

**Pengaruh Persepsi Pemberian *Reward* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan PT. Atlas Copco Indonesia**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyusun Skripsi

Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Diajukan Oleh :

Zahratul Jannah Zulfa

(1807016018)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zahratul Jannah Zulfa

NIM : 1807016018

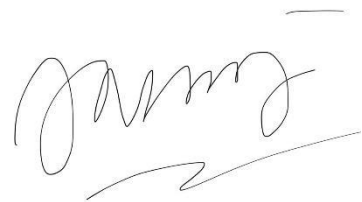
Program Studi : S1 – Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH PERSEPSI PEMBERIAN *REWARD* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ATLAS COPCO
INDONESIA”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 10 September 2022



Zahratul Jannah Zulfa

NIM 1807016018

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA R.I.
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Persepsi Pemberian Reward dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Atlas Cocpo Indonesia
Penulis : Zahratul Jannah Zulfa
NIM : 1807016018
Program Studi : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqasah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi

Semarang, 6 Oktober 2022

DEWAN PENGUJI

Penguji I,

Dr. Widiastuti, M.Ag
NIP 197503192009012003

Penguji II,

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
NIP 197304271996031001

Penguji III,

Khairani Zakrinawati, M.A
NIP 199201012019032036

Penguji IV,

Nadya Ariyani Hasanah N.
NIP 199201172019032019

Pembimbing I,

Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
NIP 197304271996031001

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

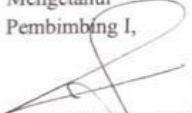
Judul : PENGARUH PERSEPSI PEMBERIAN REWARD DAN SELF EFFICACY
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. ATLAS COPCO

Nama : Zahraatul Jannah Zulfa
NIM : 1807016018
Jurusan : Psikologi

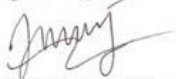
Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,


Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si
197304271996031001

Semarang, 14 September 2022
Yang bersangkutan


Zahratul Jannah Zulfa
1807016018

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji rasa syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta kesempatan kepada saya untuk dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul “Pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco Indonesia”. Skripsi ini saya susun berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti untuk memenuhi salah satu dari syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) Fakultas Psikologi dan Kesehatan.

Alhamdulillahirabbil'alamin saya panjatkan rasa syukur atas segala limpahan nikmat serta kasih sayang-Nya, dalam proses penyelesaian skripsi ini memiliki kendala serta terdapat kekurangan. Namun, segala kendala mampu teratasi dengan usaha pribadi, serta bantuan – bantuan dari semua pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada:

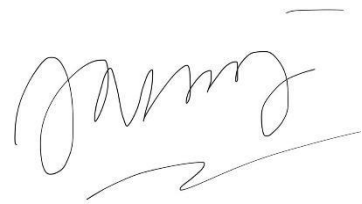
1. Allah SWT yang Maha kuasa atas rahmat yang sudah melimpahkan segala bentuk kenikmatan sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik.
2. Rasulullah Muhammad SAW yang sudah menunjukkan jalan kebenaran bagi seluruh umat manusia
3. Yang terhormat kepada Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
4. Yang terhormat Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
5. Yang terhormat Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.,selaku Ketua Jurusan Psikologi.
6. Yang terhormat Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si selaku wali dosen saya sekaligus dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, arahan,

dorongan, motivasi dan dukungan penuh kepada saya selama proses penyusunan skripsi.

7. Yang terhormat Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang sudah memberikan ilmunya, membimbing dan memberikan ilmu serta memberikan saran yang baik dan mendukung bagi penulis.
8. Kepada seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah menyediakan fasilitas – fasilitas serta pelayanan yang menunjang.
9. Kepada kedua orang tua yang saya sayangi dan cintai, Bapak Sutrisno dan Ibu Lusiana Permata Indah, kakak perempuan saya Annatrisya Salsabillah dan adik saya Gaensya Dzikirullah Adam yang selalu mendo'akan dan mendukung serta memberikan semangat setiap waktu.
10. Kepada karyawan PT. Atlas Copco Indonesia yang sudah bersedia untuk menjadi subjek penelitian saya.
11. Kepada sahabat saya sejak tahun 2013 yang sudah menemani saya dan mendukung saya, yakni Eka Ayu Suryaningsih.
12. Kepada ciwi rempong yakni Athaya, Asa, Alda, dan Shiha.
13. Kepada sahabat saya sejak kuliah, yakni Novi Indah, Tulus Wahyu, Mudrika, Siti Umi, Tri Novita, Erika Noviani, Gabriela, Lazizah, Pipit, Wulan, Nabila, Dhea, Tasya Salsabilla, Olifiani, Alamanda.
14. Kepada teman saya dari saat PBAK yaitu Aratsia, Icha, Ayuning, Ary dan Nubdati
15. Kepada seluruh teman – teman saya Psikologi 18A yang sudah menemani, menghibur dan memberikan motivasi kepada saya.
16. Kepada diri saya yang sudah berusaha semaksimal mungkin dan tetap bertahan untuk bisa sampai menyelesaikan skripsi saya hingga selesai dengan baik mungkin.

17. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu bagi para pembaca diharapkan memberikan kritikan serta saran yang bisa mendukung dan membangun yang bermanfaat bagi penulis dan para pembaca yang lain.

Semarang, 10 September 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Zahratul Jannah Zulfa', with a horizontal line above and a flourish below.

Zahratul Jannah Zulfa

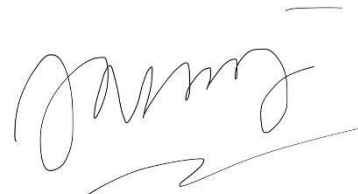
NIM 1807016018

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang Maha Kuasa
2. Nabi Muhammad SAW
3. Bapak Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si selaku wali dosen saya sekaligus dosen pembimbing yang sudah memberikan bimbingan, arahan, dorongan, motivasi dan dukungan penuh kepada saya selama proses penyusunan skripsi serta selama saya menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
4. Kepada kedua orang tua yang saya sayangi dan cintai, Bapak Sutrisno dan Ibu Lusiana Permata Indah, kakak perempuan saya Annatrisya Salsabillah dan adik saya Gaensya Dzikirullah Adam yang selalu mendoakan dan mendukung serta memberikan semangat setiap waktu.
5. Kepada karyawan PT. Atlas Copco Indonesia yang sudah bersedia untuk menjadi subjek penelitian saya.
6. Kepada seluruh sahabat dan juga teman teman saya yang sudah mendukung saya dari awal hingga akhir yang sangat berperan dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi saya ini.

Semarang, 10 September 2022



Zahratul Jannah Zulfa

NIM 1807016018

MOTTO

“Ubahlah lukamu menjadi kebijaksanaan” – Oprah Winfrey

“Hal yang paling terpenting didalam hidup adalah menikmatinya, menjadi
Bahagia, apapun yang terjadi” -Audrey Hepbrun

“Pilihan yang kita miliki yang bisa menunjukkan siapa diri kita seutuhnya, jauh
melebihi dari kemampuan yang kita miliki” – JK Rowling

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
SURAT PENGESAHAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kepuasan Kerja.....	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja	12
3. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja.....	13
4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	16
B. Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	18
1. Persepsi Pengertian <i>Reward</i>	18
2. Aspek – Aspek Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	19
3. Faktor – Faktor Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	20
4. Persepsi Pemberian <i>Reward</i> dalam Perspektif Islam	21
C. <i>Self Efficacy</i>	23
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	23
2. Aspek – Aspek <i>Self Efficacy</i>	25
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	27

4. <i>Self Efficacy</i> dalam Perspektif Islam	28
D. Dinamika Keterhubungan antar Variabel	30
E. Kerangka Berpikir	32
F. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	34
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	34
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Validitas	42
a. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	42
b. Hasil Uji Validitas Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	44
c. Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i>	45
2. Uji Reabilitas	46
a. Hasil Uji Reabilitas	47
3. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Linearitas	48
c. Uji Multikolinearitas	48
4. Uji Hipotesis	49
a. Uji Parsial (Uji T)	49
b. Uji Simultan (Uji F).....	49
Regresi Linear Berganda	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
1. Deskripsi Subjek	52
2. Deskripsi Data	55
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	58
a. Hasil Uji Normalitas	58
b. Hasil Uji Linearitas	59
c. Hasil Uji Multikolinearitas	61
4. Uji Hipotesis	62
Analisis Regresi Linear Berganda	62

a. Uji F	64
b. Uji T	65
5. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
References	76
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Riset Jobplanet	2
Tabel 3.1 Skala Likert	36
Tabel 3.2 Skala Blueprint Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.3 Skala Blueprint Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	39
Tabel 3.4 Skala Blueprint <i>Self Efficacy</i>	39
Tabel 3.5 Skala Blueprint Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.6 Skala Blueprint Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	43
Tabel 3.7 Skala Blueprint <i>Self Efficacy</i>	44
Tabel 3.8 Batasan Reabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	46
Tabel 3.9 Hasil Reabilitas Kepuasan Kerja	46
Tabel 3.10 Hasil Reabilitas Kepuasan Kerja item gugur	46
Tabel 3.11 Hasil Reabilitas Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	47
Tabel 3.12 Hasil Reabilitas Persepsi Pemberian <i>Reward</i> item gugur	47
Tabel 3.13 Hasil Reabilitas <i>Self Efficacy</i>	47
Tabel 3.14 Hasil Reabilitas <i>Self Efficacy</i> item gugur	47
Tabel 4.1 Data Subjek Penelitian Berds. Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Data Subjek Penelitian Berds. Umur	52
Tabel 4.3 Data Subjek Penelitian Berds. Jabatan Fungsional	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Data Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.6 Kategorisasi Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	55
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Skala Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	55
Tabel 4.9 Kategorisasi Persepsi Pemberian <i>Reward</i>	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Deskriptif <i>Self Efficacy</i>	56
Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Skala <i>Self Efficacy</i>	57
Tabel 4.12 Kategorisasi <i>Self Efficacy</i>	57

