

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2014:193).

Howell dan Dipboye (1986 dalam Munandar, 2014:350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Spector (1997:2) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap yang merefleksikan perasaan individu terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan ataupun tiap-tiap aspek pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa kesukaan ataupun ketidaksukaan terhadap pekerjaannya

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Seseorang yang memperoleh kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan

mementingkan pekerjaannya dari pada balas jasa yang diterima. Sedangkan seseorang yang memperoleh kepuasan kerja di luar pekerjaannya mementingkan besarnya balas jasa yang diperoleh dari hasil kerjanya untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

Kepuasan merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tingkat kepuasan tiap individu berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dipercayai. (Rivai & Sagala, 2013:856).

Berdasarkan definisi dari para tokoh, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditimbulkan seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan sikap emosional yang positif, dengan menyenangkan atau mencintai pekerjaannya.

2.1.2 Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke (1976 dalam Waluyo, 2013:127) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap beberapa aspek dari pekerjaannya dipengaruhi dua nilai yaitu :

- 1) Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima individu tersebut.
- 2) Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

Menurut Locke (1976) kepuasan merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana orang tersebut mempersiapkan

adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil keluarnya (Waluyo, 2013:128).

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, terutama situasi kerja. Adam berpendapat bahwa komponen utama dalam keadilan yaitu input (pendidikan, kemampuan, pengalaman, jumlah tugas, perlengkapan dan peralatan yang digunakan dalam bekerja), hasil, keadilan dan ketidakadilan (Rivai & Sagala, 2013:856).

Seorang karyawan menganggap hasil (upah, gaji, status, penghargaan, promosi) adalah sesuatu yang bernilai dari pekerjaannya. Menurut teori ini, seorang karyawan akan membandingkan perbedaan perolehan hasil yang dimilikinya dengan hasil yang diperoleh orang lain baik dalam perusahaan yang sama ataupun berbeda. Perbandingan tersebut dirasa cukup adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya apabila perbandingan tersebut tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan (Rivai & Sagala, 2013:857).

3. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1966). Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-

faktor yang menimbulkan kepuasan kerja antara lain: pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, kesempatan mendapatkan promosi dan penghargaan serta prestasi. Terpenuhinya hal-hal tersebut akan memunculkan kepuasan namun sebaliknya jika hal tersebut tidak terpenuhi tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan (Rivai & Sagala, 2013:857).

Dissatisfies (hygiene factors) ialah faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan, yaitu: gaji atau upah, kondisi kerja, status, pengawasan serta hubungan antar pribadi. Tidak terpenuhinya faktor tersebut, karyawan tidak akan puas. Namun apabila besarnya atau jumlah faktor ini cukup untuk memenuhi kebutuhan, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum merasa puas (Rivai & Sagala, 2013:857).

4. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Kepuasan bidang menurut Lawler (1973) yakni seseorang akan merasa puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan seseorang tergantung dari bagaimana orang tersebut mempersepsikan perolehan atau hasil pekerjaan, karakteristik pekerjaan dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain untuk pembandingan (Waluyo, 2013:128).

5. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent Process Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy (1978 dalam Waluyo, 2013:128) menekankan bahwa seseorang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*) berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja yang bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, sehingga pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

Dari beberapa teori kepuasan kerja yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada 5 teori kepuasan kerja. Teori tersebut antara lain yaitu: teori pertentangan, teori keadilan, teori dua faktor, teori kepuasan bidang atau bagian, dan teori proses bertentangan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:203) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pekerjaan
6. Sikap atasan dalam kepemimpinannya
7. Variasi pekerjaan

Sedangkan faktor-faktor kepuasan kerja menurut Munandar (2014:357) antara lain :

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Locke (1976) mengatakan, ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan menentukan kepuasan kerja ialah :

a. Keragaman Keterampilan

Keterampilan dalam pekerjaan sangat beragam. Semakin banyak keterampilan yang digunakan, maka semakin kurang membosankan pekerjaan tersebut.

