: Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
4.	(Rizki, 2025)	Pengaruh Self-Efficacy Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama	Variabel Independen: Self-Efficacy Dan Kualitas Sumber Daya Manusia  Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	self-efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Langsa Lama,
5.	(Izzy, 2023)	Pengaruh Work Life Balance dan <i>Self Efficacy</i>	Variabel Independen: Work Life	Self-efficacy tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Work Life

		terhadap Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Instansi Pemerintah XYZ	Balance dan <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
--	--	---	---	--

## 2.2 Kerangka Pikir

Berikut adalah gambaran pengaruh antara variabel independen (X1) Komitmen organisasional, (X2) *Self Efficacy*, dan variabel dependen (Y) Kepuasan kerja pada karyawan Kantor Camat 'X'.

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



## 2.3 Pengembangan Hipotesis

Suatu teori dapat berupa jawaban singkat terhadap suatu jawaban yang sudah ada, yang kebenarannya masih harus dibuktikan dengan menyajikan pertanyaan tentang informasi yang telah dilakukan.

Sesuai dengan Sugiono (2019), spekulasi dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap perincian suatu persoalan penelitian. Sesuai dengan sistem di atas, dapat dibuat sebagai berikut:

### **2.3.1 Diduga Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor psikologis dan organisasional yang berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai di tempat kerja. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, serta memiliki keinginan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk memaknai pekerjaannya secara positif, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian empiris juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Penelitian Pradana dan Utami (2022) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik. Temuan serupa disampaikan oleh Yusuf dan Mahendra (2024) yang menyatakan bahwa pegawai pemerintahan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik karena adanya kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi. Selain itu, penelitian Doha (2023) pada pegawai kantor kecamatan menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>: Diduga Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai**

### 2.3.2 Diduga Terdapat Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Menurut Bandura, self-efficacy memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, serta bertindak dalam situasi kerja. Pegawai dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, mampu mengelola tekanan kerja, serta lebih optimis dalam menghadapi kesulitan pekerjaan. Kondisi ini mendorong individu untuk memandang pekerjaannya secara positif sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara self-efficacy dan kepuasan kerja. Penelitian Sari dan Wibowo (2020) menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, di mana pegawai yang percaya diri terhadap kemampuannya cenderung lebih puas dalam bekerja. Penelitian Arif et al. (2023) pada pegawai pemerintahan juga menunjukkan bahwa self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama dalam lingkungan kerja dengan tuntutan pelayanan yang tinggi. Temuan serupa disampaikan oleh Hasanah (2024) yang menyatakan bahwa self-efficacy tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan komitmen pegawai.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub>: Diduga Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai**

### **2.3.3 Diduga Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Self Efficaci* Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan keberlangsungan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem penghargaan, tetapi juga oleh faktor internal individu dan sikap terhadap organisasi.

Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat, loyal, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, merasa memiliki organisasi, serta lebih menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja karena karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan tujuan pribadi maupun organisasi.

Di sisi lain, self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu mengelola stres kerja, dan melihat tugas sebagai tantangan yang dapat diatasi. Kondisi tersebut berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karena individu merasa kompeten dan berhasil dalam menjalankan perannya.

Secara simultan, komitmen organisasional dan self-efficacy saling melengkapi dalam memengaruhi kepuasan kerja. Komitmen organisasional memberikan dorongan afektif dan loyalitas terhadap organisasi, sementara self-efficacy memperkuat keyakinan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kombinasi kedua faktor ini diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja secara lebih kuat dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>3</sub>: Diduga Komitmen organisasional dan self-efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**