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.14 Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan <i>Reward</i>	59
Tabel 4.15 Uji Linearitas Kepuasan Kerja dan <i>Self Efficacy</i>	59
Tabel 4.16 Uji Linearitas Kepuasan Kerja, <i>Reward</i> dan <i>Self Efficacy</i>	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Simultan	63
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint penelitian sebelum gugur	81
Lampiran 2 Blueprint penelitian sesudah gugur.....	88
Lampiran 3 Uji Coba skala penelitian	95
Lampiran 4 Uji skala penelitian	101
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	105
Lampiran 6 Hasil Uji Deskriptif	113
Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas	113
Lampiran 8 Hasil Uji Lineritas	114
Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas	114
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Parsial	115
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Simultan	115
Lampiran 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	115
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup	117

Abstract

Job satisfaction is an attitude found in employees towards their work that has a relationship with the situation, colleagues, rewards obtained, matters relating to psychological factors, all of which occur when employees are in the company. This study aims to be able to empirically test the influence of perceptions of reward and self-efficacy on job satisfaction of employees of PT. Atlas Copco Indonesia. The sample in this study were 50 employees of PT. Atlas Copco representative branch in Bekasi. The method used in this study is a quantitative research method. The sampling technique used is a saturated sampling technique (census) using the entire population. The measuring instrument used in this study is three scales, namely the scale of reward, self-efficacy and job satisfaction. The data analysis method in this study used the classical assumption test and hypothesis testing consisting of multiple linear regression tests. The results of this study indicate that the provision of rewards has a significant effect on job satisfaction with a significance value of $0.003 < 0.05$. Self efficacy has a significant effect on job satisfaction with a significance value of $0.000 < 0.05$. While the provision of rewards and self-efficacy simultaneously have a significant effect on job satisfaction with a significance value of $0.000 < 0.05$ with a contribution of 35.2%. The conclusion of this study is that there is a significant effect of giving rewards and self-efficacy on job satisfaction of employees of PT. Atlas Copco.

Keywords: perceptions of reward, self efficacy and job satisfaction

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang terdapat pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan situasi, rekan, imbalan yang didapatkan, hal yang menyangkut faktor psikologis, yang semuanya terjadi saat karyawan berada di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk bisa menguji dengan empiris adanya pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Atlas Copco cabang *representative* di Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh (*sensus*) dengan menggunakan semua jumlah populasi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga skala yaitu skala pemberian persepsi *reward*, *self efficacy* dan kepuasan kerja. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang terdiri uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa persepsi pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar 35,2 %. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa adanya pengaruh secara signifikan dari persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco.

Kata kunci : Persepsi pemberian *reward*, *self efficacy* dan kepuasan kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran aktif dalam berjalannya suatu perusahaan dalam mengambil suatu keputusan. Werther dan Davis (1996: 596) mengatakan sumber daya manusia adalah karyawan yang selalu waspada, bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan bisa disebut dengan karyawan. Karyawan perusahaan adalah salah satu faktor yang terpenting bagi kelancaran berjalannya suatu perusahaan. Karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang terpenting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Sutrisno (2016: 74) mengartikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya yang mana bersangkutan dengan situasi pada saat bekerja, kerjasama antar karyawan perusahaan, dan imbalan yang nantinya akan didapat saat bekerja, serta perihal lain yang bersangkutan dengan faktor psikologis dan fisik. Robbins (1998: 365) mengartikan ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai cara misalnya meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri dan menghindari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Bender dan Roche (2013) dalam Arjuni dkk (2019: 172) ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan bisa menyebabkan rendahnya pendapatan serta kepuasan kerja, dan meningkatnya turnover, yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Setiap perusahaan perlu menjaga lingkungan di pekerjaan agar menciptakan persepsi yang baik dari karyawan mengenai kesejahteraan, pengalaman, kebutuhan kerja.

Berikut terdapat data yang *relevan* mengenai kepuasan kerja karyawan di Indonesia diukur dengan beberapa aspek penilaian dikelompokkan sesuai dengan golongan umur berdasarkan riset yang dilakukan oleh Jobplanet tahun 2016, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Riset jobplanet

Usia	Aspek Penilaian					
	Umu m	Jenja ng Karir	Manajeme n	Budaya Perusahaa n	Gaji & Tunjangan	Work – life balance
21 – 25	3.50	3.15	3.07	3.38	3.14	3.16
26 – 30	3.30	2.94	2.90	3.23	3.06	3.05
31 – 35	3.37	2.99	2.91	3.20	3.10	3.07
> 35	3.38	3.03	2.97	3.20	3.17	3.13

Sumber: (Dewi dkk, 2022: 51)

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh jobplanet, total responden dalam riset berjumlah 86.950 orang yang bekerja sebagai karyawan yang tersebar di 35 provinsi di Indonesia. hasil riset yang didapatkan antara lain, karyawan *fresh graduate* dan senior memiliki tingkat kepuasan cukup puas dan paling tinggi dibanding dengan golongan karyawan yang lain, kebanyakan karyawan memiliki ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, dan karyawan dengan golongan usia 26-35 tahun memiliki tingkat kepuasan kerja paling rendah. riset ini dihitung berdasarkan aspek penilaian yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data empiris yang ada, dengan melakukan wawancara dengan tiga responden karyawan PT. Atlas Copco Indonesia yang mana hasil dari pra riset yang dilakukan yaitu dapat disimpulkan bahwa responden mengaku bahwa dirinya memiliki kondisi lingkungan dan rekan kerja yang baik yang bisa membantu dirinya dalam bekerja namun juga mengakui belum adanya kesempatan baginya untuk bisa mendapatkan pengalaman dalam bekerja, meskipun mereka mengakui bahwa mereka memiliki bakat dan keterampilan selama bekerja, bisa berinteraksi dengan baik dengan sesama karyawan maupun atasan di perusahaan meskipun mereka mengeluhkan mengenai pekerjaan yang didapatkan terkadang masih cukup sulit dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Mengenai fasilitas dikantor, jumlah upah dan tunjangan responden mengakui bahwa mendapatkan kedua hal ini tepat pada waktu setiap bulannya dalam mendukung kesejahteraan

para karyawan. Terlepas dari ini, responden memiliki harapan – harapan yang ingin dicapai selama responden bekerja di perusahaan. Dari hasil pra riset yang telah dilakukan, dapat menggambarkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena itu, dapat ditemukan permasalahan yang bisa dilakukan penelitian lebih lanjut.

PT. Atlas Copco Indonesia adalah perusahaan yang beroperasi pada empat bidang, yakni teknik kompresor, teknik vakum, teknik konstruksi, teknik industri. Perusahaan ini memiliki kantor pusat yang berada di Jakarta Selatan tepatnya di Cilandak Commercial Estate serta memiliki cabang representatif, peneliti berniat melakukan penelitian pada cabang perusahaan yang berlokasi di Bekasi, dengan total karyawan sebanyak 50 orang yang memiliki dinamika bekerja selama lima hari dalam seminggu yakni Senin hingga Jumat dengan jam kerja 9 jam per hari yang dimulai dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore. Karyawan juga terkadang melakukan pertemuan diluar kantor dengan sesama rekan yang digunakan sebagai waktu santai atau berkumpul bersama untuk mempererat hubungan antar rekan kerja. Bentuk *reward* yang didapatkan salah satunya upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya selama sebulan mendapatkan dua kali, yakni pada tanggal 15 setiap bulan nya yang merupakan uang tunjangan makan dan transport bulanan, dan tanggal 25 setiap bulan nya yang merupakan uang gaji pokok. Bentuk *reward* lain yang didapatkan berupa acara *family gathering* yang bertujuan untuk menghibur serta mempererat hubungan antar sesama karyawan, namun kegiatan ini ditunda selama dua tahun karena efisiensi waktu adanya pandemi covid-19. Kemudian, perusahaan juga menyediakan bentuk – bentuk penghargaan lain yang mana diharapkan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Apabila kepuasan kerja para karyawan suatu perusahaan dalam intensitas yang baik, faktor kepuasan karyawan ini bisa menjadi salah satu faktor terbentuknya hasil kinerja yang maksimal dan dapat menurunkan tingkat dan menurunkan kecenderungan terjadinya *resign* atau bisa disebut dengan *turnover intention*. Fenomena buruk yang terjadi saat ini adalah, apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka munculah fenomena keluarnya karyawan yaitu *turnover intention* adalah sebuah rasa untuk berkeinginan yang

dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dengan sukarela sesuai dengan pilihan yang dimiliki. Mahdi dkk (2012: 532) Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan adalah menjadi masalah cukup rumit bagi perusahaan. Idealnya, tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan seharusnya tinggi karena jika kepuasan kerja sudah terpenuhi dengan baik maka kemungkinan dari keluarnya karyawan atau *turnover* bisa semakin rendah karena kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* pada karyawan.

