

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas institusi yang bermaksud guna menarik, menjaga, serta menjaga daya kegiatan yang efisien. direktur berfungsi penting dalam membimbing banyak orang dalam sesuatu institusi guna menggapai tujuan yang ingin dicapai, seperti seberapa efisien serta efektif pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tujuan totalitas dari unit SDM merupakan untuk membenarkan kebahagiaan maksimum dengan profesi manajemen perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi skor perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### 2. Kontrak Psikologis dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajer sangat penting dalam mendorong terbentuknya manajemen sumber daya manusia yang diharapkan. Dalam konteks ini, manajer perlu membangun mekanisme kontrak psikologis. Kontrak psikologis, khususnya, adalah seperangkat harapan yang dimiliki seseorang tentang kontribusinya pada organisasi serta apa yang dilakukan organisasi sebagai imbalannya. Dasar dari konsep kontrak psikologis bertujuan buat memberikan kenyamanan psikologis kepada karyawan yang bekerja dalam organisasi. Karyawan suatu perusahaan tidak hanya aset, tetapi juga mitra bisnis yang dapat diandalkan yang mendukung perkembangan perusahaan. Ada banyak rahasia dagang yang diketahui karyawan, serta ketidaknyamanan di tempat kerja dapat menyebabkan mereka menjual rahasia dagang kepada pesaing. Oleh karena itu, memahami kontrak psikologis tidak harus dianggap sederhana, tetapi memiliki skor kompleks serta luas dalam membangun pertumbuhan, mengembangkan penguatan internal, serta membangun kepercayaan dari pihak luar.<sup>1</sup>

### B. *Job Satisfaction*

#### 1. *Pengertian Job Satisfaction*

---

<sup>1</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 1-2.

*Job satisfaction* adalah peskoran umum tentang sejauh mana pekerjaan individu memenuhi kebutuhannya. Kebahagiaan kerja pula ialah tindakan normal yang diperoleh dari sebagian keunikan eksklusif dari akomodasi, sebab pekerjaan, serta kaitan sosial di luar tempat kerja.<sup>2</sup> Handoko berpendapat bahwa *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah kondisi sentimental yang mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan untuk pegawai dalam melihat profesinya. Area kegiatan yang mendukung serta nyaman bisa membagikan rasa aman serta nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suasana yang menyenangkan juga dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan bisa menuntaskan tugasnya dengan bagus dan durasi pas.<sup>3</sup>

Kreitner serta Kinicki mendefinisikan *job satisfaction* merupakan sebuah respon emosional atau efektifitas terhadap beragam aspek dalam pekerjaan. Robbins menuturkan bahwa *job satisfaction* merupakan komitmen keseluruhan organisasi terhadap kinerja individu, mewakili perbandingan antara total apresiasi yang diperoleh dan total yang diharapkan akan diterima. Menurut Weihrich serta Koontz mengatakan kepuasan mengarah pada pengalaman kegembiraan ataupun kebahagiaan yang dialami orang kala tujuannya berhasil. Menurut Malayu S. P. Hasibuan *job satisfaction* merupakan sikap emosional dalam mencintai atau menyukai pekrjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh prestasi kerja, moral kerja, serta kedisiplinan dalam bekerja.

*Job satisfaction* merupakan kepuasan dapat dinikmati dengan memperoleh hasil dari perolehan tujuan kegiatan, diperlakukan, diatur serta suasana serta lingkungan kerja yang baik. Bersumber uraian di atas, bisa disimpulkan kalau kebahagiaan kegiatan ialah tindakan positif seseorang pegawai kepada profesi, alhasil pegawai bisa bertugas dengan suka serta

---

<sup>2</sup> Darmilisani, "Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan", *Jurnal Manajemen Tools* 13,no.1 (2021): 4.

<sup>3</sup> Yeki Candra, "Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten pesisir Selatan", *JEMSI* 1, no. 2 (2019): 96.

maksimal tanpa terbebani guna mencapai hasil yang baik. hasil yang optimal bagi perusahaan.<sup>4</sup>

## 2. *Job Satisfaction* dalam Perspektif Islam

Hasil adalah hal-hal yang karyawan anggap berharga melalui pekerjaannya, seperti upah/gaji, tunjangan, simbol status, kompensasi, pengembangan, atau peluang pemenuhan diri. Perbandingannya adalah orang-orang yang pernah bekerja dengan orang tersebut di perusahaan yang sama, lokasi yang berbeda, atau di era kemudian. Bagi filosofi ini, tiap pekerja menyamakan persentase kontribusinya dengan orang lain. Bila perbandingannya tidak seimbang tetapi bermanfaat, hal itu mungkin bisa mengarah pada *job satisfaction*. Namun, bila perbandingannya tidak seimbang, akan membuat ketidakpuasan karyawan<sup>5</sup>, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Ma'idah ayat 8, yakni:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا  
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ  
لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no.4 (2020): 57-58.

<sup>5</sup> Vethzal Rival, dkk, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: Rajawali Press, Cet.II, 2014), 634.

<sup>6</sup> Al-qur'an Al-maidah ayat 8, *al-qur'an dan terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan penyelenggara penerjemah al-qur'an, 1971), 159.

Kepuasan kerja ditunjukkan dengan adanya rasa sukur terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Islam memerintahkan umatnya untuk membalas kebaikan dengan berterimakasih atau bersyukur. Bahkan dinyatakan bahwa keengganan untuk bersyukur kepada manusia berarti keengganan untuk bersyukur kepada Allah. Nabi bersabda:

مَنْ لَمْ يَشْكُرْ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ

Artinya : “Barang siapa tidak bersyukur kepada manusia, berarti ia tidak bersyukur kepada Allah” (Riwayat Ahmad dan at-Tirmidzi dari Abi Sa’id).<sup>7</sup>

Berterima kasih atas kebaikan sesama manusia sangat penting untuk menciptakan kebaikan hidup bersama. Ia dapat membangkitkan semangat dan tekad para pelaku kebajikan yang ikhlas dalam beramal untuk semakin giat. Mereka melihat bahwa amal kebajikan mereka bermanfaat untuk orang lain, sehingga ia berusaha untuk menambahnya.