b. Jati diri tugas (*task identity*)

Sejauh mana tugas dipandang sebagai suatu rangkaian keseluruhan kegiatan yang berarti.

c. Tugas yang penting (*task significance*)

Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Orang akan merasa puas apabila dapat melaksanakan pekerjaan yang dirasakan penting dan berarti.

d. Otonomi

Pekerjaan yang mampu memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan dan peluang dengan lebih cepat dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)

Uang memiliki arti yang berbeda bagi tiap individu. Uang dapat menjadi motivasi bekerja apabila besarnya sesuai dengan tinggi prestasi kerjanya. Di samping memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok, uang dapat juga dijadikan simbol dari pencapaian atau keberhasilan serta pengakuan (Munandar, 2014:360).

3. Penyeliaan

Locke (1976) mengatakan hubungan antara atasan dan bawahan adalah hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional merefleksikan sejauh mana penyelia (pemimpin) membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja (Munandar, 2014:361).

4. Rekan Kerja yang menunjang

Setiap pekerjaan dalam organisasi memiliki kaitannya dengan pekerjaan lain. Kepuasan kerja akan timbul apabila mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain (Munandar, 2014:362). Di dalam kelompok kerja yang harus bekerja sebagai tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka (Waluyo, 2013:130).

5. Kondisi Kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan kerja yang kurang luas, panas, cahaya lampu yang menyilaukan atau redup serta kondisi kerja yang kurang baik (*uncomfortable*) akan membuat karyawan tidak nyaman atau enggan untuk bekerja (Munandar, 2014:363). Kondisi fisik di tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka melaporkan bahwa kepuasan kerja mereka lebih tinggi dibandingkan ketika mereka harus bekerja (Waluyo, 2013:130).

Dari faktor-faktor kepuasan kerja yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi berbagai aspek. Aspek-aspek tersebut adalah gaji atau penghasilan, variasi pekerjaan, sifat pekerjaan atau jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja.

2.1.4 Aspek Kepuasan Kerja

Spector (1997:8) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka. Spector (1997:8) dapat mengidentifikasi kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu :

1. *Pay* : jumlah dan rasa keadilannya
2. *Promotion* : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi

3. *Supervision* : keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia
4. *Benefit* : asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan
7. *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (vebal maupun nonverbal).

Sedangkan Colquitt (2013 dalam Hosniyah, 2013:669) merangkum aspek kepuasan kerja dalam 5 dimensi utama, yaitu:

1. Kepuasan bayaran (*pay satisfaction*), yaitu perasaan pegawai terhadap gaji yang diterima (kepantasan, terjamin, dan memadai).
2. Kepuasan promosi (*promotion satisfaction*), yaitu perasaan pegawai terhadap aturan dan pelaksanaan promosi yang dilakukan (adil, berkala, dan berdasarkan kapasitas).
3. Kepuasan supervisi (*supervision satisfaction*), yaitu persepsi pegawai tentang atasannya (kompeten, ramah, komunikatif, atau sebaliknya, malas, mengganggu, bersikap dingin).

4. Kepuasan dengan rekan kerja (*co-worker satisfaction*), penilaian pegawai terhadap rekan kerja lainnya (pintar, membantu, menarik, atau sebaliknya, malas, penggosip dan membosankan).
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*), perasaan pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri (menantang, menyenangkan, prestisius, membutuhkan suatu keahlian tertentu, atau memasung kreatifitas, terjebak pada rutinitas).

Dari beberapa penjelasan di atas aspek kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja terdiri beberapa aspek. Aspek tersebut antara lain: *pay* atau jumlah bayaran, promosi, supervisi atau atasan, *benefit*, rekan kerja, komunikasi dan pekerjaan itu sendiri.

2.1.5 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Robbins (2017:52) menyebutkan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, misalnya berhenti, karyawan mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi atau melecehkan sebagian dari tanggungjawab mereka. Terdapat 4 respons yang berbeda satu sama lain yaitu :

1. Keluar : ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan ke meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri.