Karena, jika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sudah baik, secara otomatis nantinya akan memberikan sebuah hasil kinerja yang baik pula kepada perusahaan. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2008) yang mengatakan jika kepuasan kerja menentukan kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Karena, karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah maka tidak bisa mencapai kepuasan psikologis yang baik, sehingga nantinya akan timbul perubahan sikap, perilaku negatif dan stress dalam menanggapi pekerjaan yang didapatnya. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi bisa mencapai kepuasan psikologis sehingga nantinya timbul semangat, prestasi yang baik dalam menanggapi pekerjaan yang didapatnya.

Karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat dalam agresif yang pasif dan sabotase di kemudian hari. Karena itu, setiap perusahaan disarankan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, yang mana salah satu faktor yang mampu mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja karyawannya dengan cara persepsi yang dimiliki karyawan pada pemberian *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Ramayulis (2008: 211) *Reward* ini memiliki pengertian bahwa merupakan sebuah hadiah yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan atas segala bentuk perbuatan serta perlakuan yang baik yang sudah dilakukan.

Menurut penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh penelitian yang Lailatul Muqoyyarah: 2018 mengenai “Pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan” dapat disimpulkan hasil dari penelitian yang mendapatkan hasil 60% yakni adanya pengaruh antara *reward* terhadap kepuasan

kerja karyawan PDAM Magetan. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh I Kadek Mahendra & Made Subudi:2019 mengenai “Pengaruh iklim organisasi dan sistem *reward* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada CV. Wiracana” dapat disimpulkan hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan sistem *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain dari faktor persepsi pemberian *reward*, ada juga faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, faktor itu adalah *self efficacy*. *Self Efficacy* menurut Bandura (1991: 750) adalah suatu penilaian seseorang pada keyakinan dirinya atas kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan tugasnya sampai mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian, pendapat Strauss dan Sayles (1990: 117) mengartikan kepuasan kerja memiliki kepentingan dalam hal aktualisasi sejak dini, yang mana *self efficacy* ini mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Wijaya, Bukhori, Wihartati dan Hartanto (2020: 2) *Self efficacy* yakni keyakinan seorang karyawan pada kemampuannya untuk melakukan tugas dari perusahaan, *self efficacy* ini bisa mempengaruhi perilaku, motivasi, pola pikir, dan reaksi emosional disegala situasi. Karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi cenderung tidak mudah menyerah dalam melewati permasalahan dan segala situasi, menghindari tindakan – tindakan yang tidak diinginkan dan menghindari dari kecemasan serta depresi. Jika seorang karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah maka nantinya bisa mengurangi kepuasan kerja yang dimiliki karyawannya, kemudian nantinya tidak bisa mendapatkan kematangan psikologisnya, memiliki kinerja yang rendah, dan kondisi emosional yang kurang stabil. Pada intinya, *self efficacy* ini sangat dibutuhkan untuk ditanamkan dalam diri seorang karyawan, yaitu dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar, optimal dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat. Pendapat dari Judge, Locke, Durham dan Kluger (dalam Alfinuha dan Nuqul 2017: 15) diantara beberapa faktor yang ada untuk mempengaruhi kepuasan kerja, antara regulasi dan *self efficacy*, *self efficacy* yang merupakan faktor yang paling bisa

memberikan pengaruh yang lebih besar dan berperan terhadap pengaruh kepuasan pekerjaan bahkan kepuasan dalam hidupnya.

Karena itu, *self efficacy* dibutuhkan agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian yang lain tentang hal serupa dilakukan oleh Clanton (2005) mengenai kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Astuti & Sudharma (2013) yang berlokasi di hotel Bakung's Beach Cottage Bali, hasil dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap tingkat kinerja yang dimiliki karyawan. Jika tingkat *self efficacy* karyawan tinggi, maka rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawannya tinggi. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Purnama & Manuatu (2014) yang memiliki hasil penelitian demikian.

Untuk mencapai Kepuasan Kerja karyawan PT. Atlas Copco Indonesia dengan baik, maka dalam penelitian kali ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco Indonesia. Melihat dan disesuaikan dengan kondisi awal perusahaan, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang nantinya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan pertimbangan untuk perusahaan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh persepsi pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Atlas Copco Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh dari *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Atlas Copco Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Atlas Copco Indonesia

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji secara empiris pengaruh persepsi pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco Indonesia.

2. Menguji secara empiris pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco Indonesia.
3. Menguji secara empiris pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang akan dihasilkan, manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat untuk menambah pengetahuan penelitian secara teoritis dan dapat mengembangkan lagi pengetahuan – pengetahuan ilmu dalam bidang psikologi.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan manfaat untuk menambahkan sumber referensi untuk para peneliti selanjutnya mengenai persepsi pemberian *reward*, *self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, dapat meningkatkan kualitas kepuasan kerja yang dimiliki dalam bekerja di perusahaan.
- b. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- c. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, persepsi pemberian *reward*, dan *self efficacy*

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang sudah diteliti sebelumnya mengenai kepuasan kerja karyawan, persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* sudah pernah dilakukan oleh para peneliti. Berikut terdapat penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penelitian ini, antara lain:

1. Putu Eka Purnama Dewi & I Gusti Ayu Manuati Dewi (2015) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Pada

Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar”, pada penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data secara kuesioner, wawancara dengan responden penelitian dan observasi. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan memiliki subjek penelitian sebanyak 82 orang karyawan sebagai responden. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah *self efficacy* dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan secara parsial.

2. Rian Salangka & Lucky Dotulong (2015) pada penelitiannya tentang Pengaruh *Self Efficacy*, *Self esteem* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo, pada penelitian ini memakai metode kuantitatif serta teknik pengumpulan data menggunakan observasi, survey, kuesioner. Penelitian ini memiliki responden sebanyak 63 karyawan sebagai responden. Hasil dari penelitian ini adalah menggambarkan secara simultan *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, secara parsial, *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lailatul Muqoyyarah (2018) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan”, pada penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik simple random sampling dengan pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini memiliki subjek sebanyak 66 Karyawan PDAM Magetan sebagai responden. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah *reward* yang sudah diberikan dari perusahaan untuk karyawan PDAM Magetan cukup baik, kemudian kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PDAM Magetan juga cukup baik, sehingga dapat disimpulkan pemberian *reward* kepada karyawan ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan.
4. Maria Magdalena Minarsih (2009) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang”, penelitian ini metode penelitian kuantitatif dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara signifikan diantara pemberian penghargaan, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian pertama dan kedua memiliki persamaan dengan variabel X2 dan variabel Y pada penelitian ini, yaitu variabel *self efficacy* dan kepuasan kerja. Kemudian, untuk penelitian kedua dan ketiga juga memiliki persamaan dengan variabel X1 dan Y pada penelitian ini, yaitu variabel pemberian *reward* dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian – penelitian sebelumnya, adanya perbedaan yang bisa menunjukkan mengenai pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco Indonesia. penelitian ini mempunyai point yang berbeda dengan penelitian sebelumnya antara lain selain meneliti hubungan secara parsial, peneliti juga melakukan penelitian hubungan secara simultan antara variabel X1, X2, Y. Penelitian ini juga dilakukan di lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang berlokasi di PT. Atlas Copco Indonesia.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah pernah melakukan penelitian, maka adanya penguatan untuk dilakukanya penelitian ini dan adanya permasalahan yang bisa diteliti lebih lanjut, sehingga peneliti mengambil judul diteliti yakni “Pengaruh Persepsi Pemberian *Reward* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja PT. Atlas Copco Indonesia.”

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Blum dan Naylor (1986: 123) mengartikan kepuasan kerja adalah hasil dari segala sikap yang ditampilkan dari seorang karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh Schultz (2014: 124) kepuasan kerja adalah segala bentuk sikap yang dipegang oleh seorang karyawan mengenai pekerjaannya. Serupa dengan pendapat Sutrisno (2016: 74) kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang terdapat pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan situasi, rekan, imbalan yang didapatkan, hal yang menyangkut faktor psikologis, yang semuanya terjadi saat karyawan berada di perusahaan.

Fleisman dan Bass (1997: 123) mengartikan kepuasan kerja juga merupakan sebuah tindakan yang efektif bagi pekerjaannya, serta merupakan hasil dari pengalaman yang dimiliki karyawan atas penilaian pada dirinya seperti yang diharapkan dari pekerjaannya. George dan Jones (2005: 80) Bentuk dari kepuasan kepuasan kerja juga merupakan sekumpulan perasaan yang dimiliki karyawan serta rasa kepercayaan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya, yang mana kepuasan kerja ini memberikan kekuatan untuk bisa mempengaruhi dengan meluas dari perilaku yang ada di dalam organisasi serta berkontribusi pada tingkatan kepuasan kerja karyawan.

