

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bali merupakan salah satu destinasi wisata yang sangat terkenal di dunia. Hal ini membuat adanya peluang yang sangat besar bagi pelaku usaha di Bali. Disisi lain hal ini juga membuat persaingan usaha menjadi semakin ketat akibat banyaknya pelaku usaha yang bermunculan dalam dunia usaha saat ini. Setiap pelaku bisnis berlomba-lomba untuk mampu memenangkan persaingan yang terjadi. Salah satu faktor yang memegang perananan penting dalam kesuksesan perusahaan dalam memenangkan persaingan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah setiap individu yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak bagi perusahaan sehingga perlu dilakukan pengelolaan yang baik untuk mampu menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

Kepuasan kerja menurut Manullang (2019) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Prakosa (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan

dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya

Penelitian dilakukan di New Moon Cafe Kedonganan Badung yang merupakan salah satu perusahaan restoran seafood yang ada di Kedonganan. Dalam operasionalnya, masih terjadi fluktuasi penjualan restoran New Moon Cafe Kedonganan Badung selama tahun 2022.

Tabel 1.1
Penjualan Restoran New Moon Cafe Kedonganan Badung Tahun 2022

No.	Bulan	Target Penjualan (Rupiah)	Penjualan (Rupiah)	Realisasi (%)
1	Januari	300.000.000	257.760.000	85,92
2	Februari	300.000.000	230.890.000	76,96
3	Maret	300.000.000	214.540.000	71,51
4	April	300.000.000	232.800.000	77,60
5	Mei	300.000.000	233.078.000	77,69
6	Juni	300.000.000	230.870.000	76,96
7	Juli	300.000.000	265.980.000	88,66
8	Agustus	300.000.000	242.890.000	80,96
9	September	300.000.000	231.600.000	77,20
10	Oktober	300.000.000	225.560.000	75,19
11	November	300.000.000	245.890.000	81,96
12	Desember	300.000.000	276.900.000	92,30
Jumlah		3.600.000.000	2.888.758.000	80,24
Rata-rata		300.000.000	240.729.833	80,24

Sumber : New Moon Cafe Kedonganan Badung, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa target penjualan restoran New Moon Cafe Kedonganan Badung selama tahun 2022 setiap bulannya Rp 300.000.000. Total penjualannya sebesar Rp 2.888.758.000 dari target yang ditentukan sebesar RP 3.600.000.000 dengan realisasi sebesar 80,24%. Penjualan terbesar terdapat pada bulan Desember sebesar Rp 276.900.000. Penjualan terendah terjadi pada bulan Maret yaitu Rp 214.540.000. Adanya fluktuasi penjualan ini menunjukkan bahwa kepuasan

kerja karyawan yang belum maksimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pengembangan karir. Menurut Handoko (2018) Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang di tangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Menurut Maria (2018) karir adalah rangkaian urutan posisi pekerjaan yang dipegang seseorang dalam riwayat hidup pekerjaannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap karyawan dalam perjalanan kehidupan kerjanya.

Penelitian Lestari dkk. (2020) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik pengembangan karir maka kepuasan kerja akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Sitompul dkk. (2021) dan Nugraha dkk. (2022) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir yang baik akan membuat kepuasan kerja meningkat. Berlawanan dengan penelitian Saifullah (2022) yang menyatakan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya perubahan pengembangan karir tidak akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat atau menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Mulyana (2018) menyatakan komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol

yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Komunikasi mengandung suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Olehkarena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Penelitian Munir dkk. (2020) menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Rivaldo dkk. (2021) dan Putra dan Sinambela (2021) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang baik akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Berlawanan dengan penelitian Anindita (2021) yang menyatakan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya membaik atau memburuknya komunikasi tidak akan menyebabkan perubahan kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja juga adalah efikasi diri. Efikasi diri menurut Santrock (2018) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Efikasi diri merupakan sebagian didasarkan pada pengalaman, beberapa harapan kita terkait dengan orang lain, harapan yang terutama berfungsi bagi kepribadian, persepsi terhadap efikasi diri secara kausal memengaruhi perilaku seseorang (Cervone, 2018). Efikasi diri akan menentukan bagaimana orang-orang merasakan, berpikir, memotivasi dirinya dan berperilaku. Seorang remaja dalam memecahkan masalah, maupun dalam

proses penyesuaian diri ketikadalam posisi stress, memerlukan suatu keyakinan terhadap kemampuan diri sendirikarena hal tersebut akan menentukan tindakan yang dilakukan dan hasil yang ditunjukkan (Artha & Supriadi, 2018).