2. Menyuarakan : ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan.
3. Kesetiaan : ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
4. Mengabaikan : ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Sedangkan menurut Waluyo (2013:130) dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan antara lain :

1. Dampak terhadap Produktivitas
2. Ketidakhadiran kerja dan keluar tenaga kerja (*Turnover*)
3. Dampak terhadap kesehatan

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dampak ketidakpuasan kerja dapat berbentuk beberapa respon atau aktivitas. Respon tersebut diantaranya adalah perilaku keluar dari organisasi, kesetiaan karyawan, menyarankan atau menyuarakan perbaikan, mengabaikan, produktivitas yang turun dan juga kesehatan.

2.2 *Self Efficacy*

2.2.1 *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Sedangkan Baron dan Byrne mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan (Ghufron & Risnawita, 2014:73-74).

Judge dan Bono (2001) menyatakan *self efficacy* adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna memahami diri. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia karena mempengaruhi individu dalam menentukan perilaku yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Ghufron & Risnawita, 2014:76-77).

Pendapat lain muncul dari Bandura dan Wood (1989) yang mengatakan *self efficacy* mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Ghufron & Risnawita, 2014:74).

Sedangkan *self efficacy* menurut Robbins dan Judge (2017:139) mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk

melaksanakan tugas. Semakin tinggi *self efficacy* maka individu akan semakin percaya diri pada kemampuan untuk berhasil.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan definisi *self efficacy*. *Self efficacy* pada dasarnya merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu menilai dan memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan agar mendapatkan hasil yang diharapkan.

2.2.2 Aspek *self efficacy*

Menurut Bandura (1997 dalam Alwisol, 2014:287) menyatakan bahwa aspek *self efficacy* dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Efikasi ekspektasi (*efficacy expectation*) yaitu persepsi terhadap diri sendiri mengenai seberapa bagus terhadap diri sendiri dapat berfungsi dalam situasi tertentu yang berhubungan dengan keyakinan diri bahwa individu tersebut memiliki kemampuan dalam melakukan tindakan yang diinginkannya.
2. Ekspektasi hasil (*outcome expectation*) yaitu perkiraan atau estimasi terhadap dirinya mengenai tingkah laku yang dilakukannya akan mencapai hasil tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja terbagi menjadi 2. Aspek tersebut yakni efikasi ekspektasi dan ekspektasi hasil terhadap suatu tindakan atau tugas.

2.2.3 Sumber Informasi Utama *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini adalah empat sumber informasi tersebut :

1. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman pribadi memberikan pengaruh yang besar bagi *self efficacy* seseorang. Hal tersebut didasarkan pada pengalaman pribadi yang nyata dan berupa keberhasilan atau kegagalan. Keberhasilan dapat meningkatkan *self efficacy* seseorang, sedangkan kegagalan dapat menurunkannya. *Self efficacy* akan semakin berkembang dengan adanya serangkaian pengalaman keberhasilan sehingga dampak dari kegagalan yang umum akan berkurang. Selain itu, kegagalan akan dapat diatasi dengan berbagai usaha yang dapat menambah motivasi dalam diri seseorang apabila ia mampu menemukan bahwa hambatan tersulit dapat diatasi dengan usaha yang terus menerus (Ghufron & Risnawita, 2014:78).

2. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experience*)

Pengamatan tentang keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu terhadap

kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan (Ghufron & Risnawita, 2014:78).

3. Persuasi Verbal (*verbal persuasion*)

Individu akan diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki. Kemampuan tersebut dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan (Ghufron & Risnawita, 2014:79).

4. Kondisi Fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasari informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu (Ghufron & Risnawita, 2014:79).

