

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan dunia bisnis, kebutuhan dalam perusahaan semakin kompleks. Perusahaan pada umumnya menginginkan adanya suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan dapat berubah dan menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan. Semua perusahaan menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang harus mereka jaga dan kembangkan. Perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan (Ernawati, 2019).

Terdapat 5 dimensi kepuasan kerja yakni Pekerjaan itu sendiri, Pendapatan/gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan dan Rekan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Damayanti, dkk 2018). Menurut Sunarta

(2019) mengungkapkan kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self efficacy*. Aryoko, dkk (2022) mengungkapkan *Self Efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Aminullah dan Kustini (2022) *self efficacy* merupakan kemampuan setiap orang untuk merencanakan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang akan membantu mereka mencapai tingkat kinerja yang mereka butuhkan. Orang yang memiliki banyak *self efficacy* akan melakukan semua yang mereka bisa dan memberikan banyak perhatian pada hal-hal spesifik dari pekerjaan mereka. Menurut Supriyati, dkk (2019), keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Untuk itu, *self efficacy* atau efikasi diri merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk (2018) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Findriyani dan Parmin (2021) menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta Maulina (2017) menemukan hasil terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, sedangkan Wahyuningsih dan

Lukiastuti (2021) menyatakan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Setelah *self efficacy* faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self esteem*. Menurut Wulandari, dkk (2020) *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Hartini, dkk (2022) Individu dengan *self-esteem* yang tinggi akan membuatnya merasa berharga, menghargai diri sendiri, dan mensejajarkan dirinya dengan orang lain sehingga mudah untuk mencapai sasaran serta kemajuan, dan lebih puas dalam bekerja dibanding dengan individu yang memiliki *self-esteem* yang rendah sehingga akan berpengaruh dan bermanfaat dalam organisasi tempat kerjanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017), Permadi (2019) *self esteem* berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Indriyani, dkk (2020), *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Efriany (2017) yang menyatakan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Lingkungan

kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Fachreza, 2018). Menurut Sitinjak (2018) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, turn over yang tinggi dan lain sebagainya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan, dkk (2017) dan Fachreza, dkk (2018) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hidayat, dkk (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sasongko (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Peningkatan kepuasan kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan, khususnya diperusahaan PT Aura Bali Craft, yang beralamat Jl. Raya Dalung– Abianbase No. 95, Br. Kaja, Ds. Dalung, Kc. Kuta Utara. PT Aura Bali Craft merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kerajinan, pada periode tahun 2019-2021 PT Aura Bali Craft mengalami penurunan kepuasan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Yang Keluar Pada PT Aura Bali Craft
Periode 2019 – 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan Keluar	Jumlah karyawan Aktif
1	2019	53	4	49
2	2020	49	6	43
3	2021	43	8	35

Sumber: PT Aura Bali Craft (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang keluar periode 2019 – 2021 mengalami peningkatan dengan total karyawan yang resign dari tahun 2019-2021 berjumlah 18 karyawan, sehingga total karyawan tahun 2019 berjumlah 49 menurun menjadi 35 karyawan di tahun 2021. Meningkatnya jumlah karyawan resign atau pengajuan pengunduran diri diakibatkan karena menurunnya kepuasan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *self efficacy* yaitu kurang yakinnya seorang karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya. Selain *self efficacy* menurunnya kepuasan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *self esteem* yaitu rendahnya *self-esteem* karyawan sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang berharga atau kurang menghargai diri sendiri ketika bekerja, selanjutnya hal terakhir yang mempengaruhi menurunnya kepuasan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang kurang baik sehingga menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan serta menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aura Bali Craft?
2. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aura Bali Craft?
3. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aura Bali Craft?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aura Bali Craft
2. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aura Bali Craft
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Aura Bali Craft

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Kontribusi penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna untuk mengevaluasi yang berkaitan dengan efikasi diri (*self*

efficacy), harga diri (*self esteem*) dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory pada penelitian ini adalah teori persepsi, (Artana, 2019) persepsi adalah mengacu pada cara kerja, suara, rasa dan selera. Dengan kata lain persepsi dapat didefinisikan apaun yang dialami oleh seseorang. Menurut Robbins (2009) mendefinisikan persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka. Persepsi satu individu terhadap obyek sangat mungkin memiliki perbedaan dengan persepsi individu yang lain terhadap obyek yang sama. Fenomena ini menurutnya dikarenakan oleh beberapa faktor, yaitu faktor pada pemersepsi dan faktor dalam situasi. Faktor pada pemersepsi dipengaruhi oleh sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan pengharapan. Sedangkan faktor dalam situasi dipengaruhi oleh waktu, keadaan/tempat kerja, dan keadaan sosial. Persepsi akan memengaruhi sikap yang akan menentukan perilaku, dan perilaku seseorang merupakan cerminan dari persepsi yang dimiliki.