### 3. Sebab-Sebab *Job Satisfaction*

Ada beberapa sebab yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

#### a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

- 1) Ber macam kemahiran. Ber macam keahlian dibutuhkan untuk melaksanakan profesi itu. Semakin beragam keterampilan yang digunakan, semakin sedikit kebosanan dalam bekerja.
- 2) Jati diri pekerjaan. Tahap evaluasi bahwa tugas tersebut merupakan aktivitas yang berharga. Tugas yang dianggap sulit serta dianggap tidak lengkap memunculkan rasatak puas.
- 3) Tugas yang penting (*task significance*). Ketika suatu tugas dirasakan oleh seorang karyawan sebagai sesuatu yang bermakna serta penting, dia cenderung puas dengan pekerjaan itu.
- 4) Memberikan umpan balik kerja juga dapat membantu menaikkan kepuasan kerja.

---

<sup>7</sup> Jalal ad-Din as-Suyuti, “al-Jami’ as-Sagir min Ahadis al-Basyir an-Nazir”, (Beirut: Dar al-Fikr, t.t.), Juz II, *Az Zarka’* 7, no. 1 (2015), 181.

- b. Gaji/penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Siegel serta Lane mengutip hasil beberapa ahli yang menganalisis penelitian sebelumnya tentang pentingnya upah sebagai penentu kepuasan kerja, serta jumlah absolut upah yang diterima, peskoran seberapa baik upah memenuhi kebutuhan karyawan, serta bagaimana gaji tersebut diberikan. Akan ada kepuasan kerja bila gaji diberikan adil sesuai tuntutan pekerjaan, standar gaji yang berlaku, serta keterampilan individu.

- c. Penyeliaan

Locke membagikan kerangka filosofis berkenaan menguasai kepuasan kerja dengan pengawasan, khususnya kaitan antara atasan serta bawahan, termasuk kaitan fungsional serta global (entitas). Kaitan fungsional merefleksikan sepanjang mana pimpinan menolong pegawai dalam memenuhi skor-skor kerja yang berarti untuk pegawai. Totalitas hubungan yang didasarkan pada ketertarikan antarpribadi merefleksikan tindakan dan skor dasar yang seragam.

- d. Rekan kerja yang menunjang

Dalam suatu kelompok kerja dimana karyawan harus bekerja secara tim, kepuasan akan muncul karena kebutuhan mereka yang tinggi (kebutuhan akan prestasi serta harga diri) dapat terpenuhi sehingga hal ini juga berdampak pada motivasi kerja.

- e. Keadaan yang menunjang

Kondisi kerja yang memuaskan karyawan dengan mencermati kebutuhan fisik serta prinsip ergonomis. Ketidakpuasan dapat dicerminkan melalui penguduran diri, karyawan yang mengeluh, mencuri properti organisasi, tidak patuh pada aturan, atau lari dari tanggungjawab kerja.

- f. Kesempatan mendapat promosi

Menurut Ghiselli serta brown, promosi jabatan serta perubahan tahap pekerjaan karyawan akan berdampak

positif terhadap *job satisfaction*. Seorang karyawan yang naik jabatan akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya.<sup>8</sup>

#### 4. Indikator *Job Satisfaction*

Menurut Widodo (2015) ada sebagian penanda dari Kepuasan kerja, yaitu:<sup>9</sup>

- a. Pendapatan merupakan total yang diperoleh sebagai hasil pekerjaan bila dianggap perlu serta adil.
- b. Isi profesi itu sendiri, ialah isi profesi yang akan dilakukan bila unsur kepuasan dimasukkan.
- c. Kolega, teman yang terus-menerus berinteraksi dengan seseorang di tempat kerja. Seseorang mungkin menemukan rekan kerja yang sangat nyaman atau tidak nyaman.
- d. Atasan, adalah seseorang yang selalu memberi perintah atau instruksi buat menyelesaikan sesuatu. Cara atasan Anda bekerja bisa jadi tidak mengasyikkan ataupun mengasyikkan buat seorang serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu seseorang dapat merasakan kemungkinan promosi, yaitu seseorang dapat berkembang melalui promosi, serta seseorang dapat dipromosikan. Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik serta psikis.

### C. *Self Esteem*

#### 1. Pengertian *Self Esteem*

*Self esteem* atau harga diri adalah evaluasi diri yg dibentuk individu terhadap dirinya sendiri pada rentang positif juga negatif. Tahap *self esteem* seseorang akan tinggi bila selalu berpikiran positif terhadap dirinya sendiri, bahkan menurut Branden tanpa dibekali dengan *self esteem* yang sehat bisa menyebabkan berbagai kesukaran dalam menjalani tantangan hidup maupun buat merasakan kebahagiaan yang ada dalam

---

<sup>8</sup> Darmiliani, “Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan”, *Jurnal Manajemen Tools* 13, no.1 (2021): 4-5.

<sup>9</sup> Rizal Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 174, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/3667/3933>

hidupnya. Branden juga mengatakan terdapat skor keberlangsungan hidup (*survival value*) dalam *self esteem* yang termasuk kebutuhan mendasar bagi manusia.<sup>10</sup>

Rosenberg mengatakan bahwa *self esteem* merupakan penghargaan diri (*self respect* dan *self worth*), perasaan penerimaan diri (*self acceptance*), serta evaluasi diri yang positif serta dapat disebut fitur yang relatif permanen. Baron serta Byrne menerangkan *self esteem* adalah evaluasi individu terhadap dirinya yang dipengaruhi karakteristik orang lain sebagai pembandingan. Sementara Arwater, Duffy, serta Prasetya menuturkan *self esteem* merupakan evaluasi pribadi tentang diri sendiri yang membuat merasa dihargai serta terhubung dengan harga diri.