2.2.4 Sumber Pembentukan *Self Efficacy*

Bandura (1997 dalam Alwisol, 2014:288-289) menjelaskan *self efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi dari empat sumber yaitu :

1. Pengalaman Performansi (*Experience Performance*)

Adalah prestasi yang pernah diraih pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah *self*

efficacy yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi masa lalu yang bagus meningkatkan ekspektasi *efficacy*, sedangkan kegagalan akan menurunkan *efficacy*. Mencapai keberhasilan akan memberikan dampak *efficacy* yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya, sebagai berikut :

- a. Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat *efficacy* semakin tinggi.
- b. Kerja sendiri, lebih meningkatkan *efficacy* dibandingkan kerja kelompok, dibantu orang lain.
- c. Kegagalan menurunkan *efficacy*, kalau orang merasa sudah berusaha sebaik mungkin.
- d. Kegagalan dalam suasana emosional/stress, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
- e. Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan *efficacy* yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan *efficacy* belum kuat.
- f. Orang yang biasa berhasil, sesekali gagal tidak mempengaruhi *efficacy*.

Self efficacy yang mantap bersumber dari pengalaman sukses yang diperoleh melalui usaha yang bertahap namun konsisten dan terus menerus dilakukan. Ketekunan dan usaha yang gigih memberikan keyakinan dalam diri individu bahwa tindakan yang dilakukannya mencerminkan kemampuan yang ia miliki.

Kesuksesan sebagai hasil dari usaha akan memperkuat penilaian terhadap kemampuan optimal dalam dirinya. Terbentuknya penilaian yang kuat ini akan menempatkan *self efficacy* individu secara mantap, sehingga ia dapat memilih secara tepat permasalahan apa saja yang mampu ia tuntaskan sejalan dengan kapasitasnya (Alwisol, 2014:288).

2. Pengalaman Vikarius

Self efficacy dapat terbentuk melalui pengamatan individu terhadap kesuksesan yang dialami oleh orang lain yang mewakili dirinya. Pengalaman tidak langsung meningkatkan kepercayaan individu bahwa mereka juga memiliki kemampuan yang sama seperti orang yang diamati saat dihadapkan pada persoalan yang setara. *Efficacy* akan meningkat ketika melihat keberhasilan orang lain, sebaliknya *efficacy* akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal. Kegagalan dan kesuksesan yang dialami model sosial kemudian diterima individu sebagai dasar pembentukan *self efficacy* (Alwisol, 2014:288).

3. Persuasi Sosial

Self efficacy dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat mempengaruhi *self*

efficacy. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan.

Persuasi sosial tidak hanya berisikan pujian dan semangat terhadap seseorang untuk mencapai tingkat kemampuan yang dikehendaki. Konsep ini juga melibatkan usaha untuk menyeimbangkan dan mengenali kegagalan secara rasional. Keberhasilan persuasi sosial akan tercapai jika didukung oleh situasi yang mendukung individu untuk mencapai keberhasilan dan mencegah terjadinya kegagalan secara terus menerus (Alwisol, 2014:289).

4. Keadaan emosi

Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan mempengaruhi *efficacy* di bidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, stres, dapat mengurangi *self efficacy*. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *self efficacy* (Alwisol, 2014:289).

2.2.5 Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997 dalam Ghufroon & Risnawita, 2014:80) *self efficacy* pada tiap individu akan berbeda antar satu individu dengan yang lainnya berdasarkan 3 dimensi. Dimensi tersebut antara lain:

1. Dimensi Tingkat (*Level*)

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang suatu tingkat kesulitan dari suatu tugas (Suharsono & Istiqomah, 2014:146)

2. Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya (Suharsono & Istiqomah, 2014:146).

3. Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Merupakan kuatnya keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut terkait ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan serta kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self-efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula.

Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi (Suharsono & Istiqomah, 2014:146).

Menurut Greenberg dan Baron (2003 dalam Hosniyah, 2013:668) *self efficacy* memiliki 3 dimensi, yaitu :

1. Besarnya (*magnitude*), merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu.
2. Kekuatan (*strenght*), yaitu seberapa kuat keyakinan individu menyelesaikan sebuah pekerjaan pada level tertentu.
3. Generalitas (*generality*), menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.