Kata kepuasan (*satisfaction*) berasal dari bahasa Latin satis artinya cukup baik, memadai dan facio artinya melakukan atau membuat. Kepuasan bisa diartikan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai (Tjiptono, 2011). Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk/jasa terhadap

ekspektasi mereka. Kepuasan merupakan suatu respon emosi seseorang terhadap suatu hal yang tengah dihadapinya. Emosi berarti menunjukkan perasaan suka atau tidak suka terhadap suatu hal. Definisi ini sesuai dengan yang dijelaskan Lovelock dan Wright (2005) bahwa kepuasan adalah keadaan emosional, reaksi pasca pembelian mereka dapat berupa kemarahan, ketidakpuasan, kejengkelan, netralitas dan kegembiraan.

Memuaskan karyawan adalah keinginan setiap perusahaan. Selain faktor penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, memuaskan karyawan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan, karena Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik.

2.1.2 Kepuasan Kerja

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 (Ernawati, 2019). Greenberg dan Baron (1995) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Menurut Sunarta (2019) kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrappancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Definisi tersebut dapat dimaknai bahwa kepuasan seorang pegawai dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan

dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan yang diterima pegawai dalam suatu organisasi, maka munculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat.

Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Maryono, 2022)

Menurut Maryono (2022) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi dan setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, pengembangan karir, hubungan dengan pagawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan (Maryono, 2022).

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu antara yang diharapkan karyawan dari kantorn dan yang diterimanya.

Menurut Sujati (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

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 tanggungjawab, pengalaman, kecakapan atau 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 dihargaiselama bekerja diperusahaan 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.

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan (Ernawati, 2019) yaitu:

- a. Isi dan kondisi pekerjaan, yaitu fasilitas yang membantu karyawan ketika bekerja
- b. Supervisi, yaitu pengawasan dari atasan
- c. Organisasi dan manajemen, yaitu suatu perkumpulan untuk mencapai tujuannya perusahaan.
- d. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk naik jabatan
- e. Gaji, yaitu upah yang diterima karyawan
- f. Rekan kerja, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja

2.1.3 Self efficacy

Self efficacy merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kerjanya. *Self efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu (Ernawati, 2019).

Self efficacy atau efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura, (1997) yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Bandura, (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan memengaruhi situasi yang

memengaruhi kehidupan mereka. Bandura, (1997) menekankan bahwa *self efficacy* atau efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja seseorang seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu tugas yang diberikan.

Menurut Amaliah (2021) *self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. *Self efficacy* awal mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuan untuk melaksanakan tugas pada tingkat kinerja tertentu. Dengan adanya dorongan atau motivasi maka karyawan harus lebih percaya diri dan memiliki keyakinan dalam kemampuannya. *Self efficacy* sangat dibutuhkan sangat dibutuhkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan dengan optimal dan kinerja karyawanakan meningkat. Oleh karena itu self efficcay sangat diperlukan untuk membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi serta percaya kepada kemampuan diri (Amaliah, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Paramarta (2021), yaitu:

- 1) Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-

faktor diluar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya 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. Namun *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model

3) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4) Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau

gangguan somatic lainnya. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan *Self efficacy* adalah suatu bentuk keyakinan atau kepercayaan seseorang dari dalam diri pada kemampuannya untuk berhasil melakukan sesuatu yang diinginkannya.

Dimensi menurut (Kartika, dkk 2018) *self efficacy* sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor diluar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui *social model* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan *modeling*. Namun *self efficacy* yang

didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau bahkan berbeda dengan model

3. Informasi

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas

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

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

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self efficacy* (Ernawati, 2019) yaitu:

- a. Memiliki kemampuan, yaitu karyawan memiliki kemampuan terhadap bidang pekerjaannya
- b. Memiliki keyakinan diri, yaitu karyawan memiliki keyakinan diri ketika bekerja
- c. Memiliki kemampuan diri dalam situasi yang berbeda, yaitu karyawan mempunyai kemampuan diri dalam berbagai situasi ketika bekerja.