Pendapat lain dari Tiffin (1958: 76) menjelaskan kepuasan kerja memiliki hubungan yang besar dengan sikap dari karyawan kepada pekerjaan yang dimilikinya seperti situasi kerja, bekerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja bisa diukur dengan melewati kesempatan karyawan untuk maju, tingkat keamanan dalam bekerja, gaji yang didapatkan, kondisi perusahaan serta manajemennya, pengawasan pekerjaan, faktor intrinsik, aspek – aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, penyelia dan fasilitas yang ada di perusahaan.

Kepuasan kerja juga meliputi sikap kognitif, afektif dan evaluatif yang merupakan keadaan emosi senang atau positif yang berasal dari penilaian karyawan atau pengalaman kerja karyawan Mathis dan Jackson (2009: 243), kemudian Simamora (2006: 26) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan dimana emosional seorang karyawan terjadi atau tidak pada titik temu diantara nilai balas jasa yang sudah diinginkan oleh karyawan yang berhubungan, Pierce and Gardner (2002: 192) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu refleksi kepuasan kerja merupakan sebuah refleksi dari ketidakseimbangan atas apa yang diinginkan dari pekerjaan yang berharga dan apa yang nantinya akan diterima atas pekerjaannya. Kepuasan kerja secara garis besar menjelaskan suatu akibat yang mampu mempengaruhi karyawan dengan menyeluruh yang menjelaskan tanggapan yang bisa mendorong karyawan dengan keseluruhan dalam berbagai pekerjaan dan faktor lain yang memiliki hubungan dengan pekerjaan.

Wexley dan Yukl (2005: 98) mengartikan kepuasan kerja adalah cara bagaimana karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya, yang merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam – macam, yang mencerminkan pengalaman senang atau tidak dalam pekerjaannya serta harapan yang dimilikinya terhadap pengalaman masa depannya. Kepuasan kerja ini juga merupakan bagian dari kepuasan hidup, yang mana jika karyawan memiliki kepuasan dalam pekerjaan nantinya akan ada kecenderungan memperbaiki kehidupan kerjanya, Stephen Robbins (1996: 24).

Jadi, dapat disimpulkan kepuasan kerja bisa diartikan sebagai reaksi atau rasa puas, suka, yang ditimbulkan oleh karyawan pada pekerjaannya yang memiliki kesinambungan dengan kondisi pekerjaan, lingkungan pekerjaan, imbalan yang nantinya diterima, dan hal lain bisa menghubungkan fisik dan psikologis.

2. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2003: 180) menyebutkan aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Upah, yaitu berbentuk uang sebagai bentuk pelayanan kerja yang biasanya dibayarkan kepada karyawan perusahaan sesuai dengan rentang waktu yang sudah disepakati

b. Promosi, yaitu pemindahan karyawan dari suatu jabatan menjadi jabatan yang lebih tinggi

c. Pengawas, yaitu adanya keadilan serta kompetensi pemberian tugas oleh atasan, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa ketat cara penanganan kinerja karyawan dengan cara adanya pengawasan pada karyawan dengan tugas tugas yang telah diberikan.

d. Rekan kerja, merupakan orang-orang yang berada dalam satu perusahaan yang sama dan dapat untuk diajak bekerja sama.

e. Penghargaan. Apresiasi atas pekerjaan seorang karyawan yang telah bekerja secara maksimal.

Spector (1985: 4) membagi kepuasan kerja menjadi 9 aspek yaitu:

a. Gaji (*Pay*)

Gaji atau upah merupakan bayaran yang nantinya akan diterima oleh karyawan perusahaan yang merupakan bentuk imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

b. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan sebagai salah satu cara untuk memberikan kepuasan kepada pegawai oleh perusahaan dengan cara menaikkan jabatan pegawai.

c. Supervisi (*Supervision*)

Pemimpin atau atasan adalah salah satu bentuk dukungan oleh atasan yang mempunyai tugas untuk mengawasi kompetensi serta memberikan bantuan terkait dengan tugas kepada para pegawai

d. Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan merupakan salah satu bentuk *reward* kepada pegawai oleh perusahaan.

e. Penghargaan (*Contingent reward*)

Memberikan apresiasi terhadap hasil kinerja pegawai dapat diberikan berupa materi maupun non materi. Hal tersebut sebagai salah satu bentuk penghormatan serta kepedulian terhadap kinerja pegawai.

f. Peraturan dan Prosedur Kerja (*Operating procedure*)

Dalam operating procedure didalamnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan peraturan, prosedur serta kebijakan yang telah diterapkan oleh perusahaan untuk pegawainya.

g. Rekan Kerja (*Co-work*)

Rekan kerja meliputi didalamnya sekumpulan orang yang berada di perusahaan yang mengarah pada hubungan kerja sama dengan rekan sesama pekerja yang bisa melakukan pekerjaan secara bersama – sama.

h. Sifat Pekerjaan (*Nature of work*)

Sifat pekerjaan adalah apakah pekerjaan tersebut bertentangan dengan hati nurani atau tidak. Kemudian apakah pekerjaan tersebut bisa dinikmati atau tidak bisa dinikmati.

i. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi berkaitan dengan dengan interaksi dalam perusahaan. Apabila komunikasi dapat terjalin dengan baik, maka karyawan akan lebih mudah memahami tugas serta kewajiban tentang pekerjaannya.

Kesimpulannya adalah aspek-aspek terhadap kepuasan kerja yang meliputi beberapa hal yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan menciptakan kepuasan tersendiri, sehingga aspek kepuasan kerja tersebut dapat dirasakan langsung oleh karyawan.

3. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (1996: 77) sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Pada hal ini, mengarah pada ada atau tidaknya kesempatan bagi karyawan untuk bisa mendapatkan pengalaman serta peningkatan

kemampuannya dalam bekerja.

b. Keamanan kerja

Keamanan kerja atau penunjang kepuasan kerja karyawan. Keadaan serta kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi perasaan para karyawan.

c. Gaji

Karyawan yang memperoleh gaji lebih banyak cenderung tidak puas dan jarang mengekspresikan kepuasan yang dirasakan dengan jumlah bayaran yang diterimanya.

d. Perusahaan dan manajemen

Kondisi perusahaan serta manajemen baik yang bisa memberikan lingkungan, situasi dan kondisi kerja secara stabil, yang mana hal tersebut bisa menentukan apakah karyawan akan mendapatkan kepuasan atau tidak.

e. Pengawasan

Supervise yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan *turnover* faktor *intrinsic* dalam pekerjaan yang mensyaratkan keterampilan tertentu. Mudah susahnya dan rasa bangga yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan serta mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Seperti kondisi tempat kerja yang nyaman, kantin, tempat beribadah, maupun tempat parkir. termasuk di sini kondisi seperti tempat ventilasi penyiaran kantin dan tempat parkir

g. Aspek sosial dalam pekerjaan

Salah satu sikap yang dapat menunjang kepuasan maupun ketidakpuasan karyawan dalam bekerja adalah aspek sosial karena aspek tersebut sulit untuk digambarkan.

h. Komunikasi

Komunikasi yang berjalan dengan baik antara karyawan dengan atasan memiliki banyak manfaat, salah satunya yaitu sebagai alasan dalam menyukai jabatan yang sedang dimilikinya.

i. Fasilitas

Fasilitas perusahaan yang memadai seperti cuti pensiunan maupun perumahan merupakan salah satu standar dalam jabatan, apabila hal tersebut dapat terpenuhi maka dapat membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya.

Sutrisno (2016: 80) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor psikologis

Faktor psikologi berkaitan dengan kejiwaan para karyawan. Seperti minat, ketenangan dalam bekerja, bakat serta keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dapat mempengaruhi faktor psikologis karyawan.

b. Faktor sosial

Faktor sosial berkaitan dengan hubungan antar karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang didalamnya melibatkan interaksi antar keduanya.

c. Faktor fisik

Faktor fisik berkaitan dengan kondisi fisik yang dimiliki para karyawan. Seperti penerapan waktu istirahat, jenis pekerjaan karyawan, perlengkapan yang dimiliki karyawan, Kesehatan dan umur karyawan, serta tempat karyawan bekerja.

d. Faktor finansial

Reward memiliki keterkaitan besar pada Faktor finansial karena terdiri dari besarnya jaminan, kesejahteraan seorang karyawan, besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan yang merupakan macam macam dari bentuk *reward*

Faktor – Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2009: 20) adalah:

a. Faktor Individual.

Self efficacy memiliki keterkaitan erat dengan faktor individual yang didalamnya mencakup umur, kesehatan, watak dan harapan. Karena, harapan mengacu pada kepercayaan diri seorang karyawan atas

kemampuannya berharap untuk bisa sukses dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

b. Faktor Sosial

Terdiri dari hubungan antar kekeluargaan, pandangan terhadap pekerjaannya, kebebasan untuk berpolitik, serta hubungan dalam bermasyarakat

c. Faktor Utama

Terdiri dari upah, lalu pengawasan, situasi ketentraman dalam bekerja, kondisi bekerja, kesempatan untuk maju.

Kesimpulan dari faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berasal dari psikis, kondisi di tempat kerja, material, dan lingkungan serta adanya kesempatan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas untuk lebih maju.