Dari kedua tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *self efficacy* ada 3. Dimensi tersebut antara lain: dimensi kekuatan (*strenght*), generalitas (*generality*) dan level (*magnitude*).

2.3 Guru Taman Kanak-Kanak

2.3.1 Pengertian Guru

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah tenaga profesional yang memiliki tugas untuk mendidik, membimbing, memberikan arahan, latihan dan mampu memberikan penilaian serta evaluasi pada peserta didik di

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru merupakan anggota terdepan dalam membuka cakrawala peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan pada era global ini (Tilar, 2012:167). Guru merupakan individu dewasa yang memiliki kemampuan dalam merancang program pembelajaran untuk peserta didik agar dapat belajar dan mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan dari proses pendidikan (Uno, 2014:15).

Dari beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan pengertian guru. Guru adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mendidik, mengarahkan seseorang untuk mendapatkan pengalaman dan kepaidaan peserta didik untuk dapat mencapai tujuan pendidikan.

2.3.2 Taman Kanak-Kanak

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 84 tahun 2014 (dalam Helmawati, 2015:49) Taman Kanak-Kanak (TK) adalah salah satu bentuk satuan PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan bagi anak berusia 4 (empat) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun dengan prioritas usia 5 (lima) dan 6 (enam) tahun.

Menurut Helmawati (2015:49) Taman Kanak-Kanak adalah salah pendidikan anak usia dini jalur formal bagi anak usia empat sampai enam tahun. Sedangkan menurut Mursid Taman Kanak-Kanak merupakan bentuk Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) nonformal, salah satu bentuk PAUD pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan untuk mempersiapkan anak menuju sekolah dasar (Mursid, 2016:135).

Dari beberapa pengertian Taman Kanak-Kanak diatas dapat disimpulkan bahwa TK adalah salah satu bentuk Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) khususnya untuk anak usia empat sampai enam tahun. Pendidikan tersebut memiliki tujuan untuk mempersiapkan anak di jenjang Sekolah Dasar (SD).

2.4 Hubungan *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, tiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas tidak puas dalam bekerja. Howell dan Dipboye (1986 dalam Munandar, 2014:350) memandang kepuasan

kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Baron dan Byrne (2005 dalam Ghufron & Risnawita, 2014:73-74) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Faktor *self efficacy* merupakan faktor psikologis yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia dan faktor keberhasilan dalam menjalani hidup.

Menurut Bandura (1997 dalam Ghufron & Risnawita, 2014:73) *self efficacy* adalah suatu keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalani dalam situasi tertentu. *Self efficacy* akan mempengaruhi individu pada pilihan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha serta ketahanan berhadapan dengan hambatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2013) yang berjudul “Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru MAN Di Sulawesi.” Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 208 orang menggunakan sampling proporsi. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh atau hubungan positif kepuasan kerja dalam hubungan antara *self efficacy* dan perilaku *organizational citizenship*. Hubungan antara *self efficacy* dan kepuasan kerja menunjukkan kepercayaan seseorang tentang kemampuannya, bahwa ia akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang guru yang puas bekerja, maka

akan mampu juga untuk melakukan pekerjaan bukan karena kewajiban (Rahman, 2013:10-11).

Penelitian Internasional yang dilakukan oleh Canrinus dkk., (2012) yang berjudul “*Self efficacy, job satisfaction, motivation and commitment : exploring the relationships between indicators of teachers’ professional identity.*” Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif survei dengan 1214 responden. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara *teacher’s sense* terhadap identitas profesional guru antara lain *teacher’s self efficacy, job satisfaction, occupational commitment and the change in teacher’s level of motivation.*

Hasil penelitian tersebut yaitu *teachers self efficacy* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru serta komitmen kerja dan perubahan tingkat motivasi guru. Hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan gaji sama-sama terkait erat dengan komitmen kerja afektif.