Bersumber pengetahuan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian *self esteem* merupakan harga diri individu mencakup berbagai karakteristik positif serta negatif serta menciptakan rasa berharga serta penerimaan diri yang ditunjukkan melalui sikap serta perilaku terhadap diri sendiri.<sup>11</sup>

## 2. *Self Esteem* dalam Perspektif Islam

*Self esteem* adalah sebuah peskoran, bila dalam Islam terkesan kita meremehkan istilah *muhasabah*. Karena *muhasabah* akan menjadi kata yang sesuai dengan istilah evaluasi. Secara bahasa *muhasabah* berasal dari kata *hasaba*, *yuhasibu*, *muhasabah* yang artinya menghitung, meskor, menggaruk, bahkan bisa dikatakan introspeksi. *Muhasabah* dapat didefinisikan sebagai waktu di mana seseorang meluangkan waktu buat melakukan tindakan yang mereka lakukan yang menyenangkan Allah atau tidak. Dari sudut pandang lain, *muhasabah* dianggap sebagai kegiatan peskoran serta tidak melepaskan hal-hal yang buruk. Dengan refleksi, seseorang akan lebih memahami serta mengenal dirinya yang

---

<sup>10</sup> Jeniy Indriyani, dkk, "Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)", *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 4 (2020): 54-55.

<sup>11</sup> Iska Maulina, "Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh", *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8, no.2 (2017): 102-103.

sebenarnya. *Muhasabah* serta *self esteem* memiliki kesamaan tema, yaitu mengevaluasi diri serta menentukan apakah kapasitas mereka baik atau buruk.

Perintah *muhasabah* serta harga diri sesuai dengan firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan hendaklah jiwa memperhatikan apa yang telah ia lakukan untuk esok. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha memberikan apa yang kamu kerjakan”.<sup>12</sup>

Ayat tersebut memberikan wawasan bahwa Allah SWT mengimbuai manusia buat melihat apa yang dia lakukan kemarin buat memperbaikinya besok. Isi kalimat tersebut menerangkan tentang pentingnya refleksi serta *self esteem*.<sup>13</sup>

Dalam sebuah hadist dijelaskan bahwa harga diri seseorang terletak pada akalunya:

صحيح ابن حبان: 483

أَخْبَرَنَا إِسْحَاقُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ بْنِ إِسْمَاعِيلَ بِبُسْتٍ • وَعَبْدُ  
اللَّهِ بْنُ مُحَمَّدِ بْنِ سُلَيْمَانَ السَّعْدِيُّ الْمَرْوَزِيُّ  
بِمَرْوَةٍ • قَالَ: حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ  
الْعَتَكِيُّ • قَالَ: حَدَّثَنَا مُسْلِمُ بْنُ خَالِدِ الرَّزَّازِيِّ • عَنِ

<sup>12</sup> Al-qur'an Al-Hasr ayat 18, *al-qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan penyelenggara penerjemah al-qur'an, 1971), 919.

<sup>13</sup> Mohamad Rozkit Bouti, “Bagaimana Islam Memandang Self Esteem?”, 2 November, 2021, [https://www.kompasiana.com/rozkitbouti/61811217877f65bab796b83/bagaimana-islam-memandang-self-esteem?page=3&page\\_images=1](https://www.kompasiana.com/rozkitbouti/61811217877f65bab796b83/bagaimana-islam-memandang-self-esteem?page=3&page_images=1)



الْعَلَاءِ ۞ عَنْ أَبِيهِ ۞ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ۞ قَالَ: قَالَ رَسُولُ  
 اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كَرَّمَ الْمَرْءَ دِينُهُ ۞ وَمُرُوءَتُهُ  
 عَقْلُهُ ۞ وَحَسَبُهُ خُلُقُهُ.

Artinya : “Shahih Ibnu Hibban 483: Ishaq bin Ibrahim bin Ismail di Busta, dan Abdullah bin Mahmud bin Sulaiman As-Sa’adi Al Maruzi di Marwa mengabarkan kepada kami, keduanya berkata: Abdul Warits bin Abdullah Al ‘Ataki menceritakan kepada kami, ia berkata: Muslim bin Khalid Az-Zanjy menceritakan kepada kami, dari Al ‘Ala, dari ayahnya, dari Abu Hurairah, ia berkata: Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Kemuliaan seseorang (terletak pada) agamanya, harga dirinya (terletak pada) akalinya, dan kehormatannya (terletak pada) Akhlaknya.” 250 [1:2].<sup>14</sup>

### 3. Indikator *Self Esteem*

Menurut Reasoner (2010) terdapat 5 indikator yang dapat dipakai buat mengukur *self esteem* yaitu:<sup>15</sup>

#### a. Perasaan Aman (*Feeling of Security*)

Perasaan ini berkaitan dengan rasa kepercayaan individu terhadap lingkungannya. Individu tersebut akan memiliki rasa aman serta merasa bahwa lingkungannya terpercayai serta dapat diandalkan.

#### b. Perasaan Menghormati Diri (*Feeling of Identity*)

Perasaan ini terkait dengan persepsi diri yang membedakan individu dari orang lain dan mempunyai karakter yang berlainan. Ini pula mengaitkan pendapatan diri sendiri selaku mempunyai daya, kelemahan, atensi, dan kemahiran dari orang lain.

<sup>14</sup> Alla’uddin Ali bin Balban Al-Farisi, *Shahih Ibnu Hibban*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), 250.

<sup>15</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no.4 (2020): 55-56.

- c. Perasaan Diterima (*Feeling of Belonging*)  
Dimana individu merasa diterima atau diakui serta dihargai sebagai bagian dari suatu kelompok. Kelompok tersebut dapat berupa keluarga, rekan kerja atau orang lain. Individu yang merasa diterima serta dianggap sebagai bagian dari suatu kelompok akan memiliki peskora positif terhadap dirinya sendiri, begitu pula sebaliknya bila individu tersebut tidak merasa diterima serta dihargai sebagai anggota kelompok, maka individu tersebut akan memiliki peskora diri yang negatif.
- d. Perasaan Mampu (*Feeling of Competence*)  
Perasaan serta keyakinan seseorang tentang kemahirannya buat mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti perasaan individu dalam menghadapi keberhasilan maupun kegagalan. Hal ini berkaitan dengan perasaan bangga terhadap potensi pada dirinya serta merasa kompeten buat menghadapi tantangan hidup. Perasaan ini membantu seseorang agar lebih percaya diri dalam menghadapi kehidupannya. Rasa tidak berdaya akan muncul ketika seseorang tidak memiliki kompetensi pribadi.
- e. Perasaan Berharga (*Feeling of Worth*)  
Rasa berharga atau tidaknya seseorang dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Itu adalah sentimen yang sering diungkapkan, termasuk dalam hal-hal pribadi seperti kesopanan, kesopanan, kecerdasan serta lain-lain.