Penelitian Lestari dkk. (2020), menyatakan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik efikasi diri maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Findriyani (2021) dan Suhery dkk. (2020) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri yang baik akan menyebabkan kepuasan kerja menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian Fajar (2019) yang menyatakan efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya perubahan efikasi diri tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan New Moon Café Kedonganan Badung?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan New Moon Café Kedonganan Badung?
- 3) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan New Moon Café Kedonganan Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan New Moon Café Kedonganan Badung
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan New Moon Café Kedonganan Badung
- 3) Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan New Moon Café Kedonganan Badung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
- 2) Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kepuasan kerja serta menjadi kajian lebih lanjut

1.4.2 Manfaat Praktis :

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

b. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh New Moon Café Kedonganan Badung dalam menentukan kebijakan pengembangan karir, komunikasi, efikasi diri dan kepuasan kerja.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Discrepancy Theory* (Teori Perbedaan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Manullang, 2019). Menurut teori ini, apabila terjadi perbedaan antara apa yang seharusnya didapatkan karyawan dan apa yang diharapkan, maka kepuasan atau ketidakpuasan akan terjadi. Apabila kepuasan diperoleh melebihi dari apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Karyawan akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya upah tambahan, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan. Locke (2018) menyatakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Manullang (2019) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Prakosa (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Martoyo (2018) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Sarana penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/pegawai.

Berdasarkan hasil pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fisser (2018) yaitu :

a) Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

b) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

c) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain :

a) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan

kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Ganjaran yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan harapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Demikian pula dengan promosi, pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi menyatakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya,

kebisingan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak terlalu ekstrim. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dengan fasilitas yang lebih bersih dan relative modern, dan dengan peralatan yang memadai.

d) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja pegawai meningkat bila pimpinan bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Kesesuaian pribadi pada pekerjaan.

e) Kesesuaian pribadi pada pekerjaan

Pegawai yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut yang berakibat adanya pencapaian kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Menurut Yuwono (2019), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

a) Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

b) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c) *Supervisi*

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

d) *Benefit*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e) *Contingents rewards*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu

ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

f) *Operating prosedurs*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

g) *Co-workers*

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

h) *Nature of work*

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

i) *Communication*

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

2.1.3 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2018) karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang di tangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang. Karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara induvidual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Maria (2018) karir adalah rangkaian urutan posisi pekerjaan yang dipegang seseorang dalam riwayat hidup pekerjaannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya.

Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Rivai dan Sagala (2018) mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Siagian (2018) pengembangan karir adalah perubahan perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang membantu individu merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan.

2) Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2018) tujuan pengembangan karir adalah:

- a) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- b) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
- c) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
- d) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
- e) Membuktikan tanggung jawab social
- f) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
- g) Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan
- h) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- i) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
- j) Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

3) Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Widodo (2018) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

- a) Pengembangan karier memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
- b) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai. dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- c) Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga

professional.

- d) Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.
- e) Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

4) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2018) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

- b) Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki

akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisimelalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan

bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

Indikator pengembangan karir menurut Sihotang (2019) adalah:

a) Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

b) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

c) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

d) Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

e) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

f) Kesetiaan pada organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi *turn over* karyawan.

g) Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan

2.1.4 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Mulyana (2018) menyatakan komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Komunikasi mengandung suatu proses

yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Menurut Hardjana (2019) komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Sikula (2018) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

2) Unsur Komunikasi

Lasswell (2018) menyatakan bahwa komunikasi memiliki 5 unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi yaitu :

a) Unsur *Who* (Siapa)

Who dalam konteks ini dipahami sebagai sumber (informasi) atau seringdisebut sebagai komunitator, yaitu orang, baik secara individu maupun kelompok atau institusi yang menyampaikan atau memberikan informasiatau pesan kepada pihak lain

b) Unsur *Says What* (Apa yang Dikatakan Pesan)

Unsur ini pada dasarnya merupakan pesan atau informasi yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan

c) Unsur *Which Channel* (Media/Saluran)

Unsur ini berkaitan dengan media atau sarana yang digunakan dalam proses komunikasi itu. Media ini berkaitan dengan seluruh alat (perangkat) yang digunakan dalam membantu lancarnya proses komunikasi itu seperti surat kabar, telepon, majalah, radio, televisi, dan internet.

d) Unsur *To Whom* (Kepada Siapa)

Unsur ini berkaitan dengan siapa yang menerima pesan atau informasi itu. Siapa dalam konteks komunikasi sering disebut sebagai penerima atau komunika

e) Unsur *With What Effect* (Akibat yang Terjadi)

Unsur ini pada dasarnya berkaitan dengan respo audiens atau khalayak sebagai akibat dari pesan yang disampaikan oleh komunikator