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Al-Qur'an surat Az-Zumar Ayat 39, sebagai berikut:

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۚ

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui”

Tafsir: Agama islam sebagai agama samawi yang menekankan bagi umat-Nya untuk bisa bekerja. Sebagaimana ada dalam sabda-Nya bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya serta beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.

Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu

akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Tafsir : Segala bentuk amalan yang dikerjakan olehmu baik itu baik atau buruk, hakikatnya akan di perlihatkan oleh Allah Maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, menjadi saksi bagi amalan manusia, dan kemudian seluruh umat akan dikembalikan oleh Allah dikemudian harinya, pada saat itu kamu akan mengetahui hakikat amal kamu. Kata amal disini menjelaskan segala bentuk aktivitas yang memberikan tujuan agar bisa menghasilkan barang dan jasa, hal ini merupakan makna kerja. Kerja bisa berbentuk berupa barang atau jasa. Inilah yang disebut kerja dalam makna luas. Kerja itu sendiri bisa yang baik dan bisa yang buruk, mereka tidak tersembunyi dari Tuhan atau masyarakat umum. Orang yang bekerja dengan baik, profesional dan sempurna, dan dia akan menerima tidak hanya keuntungan materi tetapi juga keuntungan spiritual. Bahkan, ia mendapatkan "nama" yang bergema di antara mereka yang menyaksikan karyanya.

Pada kitab Qardhawi (2004: 166) seorang karyawan muslim, dan menikmati ketenangan hidup, berlapang dada, optimis, nikmat ridha', semangat bekerja, kondisi kejiwaan seperti ini memiliki pengaruh terhadap produktivitas dalam pekerjaan. Manusia yang tidak bekerja, gelisah, ragu, putus asa, pembenci, jarang bisa melakukan pekerjaan dengan baik, dia tidak mampu menghasilkan sesuatu yang bisa diterima.

Pada kitab Al – Qarni (2007: 253) dikatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan tangannya adalah merupakan kelompok orang yang lebih bahagia, tidak terbebani, dan lebih tenang dibandingkan dengan karyawan yang lain.

Kesimpulan dari ayat Al – Qur'an dan kitab islam diatas yakni, Allah menyerukan umat-Nya untuk bekerja keras, sesuai dengan kemampuan dan keadaan yang dimiliki masing – masing, Allah akan selalu melihat pekerjaan umat-Nya, karena segala pekerjaan yang dilakukan manusia pasti akan ada imbalan yang setimpal atas apa yang sudah dikerjakan. Apabila umat islam melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan imbalan yang setimpal dengan usaha yang sudah dilakukan, maka manusia akan merasakan pada diri

adanya rasa puas atas apa yang sudah dikerjakan secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang manusia miliki.

B. Pemberian Persepsi Pemberian *Reward*

1. Pengertian Persepsi Pemberian *Reward*

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya, yaitu indera penglihat, pendengar, peraba, perasa dan pencium (Slameto, 2013: 14). Persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu. Sedangkan dalam arti luas, persepsi adalah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Menurut Walgito (2010: 99) persepsi adalah proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Hal tersebut bahwa stimulus dapat mempengaruhi syaraf dan pola pikir seseorang. Persepsi merupakan proses pemberian tanggapan, gambaran dan arti terhadap apa yang didengar, dirasakan dan dilihat yang disampaikan oleh seseorang dalam bentuk sikap dan tingkah laku. (Luthans, 2005: 169).

Ahmadi dan Uhbiyari (2007: 27) Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia (2014: 289) mengartikan *reward* secara terminologi adalah alat pendidikan yang diberikan saat seseorang melakukan suatu hal yang baik atau telah berhasil mencapai tahap suatu perkembangan yang membuat seseorang bisa termotivasi menjadi lebih baik lagi. Fitri, Ludigdo, dan Djamhuri (2013: 59) mengartikan *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada seseorang berkat prestasi yang sudah dilakukannya, baik secara individu atau kelompok yang berbentuk material maupun non material. Nugroho (2006: 5) menjelaskan bentuk *reward* antara lain, ganjaran, hadiah, penghargaan, imbalan, bonus, tunjangan, promosi, pengakuan, kemajuan karir yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja serta memotivasi seseorang agar bisa bekerja lebih baik lagi. pendapat ini juga serupa dengan sependapat dengan Edirisomoriya (2014: 313), Kamsir (2004: 133), Arinkunto (1980: 182).

Jadi, dapat disimpulkan persepsi pemberian *reward* pikiran yang telah terbentuk atas adanya objek atau kejadian dari ganjaran, imbalan, atau suatu hadiah yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada anggotanya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi para anggotanya untuk terus memberikan kinerja lebih baik kepada perusahaan.

2. Aspek-aspek Persepsi Pemberian Reward

Mahsun (2006: 87), mengkatégorikan reward menjadi dua dimensi, antara lain:

1. Penghargaan sosial (*social rewards*) cara pandang karyawan atas penghargaan sosial yang didapaknya yang berhubungan dengan suatu pujian serta pengakuan atas diri seseorang yang nantinya akan didapatkan baik dari dalam dan luar perusahaan yang merupakan penghargaan ekstrinsik yang didapatkan dari lingkungan sekitarnya, penghargaan ini dapat berbentuk materi finansial dan piagam penghargaan.
2. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) penghargaan ini berhubungan dengan bagaimana seorang karyawan mengartikan harga diri (*self-esteem*), kepuasan diri (*self-satisfaction*), dan rasa bangga atas pencapaian pribadi yang didapatkan didalam dirinya sendiri. Penghargaan ini merupakan penghargaan intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, ucapan selamat yang didapatkan karyawan sebagai bentuk pengakuan atas dirinya sehingga nantinya akan menumbuhkan kepuasan yang datang pada dirinya sendiri.

Mahmudi (2013: 187) menyebutkan aspek dari pemberian *reward*, antara lain:

- a. Kesejahteraan, cara pandang karyawan dalam melihat kesejahteraan yang bisa diukur nilainya. Segala bentuk program yang bisa mensejahterakan karyawan yang kemudian akan ditawarkan oleh perusahaan sebagai suatu bentuk upaya dari pemberian *reward* atas prestasinya dalam bekerja.
- b. Pengembangan karir, yakni sebuah gambaran prospek kinerja masa depan, pengembangan ini sangat penting bagi karyawan dengan kemampuan kinerja yang memuaskan, dan dapat meningkatkan skor karyawan dan terus meningkatkan kinerja perusahaan di masa yang akan datang.

- c. Penghargaan psikologis & sosial, penghargaan ini tidak bisa diukur secara finansial, tetapi penghargaan ini lebih penting untuk karyawan.
- d. Kedisiplinan, adalah sebuah gambaran terhadap tindakan manajemen supaya mendorong para karyawan untuk bisa memenuhi tuntutan dari segala macam ketentuan yang ada. Bentuk kedisiplinan sebagai pelatihan agar bisa memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan supaya karyawan melakukan pekerjaan dengan kooperatif.

Kesimpulan dari aspek – aspek persepsi pemberian *reward* adalah berbagai cara pandang seorang karyawan terhadap penghargaan secara langsung maupun tidak langsung yang memiliki berbagai macam bentuk yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pemberian *reward*

Nawawi (1999: 317) menyebutkan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi sistem penghargaan, antara lain:

1. Konsistensi internal (*internal consistency*) yang bisa ditentukan dengan gambaran karyawan pada adanya klasifikasi mudah atau tidaknya jenis pekerjaan yang tersedia
2. Kompetisi atau persaingan eksternal (*external competitiveness*) yang menyangginkan seberapa besar penghargaan di antara perusahaan satu dengan yang lain yang memiliki tujuan dari penghargaan yang diberikan kemudian yakni untuk memberikan nilai kompetitif danantisipasi kepada semua karyawan
3. Kontribusi karyawan (*employee contribution*) dapat digunakan sebagai dasar penentuan besarnya bonus yang akan diberikan perusahaan
4. Administrasi (*administration*) yang mencakup data pada aspek rencana anggaran keuangan perusahaan. Data tersebut dapat digunakan untuk komunikasi dan evaluasi dengan para manajer, serta evaluasi bisa dijadikan sebuah dasar untuk menetapkan kebijakan pengadaan.

Kesimpulan dari faktor faktor yang bisa mempengaruhi persepsi pemberian *reward* adalah gambaran seorang karyawan dalam mengartikan mudah atau tidaknya pekerjaan yang didapat, persaingan internal,

kontribusi serta administrasi.

2. Persepsi Pemberian *reward* dalam perspektif Islam

Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 160, sebagai berikut:

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Barangsiapa membawa amal yang baik, Maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan Barangsiapa yang membawa perbuatan jahat Maka Dia tidak diberi pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan)”

Tafsir: Pada ayat ini dengan jelas dinyatakan bahwa Allah akan memberi pahala kepada orang yang melakukan sepuluh kali lebih baik di masa depan. Orang yang berbuat dosa hanya akan mendapat balasan atas dosa-dosanya. Allah tidak menganiaya atau mencelakai mereka.

Al-Qur'an Surat Al-Zalzalah ayat 7-8, sebagai berikut:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ

Artinya: “Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan) nya”

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ

Artinya: “dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan) nya.”