## D. *Self Efficacy*

### 1. Pengertian *Self Efficacy*

*Self efficacy* adalah salah satu pandangan yang sangat berefek dari pengetahuan diri dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Keitner serta Kinicki, *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemungkinan mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Baron serta Bryne mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah Peskora individu atas kemahiran serta kemahiran seseorang buat mengatasi rintangan, menyelesaikan tugas,

serta menggapai tujuan khusus. Orang dengan *self efficacy* yang tinggi dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.<sup>16</sup>

Bandura Lau berpendapat bahwa *self efficacy* atau efikasi diri merupakan hasil dari cara kognitif sosial berupa harapan, pilihan, serta keyakinan tentang kemahiran bertindak buat mencapai hasil yang maksimal.<sup>17</sup> Bandura juga mengatakan bahwa orang mengarah menjauhi atau melarikan diri dari situasi yang mereka rasa tidak dapat mereka tangani.

Kusuma mendefinisikan *self efficacy* sebagai kemahiran seseorang buat menentukan perilaku yang tepat buat menghadapi hambatan serta ketakutan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Miner berpendapat bila seorang dengan efikasi diri yang besar punya harapan yang tinggi terhadap kemahirannya buat berhasil bahkan dalam situasi baru. Patton juga berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan pada diri sendiri buat mampu menyelesaikan masalah tanpa putus asa atau dengan optimisme serta harapan yang tinggi.

Dari penjelasan di atas bisa disimpulkan kalau efikasi diri yakni keyakinan serta keyakinan yang terkandung dalam diri individu akan kemahirannya buat melaksanakan suatu yang bisa membuat sesuatu sikap khusus cocok dengan tujuan yang ingin dicapai.<sup>18</sup>

## 2. *Self Efficacy* dalam Perspektif Islam

---

<sup>16</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no.4 (2020): 56.

<sup>17</sup> Yeki Candra, “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten pesisir Selatan”, *JEMSI* 1, no. 2 (2019): 96.

<sup>18</sup> Iska Maulina, “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK.Fakinah Banda Aceh”, *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8, no. 2 (2017): 103.

*Self efficacy* dalam Islam disebutkan dalam QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا  
 أَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا  
 تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا  
 تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ  
 مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (QS. Al-Baqarah Ayat 286).

Ayat Al-Qur'an ini mendorong orang buat melakukan perbuatan baik serta memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh agama. Manusia dilahirkan dalam keadaan fitrah yang murni serta berlabuh di dalam hatinya jiwa yang bersatu. Meskipun Tuhan telah memberikan manusia kemahiran buat menjadi baik serta buruk, tetapi dengan jiwa unik yang telah ditanamkan dalam hati manusia sejak ia di dalam kandungan ibu, kebiasaan berbuat baik lebih nyata di hati manusia daripada kebiasaan ingin berbuat jahat.

Keinginan bawaannya buat melakukannya dengan baik akan memberinya kesempatan buat melakukan pekerjaannya

dengan mudah. Apalagi bila ia berhasil serta dapat menikmati usahanya, maka motivasi serta semangatnya buat melakukan kebaikan lainnya akan meningkat.<sup>19</sup>

Individu yang keyakinan efikasinya disertai keimanan kepada Allah, tidak akan mudah bangga, lepas kendali bahkan sombong ketika mendapatkan keberhasilan yang diharapkan dan menganggap keberhasilannya semata-mata dikarenakan usahanya sendiri. Individu tersebut senantiasa mengucapkan syukur dan berusaha mengimplementasikan nikmat keberhasilan tersebut ke dalam perbuatan-perbuatan terpuji sebagai bentuk dari rasa syukurnya kepada Allah. Individu tersebut tetap berkeyakinan bahwa keberhasilan yang diperolehnya merupakan anugerah dari Allah Swt. Sebaliknya, apabila individu tersebut memperoleh kegagalan dalam usahanya, maka dia tetap bersabar.

Individu tersebut akan mudah bangkit dari kegagalannya karena ia meyakini bahwa apa yang diperolehnya adalah yang terbaik karena merupakan ketetapan dari Allah Swt. Selain itu, individu tersebut akan terus mencoba dan berusaha lebih baik lagi pada kesempatan yang lain sebab individu tersebut memiliki keyakinan yang kuat dalam dirinya. Individu tersebut juga akan menyadari bahwa kegagalannya tersebut adalah salah satu proses pembelajaran. Allah Swt berfirman dalam hadis Qudsi sebagai berikut:

يَا عَيْسَىٰ إِنِّي بَاعِثٌ مِّنْ بَعْدِكَ أُمَّةً إِن أَصَابَهُمْ مَا يُجْبُونَ  
 حَمْدُهَا وَشَكَرُوهَا وَإِنْ أَصَابَهُمْ مَا يَكْرَهُونَ إِحْتَسِبُوا  
 وَصَبَرُوا وَلَا حِلْمَ وَلَا عِلْمَ. قَالَ: يَا رَبِّ كَيْفَ يَكُونُ هَذَا  
 لَهُمْ وَلَا حِلْمَ وَلَا عِلْمَ؟ قَالَ: أُعْطِيهِمْ مِنْ حِلْمِي وَعِلْمِي  
 (رواه أحمد وغيره)

---

<sup>19</sup> Lina Arifah Fitriyah, dkk, *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*, (Jombang: LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang, 2019), 14, <http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku%20ISBN%20Efikasi%20Diri.pdf>

Artinya: “Wahai Isa! Pasti Aku bangkitkan setelah kamu satu umat. Apabila mereka memperoleh apa yang mereka sukai, mereka memuji Allah dan bersyukur. Apabila mereka memperoleh apa yang tidak mereka sukai, mereka tetap tekun dan sabar. Padahal mereka tidak berlapang dada dan berilmu. Isa berkata: “Ya Rabb! Bagaimana mungkin hal ini bisa terjadi pada mereka padahal mereka tidak berlapang dada dan berilmu?” Allah Swt berfirman: “Aku beri mereka kelapangan dada dan ilmu dar sebagian sifat-Ku.” (Hadis Qudsi Riwayat Ahmad, Thabarani dalam al-Kabir, al-Ausath dan al-Hakim, Abu Nu’aim, Hakim dan Baihaqi yang bersumber dari Abu Darda’).<sup>20</sup>

### 3. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura serta Adam dalam Kartika (2018) terdapat 3 indikator yang dapat dipakai buat mengukur *self efficacy* yaitu:<sup>21</sup>

#### a. Tahap Kesukaran (*Level*)

Hal ini dikarenakan rumitnya pekerjaan. *Self efficacy* individu tinggi ketika tugasnya mudah serta sederhana, serta rendah ketika tugas itu kompleks serta membutuhkan kemahiran yang tinggi. Orang dengan *self efficacy* yang tinggi memilih tugas-tugas dengan tahap kesukaran yang sesuai dengan kemahirannya. Dimensi ini mempengaruhi pilihan tindakan buat dicoba atau dihindari.

