

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang dapat peneliti gunakan sebagai referensi dan landasan penelitiannya. Penelitian terdahulu ini menjelaskan perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dibawah ini adalah tabel dari peneliti sebelumnya:

**Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu**

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
1.	Judul dan Peneliti	Ade Irma, Muhammad Yusuf (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
	Sampel	31 Sampel
	Teknik Sampling	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
	Alat Analisis	Regresi sederhana
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pada UMKM Kabupaten Bima
2.	Judul dan Peneliti	Dhaniel Whizztyo Saputra (2024) <i>The influence of work environment and compensation on job satisfaction of Gen Z employees in MSMEs in Palembang</i>
	Sampel	90 sampel
	Teknik Sampling	Lingkungan kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja
	Alat Analisis	Regresi liner berganda
	Hasil	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkatan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.
3.	Judul dan Peneliti	Dhedy Ahmed S, Putri Maisara (2023) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM Surakarta
	Sampel	160 Sampel

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
	Teknik Sampling	Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
	Alat Analisis	Uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji parsial (t), dan uji determinasi (R <sup>2</sup> ).
	Hasil	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apabila lingkungan kerja dapat diciptakan dengan baik maka para pekerja akan merasakan kepuasan kerja di tempat kerjanya.
4.	Judul dan Peneliti	Mutiarini Mubyl, Winda Purnama Sari, Maryanti (2023) Peran <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , Motivasi kerja dan Komitmen Kerja Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja
	Sampel	223 Sampel
	Teknik Sampling	<i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , Motivasi kerja, Komitmen Kerja Organisasi, Kepuasan Kerja
	Alat Analisis	Regresi linier berganda
	Hasil	<i>Self Efficacy</i> karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	Judul dan Peneliti	Dorri Mitra Candana, M. Afuan, Ratih Purwasih, Rafiki Ikwil. (2022) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Perceived organizational Support</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
	Sampel	55 Sampel
	Teknik Sampling	<i>Self Efficacy</i> , <i>Perceived organizational Support</i> , Kepuasan Kerja, <i>Work Engagement</i> , Pegawai.
	Alat Analisis	Regresi linier berganda
	Hasil	<i>Self Efficacy</i> kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6.	Judul dan Peneliti	Nur Siamita, Iriani Ismail (2021) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel <i>Intervening</i>
	Sampel	130 sampel
	Teknik Sampling	<i>Self Efficacy</i> , Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja
	Alat Analisis	<i>Path Analysis</i>
	Hasil	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
7.	Judul dan Peneliti	Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader (2020) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
	Sampel	78 sampel
	Teknik Sampling	Program <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , Kepuasan Kerja Karyawan
	Alat Analisis	Regresi linier berganda
	Hasil	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang di pengaruhi dengan faktor lain, seperti motivasi, pelibatan kerja, dll.
8.	Judul dan Peneliti	Aria Elshifa, Syamsulbahri, Hendi Budiman, (2024) Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pelaku UKM di Yogyakarta
	Sampel	225 sampel
	Teknik Sampling	Kepuasan Kerja Karyawan, Usaha Kecil dan Menengah (UKM), Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Tunjangan.
	Alat Analisis	Regresi linier berganda
	Hasil	Lingkungan Kerja mampu menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Persamaan penitilitan terdahulu dengan penitilian ini terletak pada Lingkungan kerja dan *Self Efficacy* sebagai variabel *dependent* dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel *Independent*. Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yang ada, dengan menggunakan alat analisis regresi linier.

## B. Landasan Teori

### 1. Kepuasan kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2017), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang tentang pekerjaan yang merupakan pekerjaan tersebut memenuhi harapan. Kepuasan kerja sangat penting untuk

mendukung keberhasilan usaha dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan (Ferdian *et al.*, 2023). Kepuasan ini akan mendukung karyawan untuk mencapai hasil kerja yang dapat di banggakan dan membuat perusahaan menjadi untung (konta *et al.*, 2021). Tingkat kepuasan kerja karyawan lebih tinggi berkorelasi dengan lingkungan kerja yang positif dengan ditandai komunikasi yang terbuka, rasa saling menghormati, dan sentimen yang mendukung (Hackman & Oldham, 1976).

#### **b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Terdapat beberapa faktor kepuasan kerja karyawan menurut Helmi Buyung Aulia Safrizal, (2023) sebagai berikut:

##### 1) Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemino (2012) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dapat mengharapakan pekerjaan selesai lebih cepat dan baik.

##### 2) *Self Efficacy*

Menurut Moorhead & Griffin (2013) mendefinisikan bahwa *Self Efficacy* merupakan sebuah karakteristik kepribadian yang sudah melekat, tetapi sedikit berbeda. Efektivitas diri seseorang merupakan sebuah kepercayaan individu atas kemampuannya untuk melakukan suatu tugas atau usaha untuk mencapai suatu tujuan atau mencapai hasil tertentu.

### 3) Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2015) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya serta mengarahkan perilaku secara tepat.

### 4) Kompensasi

Menurut Garry Dessler (2012) mendefinisikan bahwa kompensasi suatu imbalan atau bayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Kompensasi dapat mencakup imbalan finansial atau non finansial yang bertujuan untuk menghargai karyawan dalam meningkatkan kinerja.