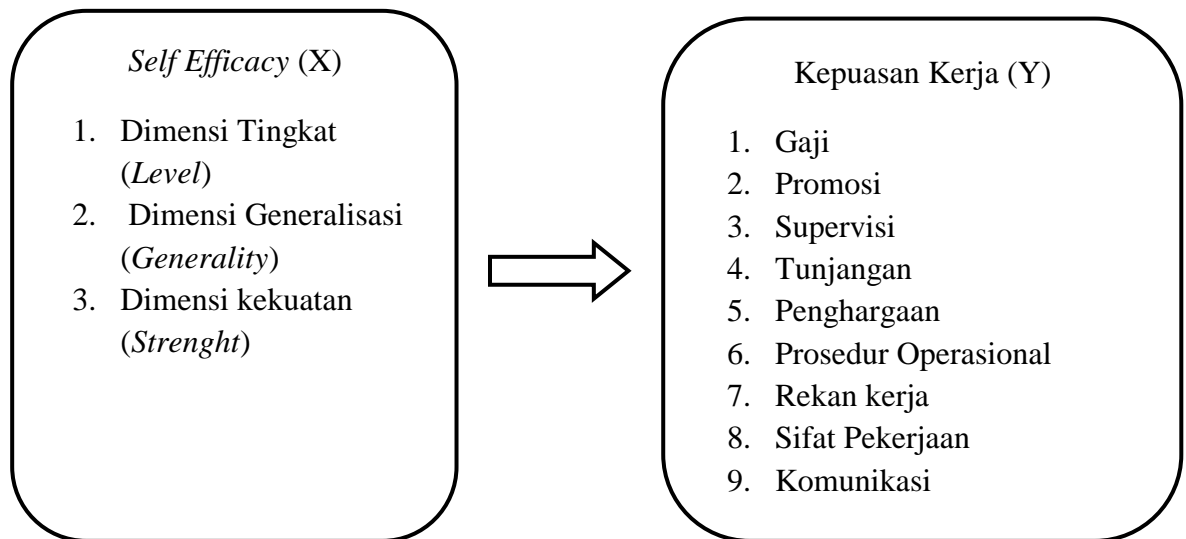
Penelitian tentang *self efficacy* dan kepuasan kerja juga dilakukan oleh Frederici (2013) dengan judul penelitian “*Principal’s self efficacy: relations with job autonomy, job satisfaction and contextual constraints.*” Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan menggunakan electronic kuesioner. Sampel yang digunakan adalah 1818 responden yang berasal dari *principals of public and private elementary school (1st-10th grade)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan

antara *principal's self efficacy*, *perceived job autonomy*, *job satisfaction* and *contextual constraints* (Frederici, 2013:576-595).

Hasil dari penelitian tersebut yaitu adanya hubungan signifikan yang positif antara *principal's self efficacy* dengan *perceived job autonomy*. Serta *principal's self efficacy* dan *perceived job autonomy* memiliki hubungan signifikan positif terhadap *job satisfaction* dan memiliki hubungan signifikan negatif terhadap *contextual constraints* (Frederici, 2013:576-595).

Berdasarkan pendapat di atas, guru dengan adanya *self efficacy* memberikan suatu keyakinan dalam mencapai suatu tujuan dengan melakukan berbagai usaha, strategi dan tidak pantang menyerah sebelum mencapai kesuksesan. Jika keyakinan guru kurang maka akan menjadi hambatan guru dalam menjalankan tugasnya. Jika guru memiliki *self efficacy* tinggi dengan bekal pengalaman dan pengetahuan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja *self efficacy*. Jika seseorang merasa memiliki kemampuan atau kompetensi untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka mereka akan merasakan kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru TK ‘Aisyiyah Bustanul Athfal

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : Ada hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) ‘Aisyiyah Bustanul Athfal di Kab. Gresik.

Ho : Tidak ada hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada guru Taman Kanak-Kanak (TK) ‘Aisyiyah Bustanul Athfal di Kab. Gresik.