#### b. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Ini mengacu pada berbagai perilaku di mana seseorang merasa percaya diri dengan kemahirannya. Orang akan percaya diri dengan kemahirannya. Apakah Anda terbatas

---

<sup>20</sup> Ali Usman, A. Dahlan, dan D. Dahlan, *Hadits Qudsi; Firman Allah yang Tidak Tercantum Dalam Al-Qur’an, Pola Pembinaan Akhlak Muslim*, (Bandung: Diponegoro, 2008), 163.

<sup>21</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no.4 (2020): 57.

pada situasi yang berbeda atau hanya satu aktivitas? Individu dengan efikasi diri rendah hanya terampil dalam beberapa bidang di mana mereka diharapkan dapat menyelesaikan tugas, sementara individu dengan efikasi diri tinggi dapat melakukan tugas dengan baik serta terampil dalam beberapa bidang pada waktu yang sama.

c. Kekuatan (*Strength*)

Dalam hal ini lebih ditekankan pada tahap kestabilan atau kekuatan pribadi terhadap keyakinan seseorang. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan menghasilkan hasil yang diharapkan. Efikasi diri dapat dijadikan dasar buat bekerja keras, bahkan ketika menghadapi rintangan.

**E. Locus of Control**

**1. Pengertian Locus of Control**

*Locus of control* atau lokus kendali adalah tahap dimana seseorang yakin bahwa yang menentukan nasibnya yaitu dirinya sendiri. *Locus of control* terdiri atas dua bagian, yaitu *external locus of control* serta *internal locus of control*. Internal (*internal*) merupakan seseorang yang percaya bahwa mereka mengendalikan segala sesuatu yang terjadi pada mereka. Eksternal (*external*) merupakan orang yang percaya bahwa segala sesuatu yang terjalin pada mereka dikendalikan oleh daya luar.

Beberapa individu yakin bila dirinya bisa mengatur apa yang terjalin pada dirinya, sedangkan yang lain percaya apabila apa yang terjalin pada dirinya dikendalikan oleh daya luar misalnya kesempatan maupun kemujuran/keberuntungan. Hyat serta Prawitt menyatakan bahwa secara rasional, rata-rata individu yang dianggap sebagai zona kontrol ekstrinsik tidak merasakan kaitan yang kokoh antara hasil serta usaha yang dikeluarkan. Mereka mengarah yakin kalau hasil

didetapkan oleh daya eksternal, seperti nasib, keberuntungan, serta kesempatan.<sup>22</sup>

Menurut Jayanti *locus of control* merupakan tahap kepercayaan individu dalam sejauh mana ia dapat mengontrol sebab-sebab yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalannya. Zona kendali bersifat dinamis, yaitu dapat mengubah subjek zona kendali internal menjadi subjek yang mengikuti zona kendali luar atau sebaliknya.<sup>23</sup>

## 2. *Locus of Control* dalam Perspektif Islam

*Locus of control* terdiri atas dua bagian, yaitu *external locus of control* serta *internal locus of control*. Dalam konteks Islam, kedua tipe tersebut dikenal dengan kelompok *Qodariyah* serta kelompok *Jabariyah*. Dengan demikian, *Qodariyah* memiliki titik kendali internal buat memutuskan sendiri apakah seseorang akan berhasil, masuk surga atau masuk neraka. Kelompok *Jabariyah* memiliki titik kontrol eksternal. *Jabariyah* berasal dari kata *jabr*. Ini berarti pemaksaan bahwa orang dipaksa buat menjalani takdir mereka. Protagonis dari sudut pandang ini adalah Ja`ad bin Dirham serta Jahm bin Shafwan. Dari sudut pandang ini, manusia lemah serta tidak berdaya, serta semua tindakan serta tindakan manusia tidak dapat dipisahkan dari skenario serta kehendak Allah SWT.

Tidak mudah buat menjadi benar dari kedua perspektif. Apalagi bila hanya sebatas argumentasi dengan rasionalitas manusia yang terbatas. Bila ditengok dalam kitab suci Al-Quran serta Hadist, ternyata kedua pandangan tersebut memiliki dukungan yang kuat. Untuk lintasan pengendalian internal, ada dukungan QS. Ar Ra`d: 11. Melalui ayat tersebut, kita melihat bahwa manusia sendirilah yang harus berjuang buat perubahannya sendiri

---

<sup>22</sup> Darmiliani, "Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan", *Jurnal Manajemen Tools* 13, no.1 (2021): 3.

<sup>23</sup> Yeki Candra, "Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten pesisir Selatan", *JEMSI* 1, no. 2 (2019): 96.



لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ  
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ  
 اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya : “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.<sup>24</sup>

Mengenai *internal locus of control*, ada beberapa ayat yang menunjukkan peran Allah SWT dalam perilaku serta juga mitos otentik yang menerangkan bahwa segala sesuatu tentang manusia telah ditulis secara eksplisit tentang masalah mata pencaharian, kematian, amal serta kesejahteraan, kecelakaan/kebahagiaan saat ruh janin berumur 40 hari.