3) Bentuk Komunikasi

Menurut Mulyana (2018) dalam berhubungan sehari-hari komunikasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu :

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal meliputi Symbol atau pesan yang menggunakan satukata atau lebih, dari semua interaksi yang disadari termasuk dalam kategori disengaja yang dilakukan dengan sadar ke orang lain baik itu menggunakan lisan. Bahasa juga digunakan dalam kode verbal dan

dapat didefinisikan sebagai perangkat simbol, dengan aturan dan yang mengkombinasikan simbol-simbol tersebut, yang digunakan dalam memahami suatu komunitas-komunitas.

b) Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal adalah semua komunikasi yang tidak menggunakan kata-kata. Komunikasi ini mencakup semua rangsangan kecuali ransangan verbal dalam suatu sistem komunikasi, yang bagi pengirim atau penerima, dan kita mengirim pesan non verbal tanpa menyadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain.

4) Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2018) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

a) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b) Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan

antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik. Tindakan Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

Menurut Mangkunegara (2018) indikator-indikator komunikasi antara lain:

a) Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat

diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

b) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

c) Efektivitas komunikasi

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

2.1.5 Efikasi Diri

1) Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri menurut Santrock (2018) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Efikasi diri merupakan sebagian didasarkan pada pengalaman, beberapa harapan kita terkait dengan orang lain, harapan yang terutama berfungsi bagi kepribadian, persepsi terhadap efikasi diri secara kausal memengaruhi perilaku seseorang (Cervone, 2018)

Efikasi diri akan menentukan bagaimana orang-orang merasakan, berpikir, memotivasi dirinya dan berperilaku. Seorang remaja dalam

memecahkan masalah, maupun dalam proses penyesuaian diri ketika dalam posisi stress, memerlukan suatu keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri karena hal tersebut akan menentukan tindakan yang dilakukan dan hasil yang ditunjukkan (Artha & Supriadi, 2018)

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang didasarkan pada pengalaman, beberapa harapan kita terkait dengan orang lain, harapan yang terutama berfungsi bagi kepribadian, persepsi terhadap efikasi diri

2) Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Bandura (2018) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu :

a) Fungsi Kognitif

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat serta yang akan memperkuat suatu tujuan individu yaitu komitmen yang baik. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-

langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan. Komponen fungsi kognitif diantaranya adalah adanya penilaian dan perasaan subjektif, cenderung bertindak, dan regulasi emosi.

b) Fungsi Motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan diri terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Motivasi sangat berperan dalam menentukan tingkah laku dan terhadap proses-proses dimana motif-motif yang dipelajari diperoleh.

c) Fungsi Afeksi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan coping dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri. Afeksi merupakan komponen emosional dari suatu sikap dimana sikap tersebut sering kali dipelajari dari orang tua, guru, dan anggota kelompok.

d) Fungsi Selektif

Mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan coping dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain (Mangkunegara, 2018)

a) Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai, kepercayaan dan proses pengaturan diri yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan.

b) Jenis kelamin

Perbedaan gender juga mempengaruhi terhadap efikasi diri.

c) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Indikator Efikasi Diri

Menurut Rahayu (2019) indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu:

- a) Yakin dapat melakukan tugas tertentu; individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c) Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi kondisi.

Indikator dari efikasi diri menurut Hafidzoh (2019) adalah sebagai berikut

- a) Individu yakin atas kemampuan diri dalam mengatasi kesulitan tugas
- b) Keyakinan yang dimiliki mahasiswa dalam menghadapi kesulitan

mencari referensi atau sumber pustaka.

- c) Individu tekun dalam menyelesaikan tugas.
- d) Individu mampu menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan.
- e) Individu mampu menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

2.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian Hakim dkk. (2019) dengan judul Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hubungan kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 2) Penelitian Sitompul dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sinar Jernih Suksesindo. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisi regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

- 3) Penelitian Nugraha dkk. (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 143 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- 4) Penelitian Saifullah (2022) dengan judul Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 91 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 5) Penelitian Pratama dan Pasaribu (2022) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian Sugiono dan Tobing (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan

Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- 2) Penelitian Munir dkk. (2020) Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- 3) Penelitian Anindita (2021) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Penelitian Rivaldo dkk. (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

- 5) Penelitian Putra dan Sinambela (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

- 1) Penelitian Fajar (2019) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 2) Penelitian Lestari dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 133 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 3) Penelitian Suhery dkk. (2020) dengan judul Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan

Di Padang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 113 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* Dan *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- 4) Penelitian Masruroh dan Prayekti (2021) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 5) Penelitian Findriyani (2021) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 59 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.