Tafsir: Kebaikan sekecil apapun akan dibalas di akhirat. Dan amal di sini tidak hanya berupa perbuatan fisik, tetapi juga kerja pikiran, termasuk niat. Rasulullah SAW mengingatkan umatnya untuk tidak meremehkan kebaikan sekecil apapun. Demikian pula, kesalahan sekecil apa pun di akhirat dianggap sebagai hadiah. Nabi Shallallahu `alaihiwasallam mengingatkan umatnya untuk tidak meremehkan dosa mereka, bahkan jika itu adalah dosa kecil.

Hadist Ibnu Majah - 1376

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ أَبُو عَيْسَى الْمَسْرُوقِيُّ حَدَّثَنَا زَيْدُ بْنُ الْحَبَابِ حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ عُبَيْدَةَ حَدَّثَنَا

سَعِيدُ بْنُ أَبِي سَعِيدٍ مَوْلَى أَبِي بَكْرٍ بْنِ عَمْرٍو بْنِ حَزْمٍ عَنْ أَبِي رَافِعٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِلْعَبَّاسِ يَا عَمُّ أَلَا أَحْبُوكَ أَلَا أَنْفَعُكَ أَلَا أَصْلُكَ قَالَ بَلَى يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَصَلِّ أَرْبَعَ رَكَعَاتٍ تَقْرَأُ فِي كُلِّ رَكَعَةٍ بِفَاتِحَةِ الْكِتَابِ وَسُورَةٍ فَإِذَا انْقَضَتِ الْقِرَاءَةُ فَقُلْ سُبْحَانَ اللَّهِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ وَلَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَاللَّهُ أَكْبَرُ خَمْسَ عَشْرَةَ مَرَّةً قَبْلَ أَنْ تَرْكَعَ ثُمَّ ارْكَعْ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ ارْفَعْ رَأْسَكَ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ اسْجُدْ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ ارْفَعْ رَأْسَكَ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ اسْجُدْ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ ارْفَعْ رَأْسَكَ فَقُلْهَا عَشْرًا قَبْلَ أَنْ تَقُومَ فَبِئْسَ خَمْسٌ وَسَبْعُونَ فِي كُلِّ رَكَعَةٍ وَهِيَ ثَلَاثٌ مِائَةٍ فِي أَرْبَعِ رَكَعَاتٍ فَلَوْ كَانَتْ ذُنُوبُكَ مِثْلَ رَمْلِ عَالِيحِ غَفَرَهَا اللَّهُ لَكَ قَالَ يَا رَسُولَ اللَّهِ وَمَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ يَقُولُهَا فِي يَوْمٍ قَالَ فُلْهَا فِي جُمُعَةٍ فَإِنْ لَمْ تَسْتَطِعْ فَقُلْهَا فِي شَهْرٍ حَتَّى قَالَ فَقُلْهَا فِي سَنَةِ حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ أَبُو عَيْسَى الْمَسْرُوقِيُّ حَدَّثَنَا زَيْدُ بْنُ الْخُبَابِ حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ عُبَيْدَةَ حَدَّثَنِي سَعِيدُ بْنُ أَبِي سَعِيدٍ مَوْلَى أَبِي بَكْرٍ بْنِ عَمْرٍو بْنِ حَزْمٍ عَنْ أَبِي رَافِعٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِلْعَبَّاسِ يَا عَمُّ أَلَا أَحْبُوكَ أَلَا أَنْفَعُكَ أَلَا أَصْلُكَ قَالَ بَلَى يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَصَلِّ أَرْبَعَ رَكَعَاتٍ تَقْرَأُ فِي كُلِّ رَكَعَةٍ بِفَاتِحَةِ الْكِتَابِ وَسُورَةٍ فَإِذَا انْقَضَتِ الْقِرَاءَةُ فَقُلْ سُبْحَانَ اللَّهِ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ وَلَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَاللَّهُ أَكْبَرُ خَمْسَ عَشْرَةَ مَرَّةً قَبْلَ أَنْ تَرْكَعَ ثُمَّ ارْكَعْ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ ارْفَعْ رَأْسَكَ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ اسْجُدْ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ ارْفَعْ رَأْسَكَ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ اسْجُدْ فَقُلْهَا عَشْرًا ثُمَّ ارْفَعْ رَأْسَكَ فَقُلْهَا عَشْرًا قَبْلَ أَنْ تَقُومَ فَبِئْسَ خَمْسٌ وَسَبْعُونَ فِي كُلِّ رَكَعَةٍ وَهِيَ ثَلَاثٌ مِائَةٍ فِي أَرْبَعِ رَكَعَاتٍ فَلَوْ كَانَتْ ذُنُوبُكَ مِثْلَ رَمْلِ عَالِيحِ غَفَرَهَا اللَّهُ لَكَ قَالَ يَا رَسُولَ اللَّهِ وَمَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ يَقُولُهَا فِي يَوْمٍ قَالَ فُلْهَا فِي جُمُعَةٍ فَإِنْ لَمْ تَسْتَطِعْ فَقُلْهَا فِي شَهْرٍ حَتَّى قَالَ فَقُلْهَا فِي سَنَةٍ

“Telah menceritakan kepada kami Musa bin 'Abdurrahman Abu Isa Al Masruqi berkata, telah menceritakan kepada kami Zaid Al Hubab berkata, telah menceritakan kepada kami Musa bin Ubaidah berkata, telah menceritakan kepadaku Sa'id bin Abu Sa'id –mantan budak Abu Bakr bin Amru bin Hazm- dari Abu Rafi' ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda kepada Abbas: "Wahai paman, maukah jika aku memberimu hadiah, maukah jika aku memberikan manfaat kepadamu, maukah jika aku menyambung silaturahmi kepadamu?" ia menjawab, "Tentu, ya Rasulullah. " Beliau bersabda: "Shalatlah empat raka'at, di setiap raka'at engkau membaca Fatihatul kitab (surat Al Fatihah) dan satu surat. Apabila selesai membaca, makaucapkanlah; "SUBHAANALLAHU WAL HAMDULILLAH WA LA A ILAAHA ILLA ALLAHU WALLAHU AKBAR (Maha Suci Allah dan Segala Puji bagi Allah, tidakada Tuhan Yang berhak disembah kecuali Allah, Allah Maha Besar) sebanyak lima belas kali sebelum rukuk. Kemudian rukuk dan ucapkanlah bacaan itu lagi sepuluh kali. Kemudian angkatlah kepalamu dan ucapkanlah lagi sepuluh kali, kemudian sujud dan ucapkanlah lagi sepuluh kali, kemudian angkatlah kepalamu dan ucapkanlah lagi sepuluh kali, kemudian sujud dan ucapkanlah lagi sepuluh kali, kemudian angkatlah kepalamu dan ucapkanlah lagi sepuluh kali sebelum engkau bangun. Semua itu genap berjumlah tujuh puluh lima dalam setiap raka'at, dan berjumlah tiga ratus dalam empat

raka'at. Sekiranya dosa-dosamu seperti pasir yang menggunung, Allah akan mengampuninya. " Abbas berkata, "Wahai Rasulullah, bagaimana dengan orang yang tidak mampu mengucapkan itu dalam sehari?" Beliau bersabda: "Lakukanlah sekali dalam seminggu, jika tidak mampu maka lakukanlah sekali dalam sebulan, "hingga beliau bersabda: "Maka Lakukanlah sekali dalam setahun". (Ibnumajah - 1376)."

Tafsir: Hadits diatas menerangkan mengenai syarat yang perlu dilakukan seseorang supaya mendapat hadiah dari Rasulullah SAW. Karena hadiah yang nantinya diberikan akan sesuai atas apa yang sudah dikerjakan. Apabila bisa memenuhi tentu hadiah yang didapatkan akan bernilai, karena hadiah akan didapat di dunia dan di akhirat. Istilah hadiah disini sebanding dengan upah. Upah dalam islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan), tetapi menembus batas kehidupan yang berdimensi pada akherat (pahala).

Kesimpulan dari ayat Al- Qur'an, dan hadis diatas adalah, karyawan yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik berhak untuk mendapatkan penghargaan atau *reward*. Kemudian, untuk perusahaan yang memberikan *reward* pada karyawan, maka *reward* itu bisa diberikan sesuai ataupun lebih dari apa yang sudah dilakukan.