وَمَا تَشَاءُونَ إِلَّا أَنْ يَشَاءَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا

Dalam beberapa hadis, perjuangan perubahan manusia itu sendiri diibaratkan sebagai ketakwaan. Ketakwaan merekalah yang nantinya membedakan derajat mereka di sisi Allah Swt. Semakin bertakwa seseorang maka semakin tinggi derajatnya di sisi Allah. Penghormatan ini diberikan Allah Swt kepada mereka bukan karena keturunan dan lain sebagainya. Sebagaimana hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dan Imam Ahmad berikut:

---

<sup>24</sup> Al-qur'an Ar-Ra'd ayat 11, *al-qur'an dan terjemahnya*, (Jakarta: Yayasan penyelenggara penerjemah al-qur'an, 1971), 370.

حَدَّثَنَا عَمْرُو النَّاقِدُ حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ هِشَامٍ حَدَّثَنَا جَعْفَرُ  
 بْنُ بُرْقَانَ عَنْ يَزِيدَ بْنِ الْأَصَمِّ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ  
 رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى  
 صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ  
 وَأَعْمَالِكُمْ (رواه مسلم)

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak melihat pada rupa dan harta kalian, akan tetapi Allah melihat pada hati dan amal perbuatan kalian”(HR. Muslim).<sup>25</sup>

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ حَدَّثَنِي أَبِي حَدَّثَنَا وَكَيْعٌ عَنْ أَبِي هِلَالٍ  
 عَنْ بَكْرِ عَنْ أَبِي ذَرٍّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
 قَالَ لَهُ: انْظُرْ فَإِنَّكَ لَيْسَ بِخَيْرٍ مِنْ أَحْمَرَ وَلَا أَسْوَدَ إِلَّا أَنْ  
 تَفْضُلُهُ بِتَقْوَى (رواه احمد)

Artinya: “Lihatlah sesungguhnya engkau tidaklah lebih baik dari orang (kulit merah) dan hitam, kecuali engkau melebihkan diri dengan ketakwaan kepada Allah” (HR. Ahmad).<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Abu al-Husain Muslim bin al-Hajjaj al-Qusyairi an-Naisaburi, *Shahih Muslim, Bab Tahrimi Zhulmi al-Muslimi wa Khodzalihi*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1993), 421.

<sup>26</sup> Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad al-Zuhli al-Syaibani, *Musnad Ahmad, Bab al-Hadis al-Masyayikh an Abi bin Ka' b ra*, (Mesir: Dar al-Hadis, 1993), 158.

### 3. Dimensi *Locus of Control*

*Locus of control* merupakan Keyakinan seseorang terhadap penyebab utama kejadian atau perilaku serta kejadian dalam hidupnya sebagai akibat dari keinginan serta keputusannya sendiri atau disebabkan oleh sebab lain di luar dirinya. Levenson mengatakan *locus of control* merupakan kecenderungan arah atribusi atau kecenderungan pusat kendali pada seseorang. Levenson juga menuturkan terdapat tiga dimensi *locus of control* diantaranya *internality*, *chance*, serta *powerful others*.

#### a. Dimensi *Internality*

Merupakan keyakinan individu terhadap kejadian di hidupnya yang ditentukan oleh kemahirannya sendiri seperti potensi serta keterampilan yang dimiliki. Dimensi ini termasuk dalam posisi pengendalian internal. Karena dalam hal ini seseorang merasa akan bertanggung jawab atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

#### b. Dimensi *Chance* (Kesempatan)

Ini adalah keyakinan seseorang bahwa peristiwa kehidupan ditentukan oleh keberuntungan, nasib atau kesempatan. Dimensi ini termasuk dalam posisi kontrol eksternal karena memungkinkan kita buat melihat peristiwa dalam kehidupan di bawah efek sebab eksternal.

#### c. Dimensi *Powerful Others* (Dukungan dari Luar)

Ini adalah keyakinan individu bahwa peristiwa kehidupan seseorang ditentukan oleh orang lain yang lebih berkuasa. Dimensi ini terkandung dalam *locus of control* ketika seseorang melihat peristiwa dalam hidupnya dipengaruhi oleh orang lain yang lebih berkuasa serta sebab eksternalnya.<sup>27</sup>

### 4. Indikator *Locus of Control*

Menurut Kholilah serta Iramani (2013), indikator *locus of control* yang dipakai dalam penelitian ini yaitu terdiri dari: <sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Lisnawati, dkk, "Peran *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *JOMB* 1, no.2 (2019): 395-396.

<sup>28</sup> Mega Widiawati, dkk, "Pengaruh Literasi Keuangan, *Locus of Control*, *Financial Self-Efficacy*, dan *Love of Money* terhadap Manajemen Keuangan Pribadi", *Prisma* 1, no.1 (2020): 102 <http://ojs.stiesia.ac.id/index.php/prisma/article/download/371/129>

- terhadap Perasaan hidup.
- Kemahiran buat mewujudkan ide.
- Kemahiran buat membuat keputusan.
- Kedudukan dalam pengelolaan keuangan sehari-hari.
- Kemahiran buat memecahkan masalah.

Kemahiran buat mengubah keadaan yang berarti dalam kehidupan serta tahap kepercayaan era depan.

## F. Penelitian Terdahulu

Bersumber kajian serta kajian yang telah diuraikan, kajian ini secara khusus akan mengkaji efek *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* terhadap *job satisfaction* pada PT Sasana Antik. Untuk meninjau hasil penelitian sebelumnya dari banyak peneliti, khususnya yakni:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Lisnawati, Acep Samsudin, serta Dicky Jhoansyah (2019) <sup>29</sup>	Peran <i>Locus of Control</i> serta Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1= <i>Locus of Control</i> X2= Stres Kerja  Y= Kepuasan Kerja	<i>Locus of control</i> serta stres kerja berefek secara signifikan terhadap Kepuasan kerja	Sama-sama memakai variabel independen <i>locus of control</i> serta variabel dependen Kepuasan kerja, serta memakai metode serupa yaitu kuantitatif	Pada penelitian terdahulu terdapat variabel independen berupa stres kerja, sementara pada penelitian ini tidak terdapat variabel stres kerja, serta perbedaan objek penelitian
2.	Darmilisa ni (2021) <sup>30</sup>	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Internal serta <i>Locus</i>	X1= <i>Locus of Control</i> Internal	<i>locus of control</i> internal serta <i>locus of control</i>	Sama-sama memakai variabel independen <i>locus of</i>	Perbedaan objek penelitian

<sup>29</sup> Lisnawati, dkk, "Peran *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *JOMB* 1, no. (2019): 398.