### 5) Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2018) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong karyawan agar mematuhi berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

## c. Indikator Kepuasan Kerja

Robbins (2015), menjelaskan bahwa terdapat beberapa Faktor kepuasan kerja sebagai berikut :

### 1) Perasaan Terhadap Pekerjaan

Pekerjaan itu sendiri menggambarkan pekerja yang menunjukkan bahwa keterampilan serta kemampuan yang dimiliki

karyawan. Hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2) Perasaan Terhadap Gaji

Gaji yang menggambarkan hasil yang dicapai dalam bekerja yang tergantung pada kemampuan yang dimiliki dan begitu pula sebaliknya. Karena semua ditentukan pada kepuasan kerja karyawan.

## 3) Perasaan Terhadap Rekan kerja

Rekan kerja, menjelaskan bahwa setiap orang membutuhkan bantuan orang lain, artinya dalam bekerja diperlukan rekan kerja yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 4) Perasaan Terhadap Supervisor

Atasan yang mengawasi pekerjaan dalam tempat kerja. Hal tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang berdampak pada perusahaan secara langsung atau tidak langsung yang mendukung atas karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik, menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan area yang menjadi tempat kerja bagi sekelompok individu, dilengkapi dengan fasilitas pendukung, untuk mewujudkan tujuan

perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Nitisemito (2000) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seseorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat beberapa indikator Lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

##### 1) Penerangan

Penerangan lingkungan dapat menjamin keselamatan dan kelancaran pekerjaan karyawan, oleh karena itu penerangan lingkungan kerja hendaknya terang dan tidak menyilaukan.

##### 2) Keamanan Tempat Kerja

Keamanan tempat kerja harus selalu mematuhi SOP yang telah ditetapkan untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan terlindungi bagi semua karyawan.

##### 3) Pertukana Udara ditempat kerja

Salah satu faktor yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, agar pertukaran udara yang tercampur oleh gas atau bau yang berbahaya bisa keluar guna menjaga kesehatan para karywan.

##### 4) Kebisingan

Salah satu polusi yang menyibukkan apabila kebisingan yang jangka panjang dapat mengganggu ketenangan, menimbulkan salah komunikasi sampai merusak pendengaran.

5) Bau yang tidak sedap

Dalam sekitar tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk menghindari bau yang kurang sedap dapat menggunakan air *condition* atau produk yang menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

3. *Self Efficacy*

a. **Pengertian *Self Efficacy***

*Self efficacy* adalah keyakinan individu karyawan atas kemampuannya dalam mengerjakan tugasnya yang sudah dipercayakan kepadanya (Bandura, 2012). Pendapat Maulina (2018), juga menyatakan *Self Efficacy* merupakan keyakinan dan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu hingga seseorang dapat mengembangkan perilaku tertentu untuk memenuhi harapan yang diinginkan. Sedangkan menurut Luthas (2014), menjelaskan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan seseorang yang ditunjukkan untuk memotivasi sumberdaya kognitif dan perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

b. **Indikator *Self Efficacy***

Menurut Bandura (2010), terdapat beberapa indikator *Self Efficacy* sebagai berikut :

1) Kesulitan (Level)

Keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan, karyawan yang

memiliki efikasi yang tinggi, cenderung terlihat pada tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya

2) Berbagai perilaku (umum)

Individu yang memiliki efikasi yang tinggi, mampu menyelesaikan berbagai aspek tugasnya secara bersamaan, sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah biasanya menyelesaikan suatu hal dalam tugas yang di perlukan.

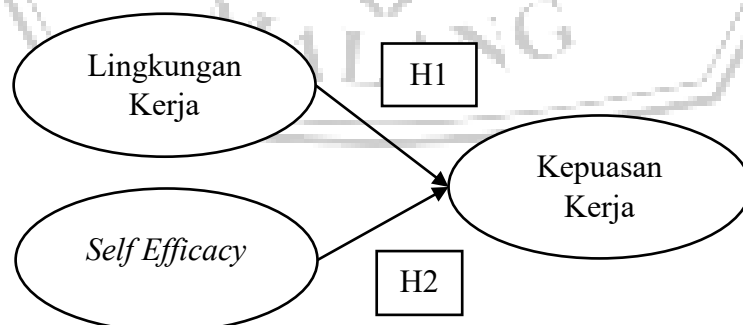
3) Kekuatan

Keyakinan individu pada tingkat kepercayaan diri karyawan untuk menjalankan tugasnya, pada setiap tindakan yang dilakukan karyawan akan menghasilkan sesuatu sesuai dengan harapan.

### C. Model Empiris

Berdasarkan kajian pustaka diatas maka kerangka teoritis untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Home Industri Bonggolan Lamongan sebagai berikut

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian**



## E. Hipotesis

Dalam penelitian Anhar (2019), hipotesis adalah sebuah dugaan yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan di gunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Berikut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tingkatan kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan Dhaniel Whizztyo Saputra, (2024) berjudul “*The influence of work environment and compensation on job satisfaction of Gen Z employees in MSMEs in Palembang*” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja yang sejalan dengan hasil analisis statistika inferensial. Jadi dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut

**H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.**

### 2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan Kerja

*Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Mutiarini Mubly, *et al.*, 2023). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* pada karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan karyawan. Semakin tinggi *Self Efficacy* pada karyawan maka dapat menurunkan kepuasan kerjanya. Penurunan kepuasan kerja dikarenakan oleh perusahaan tidak memberikan

imbalan yang sesuai dengan harapan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis sebagai berikut

**H2 : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.**

3. Variabel yang berpengaruh paling berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa *self efficacy* paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Engko, 2006). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kondisi lingkungan perusahaan yang mendukung akan mendorong peningkatan kepuasan tersebut.

**H3 : *Self Efficacy* yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah Lingkungan Kerja**