2.1.4 *Self Esteem*

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan *self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Menurut Ernawati (2019) *self esteem* adalah nilai nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku seseorang yang kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Pengertian ini sejalan dengan pendapat Coopersmith (1967) yang menyatakan bahwa *self esteem* adalah penilaian umum tentang diri sendiri yang berkaitan dengan kemampuan diri, memiliki sesuatu yang bernilai, dan bernilai dalam pandangan orang lain.

Nutaella (2020) *self esteem* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, baik berupa penilaian negatif maupun penilaian positif yang akhirnya menghasilkan perasaan yang membawa kepercayaan diri dalam mejalani kehidupan. Dengan adanya *self esteem* dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak akan perkembangan yang positif dalam kehidupan.

Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey *self esteem* adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya, sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan”. Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima.

Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Nutaella, 2020)

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan *self esteem* adalah sebuah pandangan seseorang atas diri mereka sendiri atau seberapa besar seseorang menilai, menyetujui, menghargai, dan menyukai diri mereka sendiri.

Menurut (Permadi, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi *self esteem* adalah:

1. Jenis Kelamin

Wanita selalu merasa harga dirinya lebih rendah dari pada pria, seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus di lindungi. Hal ini terjadi mungkin karena peran orang tua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria maupun Wanita

2. Intelegensi

Individu dengan *self esteem* yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi daripada individu dengan *self estem* yang rendah. Dan individu yang memiliki self estem yang tinggi memiliki skor intelegensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha keras.

3. Kondisi Fisik

Adanya hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik dengan *self esteem*. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki *self esteem* yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik.

4. Lingkungan Keluarga

Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan mendidik yang demokratis akan membuat seseorang mendapat *self esteem* yang tinggi. Orang tua yang sering memberi hukuman dan larangan tanpa alasan dapat menyebabkan seseorang merasa tidak berharga. Mereka yang berasal dari keluarga bahagia akan memiliki harga diri tinggi karena mengalami perasaan nyaman yang berasal dari penerimaan, cinta, dan tanggapan positif orang tua mereka. Sedangkan pengabaian dan penolakan akan membuat mereka secara otomatis merasa tidak berharga. Karena merasa tidak berharga, diacuhkan dan tidak dihargai maka mereka akan mengalami perasaan negatif terhadap dirinya sendiri.

5. Lingkungan Sosial

Pembentukan *self esteem* dimulai dari seseorang yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil dari proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya. Termasuk penerimaan teman dekat (peer).

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Self esteem* (Ernawati, 2019) yaitu:

- a. Percaya diri, yaitu kepercayaan diri karyawan ketika bekerja
- b. Kebutuhan untuk dihargai, yaitu suatu perasaan karyawan ingin dihargai di tempat bekerja
- c. Puas dengan diri sendiri, yaitu karyawan merasa puas atas dirinya sendiri.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Setiap organisasi pada dasarnya selalu berhubungan langsung dengan lingkungan dimana organisasi tersebut berada. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap pekerja yang sedang melakukan pekerjaannya (Malau, 2020).

Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen dari dalam organisasi dan dari luar organisasi yang memengaruhi organisasi dan merupakan komponen yang dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable factor*) (Ernawati, 2019). Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Menurut (Malau, 2020) lingkungan kerja merupakan semua yang dapat terhubung langsung dalam aspek pemikiran dan tindakan langsung yang dilakukan karyawan pada proses menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya. Dalam psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental, dan sosial tempat karyawan bekerja dan harus dianalisis untuk efektifitas yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya yaitu untuk menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kemudahan dan dapat menghilangkan penyebab frustrasi dan kecemasan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan hasil kinerja yang baik dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kondisi kerja karyawan yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun (Malau, 2020)

Berdasarkan pengertian diatas lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang dapat memengaruhi diri tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

Menurut Yulianti (2018) faktor-faktor yang termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu faktor fisik dan faktor psikis. Faktor fisik tercakup dalam lingkungan kerja, antara lain terdiri dari:

- 1) Pewarnaan

Warna dapat mempengaruhi jiwa, seseorang yang ada disekitarnya dan pemilihan warna berhubungan dengan penerangan

- 2) Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga bisa mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan

3) Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup mendukung tetapi tidak menyulitkan bagi pekerja. Sebab dengan cara ini diharapkan pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, lebih teliti dan kelelahan dapat dikurangi. Dengan demikian hasil produksi yang lebih baik dapat diterima bagi pihak perusahaan