<sup>30</sup> Darmilisa ni, "Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan", *Jurnal Manajemen Tools* 13, no.1 (2021): 6-7.

		<i>of Control</i> Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan	X2= <i>Locus of Control</i> Eksternal  Y= Kepuasan Kerja	eksternal berefek secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT Socfin	<i>control</i> serta variabel dependen Kepuasan kerja, serta memakai metode serupa yaitu kuantitatif	
3.	Iska Maulina (2017) <sup>31</sup>	Pengaruh Komunikasi, <i>Self Esteem</i> , serta <i>Self Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh	X1= Komunikasi X2= <i>Self Esteem</i> X3= <i>Self Efficacy</i>  Y= Kepuasan Kerja, Kinerja	Komunikasi tidak berefek secara signifikan, tetapi <i>self esteem</i> serta <i>self efficacy</i> berefek secara signifikan terhadap Kepuasan kerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh	Sama-sama memakai variabel independen <i>self esteem</i> serta <i>self efficacy</i> , variabel dependen Kepuasan kerja, serta memakai metode serupa yaitu kuantitatif	Pada penelitian terdahulu terdapat variabel independen berupa komunikasi sementara pada penelitian ini tidak terdapat variabel komunikasi serta perbedaan pada objek penelitian dengan penulis
4.	Yeki Candra (2019) <sup>32</sup>	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi	X1= <i>Self-Efficacy</i> X2= <i>Locus of Control</i>  Y= Kepuasan Kerja, Kinerja	<i>self efficacy</i> berefek secara signifikan, tetapi <i>locus of control</i> tidak berefek secara signifikan terhadap	Sama-sama memakai variabel independen <i>self efficacy</i> serta <i>locus of control</i> , variabel dependen Kepuasan kerja, serta memakai	Pada penelitian terdahulu terdapat variabel independen berupa budaya organisasi sementara pada penelitian

<sup>31</sup> Iska Maulina, “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh”, *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8, no. 2 (2017): 104-105.

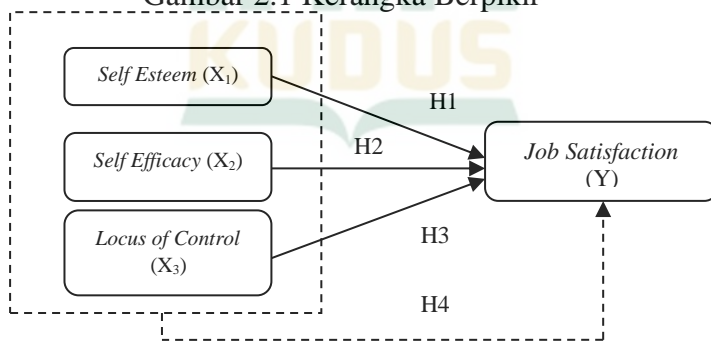
<sup>32</sup> Yeki Candra, “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten pesisir Selatan”, *JEMSI* 1, no. 2 (2019): 98.

		sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan		Kepuasan kerja karyawan Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan	metode serupa yaitu kuantitatif	ini tidak terdapat variabel budaya organisasi serta perbedaan pada objek penelitian dengan penulis
5.	Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, serta Mukhtar Abdul Kader (2020) <sup>33</sup>	Pengaruh <i>Self Esteem</i> serta <i>Self Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)	X1= <i>Self Esteem</i> X2= <i>Self Efficacy</i>  Y= Kepuasan Kerja, Kinerja	<i>Self esteem</i> serta <i>self efficacy</i> berefek secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Pegawai RSUD Ciamis	Sama-sama memakai variabel independen <i>self esteem</i> serta <i>self efficacy</i> , variabel dependen Kepuasan kerja, serta memakai metode serupa yaitu kuantitatif	Perbedaan pada objek penelitian dengan penulis

**G. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu *self esteem*, *self efficacy*, serta *locus of control* sementara untuk variabel dependennya yaitu *job satisfaction*. Untuk mengungkap masalah yang akan diteliti, diperlukan kerangka refleksi. Berikut adalah kerangka untuk penelitian ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



<sup>33</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 4 (2020): 58-59.

Bersumber gambar diatas, bisa dijelaskan bahwa:

- a. H1 adalah memiliki tujuan untuk mengetahui efek *self esteem* ( $X_1$ ) pada *job satisfaction* (Y) pada PT Sasana Antik.
- b. H2 adalah memiliki tujuan untuk mengetahui efek *self efficacy* ( $X_2$ ) pada *job satisfaction* (Y) pada PT Sasana Antik.
- c. H3 adalah memiliki tujuan untuk mengetahui efek *locus of control* ( $X_3$ ) pada *job satisfaction* (Y) pada PT Sasana Antik.
- d. H4 adalah memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *self esteem* ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ), serta *locus of control* ( $X_3$ ) terhadap *job satisfaction* (Y) pada PT Sasana Antik.

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan awal dalam merumuskan permasalahan riset, sebab kesimpulan permasalahan riset umumnya disusun dengan memakai perkataan pertanyaan. Hipotesis didesain buat membagikan pemecahan terhadap masalah yang terungkap serta terkait dengan temuan sebelumnya serta teori yang relevan dengan penelitian ini. Oleh karena itu, hipotesis dapat disebut sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah yang berupa pertanyaan, sehingga istilah hipotesis dapat disebut sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah. topik dalam penelitian.<sup>34</sup>

Menurut dari kerangka pemikiran yang teoritis dan hasil temuan sebagian riset, hingga yang jadi anggapan dalam riset ini dapat diformulasikan yakni:

### 1. Efek *Self Esteem* terhadap *Job Satisfaction*

*Job satisfaction* adalah penskoran secara keseluruhan terhadap seberapa jauh pekerjaan seseorang dapat memuaskan kebutuhannya. *Job satisfaction* juga merupakan tindakan biasa yang mencuat dari sebagian karakteristik khusus dari koordinasi, sebab pekerjaan, serta kaitan sosial non-pekerjaan.<sup>35</sup> *Self esteem* atau harga diri adalah penskoran diri individu dalam kisaran positif atau negatif. Tahap *self esteem* seseorang akan tinggi bila selalu berpikiran positif terhadap dirinya sendiri, bahkan menurut Branden tanpa dibekali dengan *self esteem* yang sehat bisa menyebabkan berbagai kesukaran

---

<sup>34</sup> V.Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 68.

<sup>35</sup> Darmilisani, "Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan", *Jurnal Manajemen Tools* 13, no.1 (2021): 4.

dalam menjalani cobaan hidup ataupun buat merasakan keceriaan yang ada dalam hidupnya. Branden juga mengatakan terdapat skor keberlangsungan hidup (*survival value*) dalam *self esteem* yang termasuk kebutuhan mendasar bagi manusia.<sup>36</sup>

Penelitian yang telah dilakukan oleh Iska Maulina yang menunjukkan bahwa variabel *self esteem* berefek secara signifikan serta positif terhadap variabel *job satisfaction*. Selain penelitian yang dilakukan oleh Iska Maulina, penelitian lain yang dilakukan oleh Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, serta Mukhtar Abdul Kader juga menunjukkan hasil bahwa variabel *self esteem* berefek secara signifikan serta positif terhadap variabel *job satisfaction*. Bersumber uraian itu, hipotesis selanjutnya ialah balasan sedangkan atas persoalan yang diajukan dalam riset ini:

H1 : Diduga terdapat dampak *self esteem* terhadap *job satisfaction* pada PT Sasana Antik.

## 2. Efek *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*

*Self efficacy* adalah salah satu aspek kesadaran diri yang paling berefek dalam kehidupan sehari-hari. *self efficacy* merupakan kepercayaan serta keyakinan yang terdapat dalam diri individu akan kemahirannya untuk mengerjakan sesuatu yang dapat membentuk suatu perilaku tertentu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.<sup>37</sup>

Penelitian yang telah dilakukan oleh Iska Maulina yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berefek secara signifikan serta positif terhadap variabel *job satisfaction*. Selain penelitian yang dilakukan oleh Iska Maulina, penelitian lain yang dilakukan oleh Yeki Candra juga menunjukkan hasil bahwa variabel *self efficacy* berefek secara signifikan serta positif terhadap variabel *job satisfaction*. Bersumber penjelasan

---

<sup>36</sup> Jeniy Indriyani, dkk, “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)”, *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2, no. 4 (2020): 54-55.

<sup>37</sup> Iska Maulina, “Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TKG. Fakinah Banda Aceh”, *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 8, no. 2 (2017): 103.



tersebut, hipotesis berikut merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini:

H2 : Diduga terdapat dampak *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada PT Sasana Antik.

3. Efek *Locus of Control* terhadap *Job Satisfaction*

*Locus of control* atau lokus kendali adalah tahap dimana seseorang yakin bahwa yang menentukan nasibnya yaitu dirinya sendiri. *Locus of control* terdiri atas dua bagian, yaitu *external locus of control* serta *internal locus of control*. Internal (*internal*) merupakan seseorang yang percaya bahwa mereka mengendalikan segala sesuatu yang terjadi pada mereka. Eksternal (*external*) merupakan orang yang percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar.<sup>38</sup>

Penelitian yang telah dilakukan oleh Lisnawati, Acep Samsudin, serta Dicky Jhoansyah yang menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berefek secara signifikan serta positif terhadap variabel *job satisfaction*. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Darmilisani juga menunjukkan hasil bahwa variabel *locus of control* baik eksternal maupun internal berefek secara signifikan serta positif terhadap variabel *job satisfaction*. Bersumber penjelasan tersebut, maka hipotesis yang menjadi jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian ini adalah yakni:

H3 : Diduga terdapat dampak *locus of control* terhadap *job satisfaction* pada PT Sasana Antik.

4. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, serta *Locus of Control* terhadap *Job Satisfaction*

Konsep *core self evaluation* (CSE) merupakan penggambaran tentang penskoran individu terhadap dirinya sendiri, kemahiran, serta kontrol mereka. CSE mencakup beberapa sifat yaitu *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, serta *neuroticism*. *Self esteem* merupakan skor keseluruhan yang individu tempatkan dalam dirinya sebagai pribadi. *Self efficacy* merupakan perkiraan kemahiran dasar individu dalam mengatasi beban hidup, serta keyakinan pada kemahiran dalam

---

<sup>38</sup> Darmilisani, "Pengaruh *Locus of Control* Internal dan *Locus of Control* Eksternal terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Direksi PT.Socfin Indonesia Medan", *Jurnal Manajemen Tools* 13, no.1 (2021): 3.

pemanfaatan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan kontrol atas kehidupannya yang merupakan pencerminan dari kepercayaan diri. *Locus of control* adalah gambaran individu dalam mempercayai bahwa mereka mengontrol suatu keadaan yang terjadi dalam hidupnya, atau alternatif kepercayaan bahwa sebab luar, lingkungan maupun nasib bertanggung jawab atas peristiwa tersebut. Serta *neuroticism* adalah pandangan kepribadian terhadap evaluasi karakter seseorang ketika pengtesan stres serta hambatan dimana hal itu dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.<sup>39</sup>

Penelitian yang telah dilakukan oleh Jeniy Indriyani, Aini Kusniawati, serta Mukhtar Abdul Kader yang menunjukkan bahwa variabel *self esteem* serta *self efficacy* bersama-sama berefek secara signifikan terhadap variabel *job satisfaction*. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Darmiliani juga menunjukkan hasil bahwa variabel *locus of control* baik eksternal maupun internal berefek secara signifikan serta positif terhadap variabel *job satisfaction*. Bersumber penjelasan tersebut, hipotesis berikut merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini:

Maka menurut penelitian ini dapat mengajukan hipotesis berikut:

H4 : Diduga terdapat dampak yang signifikan antara *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap *job satisfaction* pada PT Sasana Antik.

---

<sup>39</sup> Panji Prasetya, dkk, *Core Self-Evaluation & Regulasi Emosi pada Anak Jalanan*, (Pekalongan: NEM, 2021), 3-4,

[https://books.google.co.id/books?id=0zc7EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Core+self+evaluation&hl=id&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Core%20self%20evaluation&f=false](https://books.google.co.id/books?id=0zc7EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Core+self+evaluation&hl=id&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Core%20self%20evaluation&f=false)