4) Keamanan

Perusahaan yang dapat memberikan jaminan terhadap keamanan karyawan baik secara fisik maupun non fisik akan menyebabkan para karyawan dapat bekerja dengan tenang

5) Ventilasi

Manfaat dari ventilasi bagi karyawan yang bekerja di perusahaan sangat kinerja yang optimal bagi pekerja. Udara di sekitar terasa segar karena adanya pergantian udara sehingga pekerja dapat merasa nyaman dan betah saat melakukan pekerjaan

6) Teknologi

Pemilihan teknologi hendaknya secara tepat guna. Artinya pemilihan jenis teknologi yang akan digunakan sesuai dengan perkembangan jaman dan sifat pekerjaan yang ada serta tanpa mengorbankan salah satu pihak, bagi pihak perusahaan dalam peningkatan kinerja maupun pihak karyawan dalam hal kesempatan kerja. Dengan demikian para karyawan akan merasa puas karena mereka tidak hanya memandang diri mereka sebagai faktor produksi semata

7) Peralatan Kerja

Apabila perusahaan ini karyawannya puas dalam melakukan pekerjaannya, maka pihak perusahaan harus menyediakan alat-alat kerja yang dibutuhkan dengan lengkap. Hal ini bertujuan untuk memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya sehingga kinerja mereka lebih meningkat

8) Suara

Suara yang berada dalam ruangan kerja hendaknya diatur sebaik mungkin supaya tidak mengganggu atau mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Faktor lingkungan kerja psikis antara lain terdiri dari beberapa aspek.

9) Hubungan dengan atasan (Supervisi)

Hubungan yang terjalin antara karyawan dengan atasan atau supervisi di dalam suatu perusahaan dapat mendorong terjadinya peningkatan kepuasan kerja para karyawan. Hubungan yang terjalin baik tersebut berarti mengindikasikan adanya saling pengertian dan hormat menghormati antara kedua pihak. Dengan demikian karyawan akan merasa puas karena diperhatikannya oleh perusahaan sehingga mereka bekerja lebih giat.

10) Hubungan dengan Rekan Kerja

Kerjasama dengan sesama rekan kerja dapat juga membantu kelancaran berkomunikasi saat akan maupun sesudah melakukan pekerjaan dengan baik atau bahkan dapat lebih baik. Pada dasarnya apabila hubungan dengan rekan kerja dapat terbina dengan baik akan memunculkan ide-ide atau

gagasan yang lebih baik. Oleh sebab itu, diharapkan hasil pekerja dapat dijadikan peluang utama bagi perkembangan perusahaan di masa depan

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Lingkungan kerja (Ernawati, 2019) yaitu:

- a. Penerangan, yaitu penerangan yang tersedia di tempat bekerja
- b. Suhu udara, yaitu suhu udara di tempat bekerja
- c. Suara bising, yaitu suara yang mengganggu ketika bekerja
- d. Ruang gerak yang diperlukan, yaitu ruang gerak yang diperlukan karyawan ketika bekerja
- e. Keamanan kerja, yaitu perasaan aman ketika bekerja
- f. Hubungan karyawan, yaitu hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya diperlukan untuk membantu, menjawab masalah dalam penelitian ini. Hasil penelitian sebelumnya digunakan sebagai rujukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ernawati (2019) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil riset mengungkapkan bahwa *Self efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Persamaan penelitiannya terletak pada penggunaan variabel penelitian, sedangkan perbedaannya adalah pada obyek yang di teliti dan tahun penelitian.

Permadi (2019) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toserba Yogya Ketanggungan Brebes. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil riset mengungkapkan bahwa *Self efficacy* dan *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Persamaan penelitiannya terletak pada penggunaan variabel penelitian, sedangkan perbedaannya adalah pada obyek yang di teliti dan tahun penelitian.

Indriani, dkk (2020) dengan judul Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Rsud Ciamis). Hasil riset mengungkapkan bahwa *Self efficacy* dan *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Persamaan penelitiannya terletak pada penggunaan variabel penelitian, sedangkan perbedaannya adalah pada obyek yang di teliti dan tahun penelitian.

Efriany (2017) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil riset mengungkapkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *Self esteem* tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitiannya terletak pada penggunaan variabel penelitian, sedangkan perbedaannya adalah pada teknik analisis, obyek yang di teliti dan tahun penelitian.

Hidayat, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Hasil riset mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Persamaan penelitiannya terletak pada penggunaan variabel penelitian lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya adalah pada obyek yang di teliti dan tahun penelitian.