C. Self Efficacy

1. Pengertian *self efficacy*

Robbins (2007: 180) menjelaskan bahwa *self efficacy* disebut dengan kognitif sosial yang mengarah pada keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya mampu menjalankan kewajibannya maupun tugas yang diberikan kepadanya. Apabila semakin tinggi efikasi dirinya maka semakin yakin dapat menyelesaikan tugasnya. Bandura (2001: 10) mengartikan *self efficacy* adalah sebuah Keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa lain di sekitarnya, dan kemampuan orang lain untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk memandu situasi masa depan, serta bagaimana seseorang bereaksi pada situasi tertentu untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Kemudian, Cherian dan Jolly (2013: 2) berpendapat *self efficacy* sangat berhubungan dengan kontrol diri serta ketahanan diri seseorang untuk menghadapi kegagalan, berkinerja serta berupaya untuk memecahkan suatu permasalahan yang dihadapi oleh seseorang, serupa dengan pendapat Shell dan Murphy (1989: 15) yang mengatakan *self efficacy* adalah sebuah penilaian individu pada kemampuan dirinya dalam mengorganisasikan keterampilan yang dimilikinya kedalam sebuah tindakan yang terintegrasi dalam menghadapi sebuah situasi maupun tugas, yang mana keyakinan tersebut untuk berpeluang bisa berhasil dalam melakukan sebuah tugas, yang mana memiliki perbedaan dalam penyelesaian tugas tugas dengan individu yang lain, Engko (2008: 3). Hal ini serupa dengan tanggapan dari Kreitner & Kinicki (2005: 79) yang mana *self efficacy* adalah sebuah keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk bisa memberikan kinerja atas aktivitas dengan sukses, yang mana keyakinan seseorang ini mampu memobilisasikan motivasinya, sumber daya kognitifnya, serta tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu, Luthans (2006: 338). Pendapat ini serupa dengan pendapat Lunenburg (2011: 10) *Self efficacy* yang tinggi menyebabkan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan self-efficacy yang lebih rendah.

Yulikhah, Bukhori, dan Murtadho (2019: 73) membuktikan seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi dapat berkomunikasi secara efektif, karena setiap orang akan merasa lebih yakin atas kemampuan yang dimilikinya, karena dirinya yakin atas kemampuannya untuk bisa berkomunikasi dengan efektif. Tingkat *self efficacy* yang tinggi juga dapat membuat seseorang bisa mengukur atas kemampuannya dengan benar, dan mampu melakukan evaluasi atas dirinya dengan akurat serta membuat pilihan atas tindakan yang akan dilakukannya. Seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi bisa lebih berani dalam mengambil resiko untuk mencoba hal – hal baru. langkah ini mampu dijadikan pembelajaran untuk menambah pengalaman baginya sehingga apabila mendapati kondisi yang

serupa sudah mengetahui apa yang harus dilakukan oleh dirinya, dan seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi bisa memiliki rasa pencapaian dirinya untuk membuat mereka lebih kuat hatinya dalam menghadapi kegagalan. Karena, kesalahan dan kegagalan yang didapat bisa dijadikan pengalaman untuk menghadapi masalah serupa.

A'yun dan Hartini (2019: 207) menjelaskan bahwa dalam meningkatkan *self efficacy* pada diri karyawan, bisa menggunakan dengan intervensi *cognitive behavioral theory* yang mampu meningkatkan *self efficacy* yaitu dengan cara menargetkan pengalaman – pengalaman kinerja karyawan yang berguna untuk meningkatkan ekspektasi hasilnya kemudian. A'yun dan Hartini (2019: 210) juga menjelaskan teori perilaku kognitif bisa meningkatkan *self efficacy* pada diri karyawan dengan cara meningkatkan ekspektasi pada kinerjanya dengan melalui keterampilan manajemen diri dalam bermain peran, yang mana mengarah pada meningkatkan hasil yang diharapkan. Peningkatan harapan terhadap hasil penelitian ini ditujukan untuk dapat memotivasi para karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada masing – masing karyawan sehingga tingkat *self efficacy* karyawan bisa meningkat dan terjadinya perubahan perilaku pada para karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

Jadi, dapat disimpulkan *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh seorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi kegagalan, rintangan serta mencapai keberhasilan yang diinginkan. *Self efficacy* diri mampu mempengaruhi terhadap keefektifan komunikasi interpersonal seseorang.

2. Aspek-aspek *self efficacy*

Bandura (1997: 80) menjelaskan *self efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan dimensinya, meliputi:

- a. *Level* (Tingkat Kesulitan). pada aspek ini tergantung pada tingkat kesulitan tugas yang dimiliki karyawan. Memberikan karyawan pekerjaan yang

mudah dan sederhana akan meningkatkan efikasi diri karyawan. Kemudian, ketika karyawan diberikan tugas-tugas kompleks yang membutuhkan kompetensi tingkat tinggi, efikasi diri berkurang. Dengan efikasi diri yang tinggi, Anda cenderung memilih tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

- b. *Generality* (Luas Bidang Perilaku). aspek ini sehubungan dengan perolehan tugas profesionalnya oleh seseorang. Orang ini mungkin menunjukkan efikasi diri untuk berbagai aktivitas yang terbatas pada aktivitas tertentu. Dengan kata lain, seseorang dengan efikasi diri yang tinggi dapat menguasai beberapa bidang sekaligus dan melakukan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah hanya dapat menguasai beberapa bidang dan melakukan suatu tugas.
- c. *Strength* (kekuatan). Aspek ini memfokuskan pada tingkatan kekuatan serta kemantapan seseorang terhadap keyakinan yang dimilikinya. *Self efficacy* ini bisa memberikan gambaran apakah tindakan yang dilakukannya bisa memberikan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan, bisa sebagai dasar untuk melakukan usaha yang lebih baik lagi, meskipun nantinya akan menemukan permasalahan.

Lauster (1998: 123) menyebutkan terdapat aspek-aspek *self efficacy*, yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu mempunyai pikiran dan sikap yang positif terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa ia mengerti sungguh sungguh akan apa yang dilakukan.
- b. Optimis yaitu sikap positif yang dimiliki seseorang dalam menghadapi segala permasalahan yang sedang dihadapinya dengan tetap berusaha untuk mengatasinya sesuai dengan kemampuannya.
- c. Objektif yaitu seseorang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi mampu melihat permasalahan yang sedang terjadi sesuai dengan fakta yang ada serta tidak dilebihkan
- d. Bertanggung jawab yaitu seseorang yang mampu menanggung segala sesuatu yang telah terjadi sesuai dengan konsekuensi atas perilaku yang dilakukannya. Rasional dan realistis yaitu seseorang yang rasional akan

mempunyai tingkat analisa yang tinggi terhadap suatu permasalahan yang dihadapinya, dan akan menggunakan pikirannya yang telah diterima oleh akal nya sesuatu dengan kejadian yang sebenarnya.

Aspek yang ada dalam *self efficacy* menurut Bandura dan Adams dapat dianalisa dalam dimensinya yang meliputi *level, generality, dan strength*. Masing- masing memiliki peranannya masing-masing dalam *self efficacy* setiap karyawan dan sebagai penilaian diri.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Self Efficacy

Greenberg dan Baron, (2003: 159) *self efficacy* bisa mempengaruhi aktivitas usaha serta ketekunan yang dimiliki individu sehingga antara *self efficacy* dengan harapan atas hasil bisa saling berhubungan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. *Self efficacy* terbentuk dari dua faktor, yaitu:

- a. *Direct experience*, adalah hal-hal yang Ditambah dengan pengalaman saling menerima pekerjaan yang berulang kali diselesaikan.
- b. *Vicarious experience*, adalah Hal-hal yang berkaitan dengan penilaian orang lain atas kinerja dan kinerja pekerjaan tertentu.

Bandura (1997: 213) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu:

- a. Budaya. Budaya yang mempengaruhi *self efficacy* dengan mempengaruhi nilai, keyakinan, proses pengaturan diri yang mana berguna sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan sebagai hasil dari keyakinan atas *self efficacy*
- b. Jenis kelamin. adanya perbedaan jenis kelamin juga bisa mempengaruhi *self efficacy*. berikut dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh Bandura 1997 yang mengatakan bahwa wanita memiliki *self efficacy* lebih tinggi di dalam mengelola perannya. Sifat dari tugas yang tersedia. Tingkat kesulitan tugas yang dimiliki oleh seseorang bisa mempengaruhi sebuah penilaian seseorang yang kepada kemampuan dirinya sendiri, semakin kompleks tingkat kesulitan tugas maka semakin rendah penilaian tingkat kemampuan orang tersebut.
- c. Insentif eksternal. yaitu insentif yang akan diperoleh, Bandura mengatakan bahwa salah satu faktor yang bisa meningkatkan *self efficacy* adalah

competitive continents incentive yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan yang dapat mencerminkan keberhasilan karyawan.

- d. Status atau peran seseorang dalam lingkungan. seseorang yang mempunyai status lebih tinggi bisa memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi
- e. Informasi tentang kemampuan diri. Bagi karyawan yang memiliki spesifikasi tinggi ketika diberikan informasi positif mengenai diri sendiri, karyawan yang memiliki sertifikasi rendah adalah ketika ia mendapati informasi informasi negatif tentang diri sendiri.

Jadi, kesimpulannya adalah faktor – faktor yang mempengaruhi *self efficacy* sebagian besar berasal dari pengalaman seseorang yang berbeda – beda, dan juga berasal dari lingkungan sekitar yang dimiliki oleh seseorang yang bisa mempengaruhi tingkat *self efficacy*.

4. *Self Efficacy* dalam perspektif Islam

Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tuntutan tugas, mengatur, melakukan kontrol dan tindakan dalam menghadapi berbagai situasi untuk mencapai hasil sesuai dengan yang dituju atau dalam pandangan islam, *self efficacy* sangat dianjurkan.

Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11, sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran di muka dan di belakangnya mereka menjaganya atas perintah Allah Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, Maka Tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Tafsir: Allah adalah orang yang menjaga umatnya. Setiap manusia memiliki banyak malaikat yang bertanggung jawab untuk menjaga dan memeliharanya atas perintah Allah. Ada yang melihat dari depan, ada juga yang dari belakang. Demikian pula, Allah tidak mengubah nasib suatu kaum dari sulit menjadi beruntung, atau kuat menjadi lemah. Jika Allah ingin membawa bencana ke kaum, tidak ada yang bisa melindunginya dari itu. Tidak ada yang mengelola urusan kaum untuk bertahan dari bencana.

Al-Qur'an surat Al – Insyiqaq ayat 6, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ۚ

Artinya: "Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya".

Tafsir: Dalam ayat ini, Allah mengungkapkan bahwa seseorang bekerja keras untuk mencapai tujuannya selama hidupnya. Setiap langkah manusia sebenarnya mengarah pada akhir hidupnya, kematian. Artinya kembali kepada Allah. Oleh karena itu, orang akan mengetahui baik buruk dari pekerjaan mereka

Al-Qur'an surat Al – Baqarah ayat 286, sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَاعْفِرْ لَنَا ۗ وَأَنْتَ 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 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.”

Tafsir: Allah SWT tidak akan membebani umatnya dalam melakukan sesuatu melainkan akan disesuaikan dengan kesanggupannya. Didalam surah ini dijelaskan bahwa Allah SWT mampu mengetahui kemampuan hamba-Nya dan tidak pula menuntut agar melakukan sesuatu diluar kemampuannya. Sebagai umat muslim yang beriman dalam surat ini dijadikan pengingat seluruh umat yang sedang terpuruk.

Kesimpulan dari ketiga ayat diatas adalah, manusia diberikan kesempatan baginya untuk bisa mengubah kondisi yang dimilikinya saat ini dengan cara mengubah keadaan yang ada didalam dirinya masing-masing, karena janji Allah kepada manusia yang memiliki kesungguhan pasti akan bisa memenuhi apa yang akan diinginkan. Dan setiap permasalahan yang dihadapi manusia selalu disesuaikan dengan batas kemampuan yang dimiliki masing – masing karena Allah tidak akan memberikan permasalahan kepada manusia diluar batas kemampuannya.

D. Dinamika Keterhubungan antar Variabel

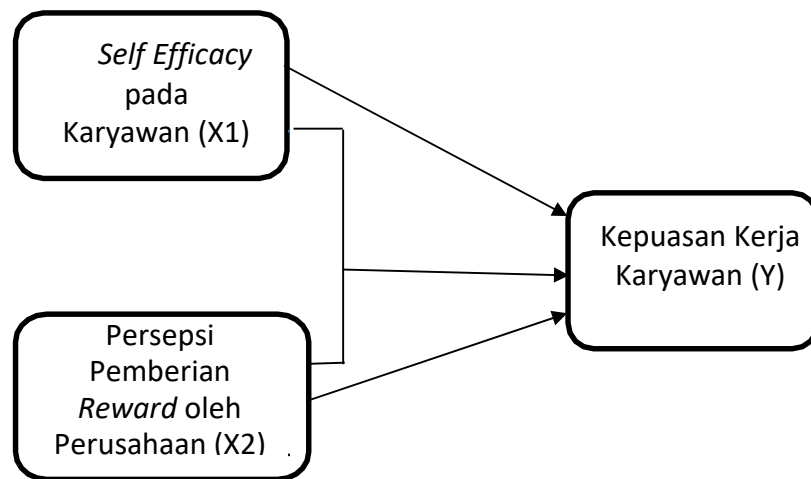
Pada dasarnya setiap karyawan yang ada di setiap perusahaan memiliki tingkat kepuasan kerja masing masing. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan karena memiliki manfaat yakni untuk bisa meningkatkan produksi serta pengurangan dalam biaya yang dikeluarkan perusahaan melalui perbaikan sikap serta tingkah laku karyawannya. Akan tetapi, kepuasan individu terhadap pekerjaan berbeda-beda antara individu yang satu dengan individu yang lain, dan karena hal ini juga sesuai dengan sistem yang telah diterapkan maka perlu adanya aspek yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya salah satunya adalah persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy*. Persepsi pemberian *reward* adalah pola pikir yang telah terbentuk atas adanya objek atau kejadian dari ganjaran, imbalan, atau suatu hadiah yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada anggotanya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi para

anggotanya untuk terus memberikan kinerja lebih baik kepada perusahaan. Bentuk *reward* antara lain, ganjaran, hadiah, penghargaan, imbalan, bonus, tunjangan, promosi, pengakuan, kemajuan karir yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja serta memotivasi seseorang agar bisa bekerja lebih baik lagi. Apabila suatu perusahaan memberikan bermacam-macam penawaran *reward* pada karyawannya, maka karyawannya akan memiliki persepsi positif dan akan bekerja dengan memiliki semangat dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karena karyawan akan memiliki persepsi bahwa pemberian *reward* ini adalah bentuk yang setimpal dengan pekerjaan yang sudah dikerjakannya. Secara sederhana, *reward* terdiri dari proses dengan memberikan penguatan (*reinforcement*) berbentuk penghargaan, dengan diberikan *reward* diharapkan bisa menimbulkan pribadi yang akan menjadi lebih baik di masa depan. Dengan kata lain, *reward* adalah salah satu langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya yang sudah mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar. Dan dengan diberikannya *reward* ini, karyawan tersebut diharapkan bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas segala pencapaian kedepannya (Rosyid dkk 2019: 6)

Bandura (2001: 10) mengartikan *self efficacy* adalah sebuah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa lain di sekitarnya, dan kemampuan orang lain untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk memandu situasi masa depan, serta bagaimana seseorang bereaksi pada situasi tertentu untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, *self efficacy* terkait dengan rasa kompetensi dan efektivitas seseorang. Efikasi diri adalah konsep yang sangat penting yang tidak hanya berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi stres (yaitu, kepemilikan mengatasi efikasi diri) tetapi juga merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. efikasi diri yang berhubungan dengan pekerjaan) untuk memimpin tim kerja (kemanjuran diri kepemimpinan) dan untuk menangani secara efektif hubungan di tempat kerja (kemanjuran diri hubungan). Kemudian, Strauss dan Sayles (1990: 48) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini, yang mana *self efficacy* memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Persepsi pemberian *reward* yang dimiliki baik dan sifat *self efficacy* yang tinggi yang terdapat pada diri individu akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Secara garis besar, variabel ini akan ditunjukkan pada kerangka bagan berikut:

E. Kerangka berpikir



F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan, landasan dan tujuan yang sudah dijabarkan diatas, hipotesis penelitian yang ingin diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Adanya pengaruh persepsi pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja PT. Atlas Copco Indonesia
- H2 : Adanya pengaruh persepsi *self efficacy* terhadap kepuasan kerja PT. Atlas Copco Indonesia
- H3 : Adanya pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja PT. Atlas Copco Indonesia

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses pengumpulan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat untuk menemukan informasi tentang apa yang ingin diketahui (Margono, 1997: 37). Karena penelitian ini memiliki dua variabel, maka dalam analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena pada penelitian ini mempunyai dua variabel X, (Narimawati, 2008: 5) menjelaskan pengertian analisis regresi linier berganda yaitu: analisis asosiasi yang digunakan secara simultan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan skala interval. Alasan menggunakan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 95).

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Suatu atribut atau objek yang mempunyai variasi tertentu dan sudah ditetapkan sebagai bahan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 3). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y).

a. Variabel independen (X)

Variabel ini disebut dengan variabel predictor, stimulus, antecedent. Pada bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang bisa mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya serta timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014: 4). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu persepsi pemberian *reward* dan

self efficacy

b. Variabel dependen (Y)

Variabel ini juga disebut sebagai variabel output, konsekuen dan kriteria. Pada bahasa Indonesia disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat ini adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat sebab adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 4). Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

2. Definisi Operasional

- a. Kepuasan kerja adalah reaksi atau rasa puas, suka, yang ditimbulkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi pekerjaan, lingkungan pekerjaan, suatu imbalan yang akan diterima, serta hal-hal lainnya yang berhubungan dengan fisik maupun psikologis karyawan. Variabel kepuasan kerja ini diukur dari enam aspek yaitu: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja, dan penghargaan. Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, apabila semakin rendah skor skala yang diperoleh maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.
- b. Persepsi pemberian *reward* adalah pola pikir yang telah terbentuk atas adanya objek atau kejadian dari ganjaran, imbalan, atau suatu hadiah yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada anggotanya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi para anggotanya untuk terus memberikan kinerja lebih baik kepada perusahaan. Variabel persepsi pemberian *reward* ini diukur dari dua aspek yaitu: penghargaan sosial dan penghargaan psikis. Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat persepsi pemberian *reward* yang dimiliki oleh karyawan, apabila semakin rendah skor skala yang diperoleh maka semakin rendah tingkat persepsi pemberian *reward* yang dimiliki karyawan.
- c. *Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh seorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi kegagalan, rintangan

serta mencapai keberhasilan yang diinginkan. Variabel *self efficacy* ini diukur dari tiga aspek yaitu: Level (tingkat kesulitan), generality (luas bidang perilaku), strength (kekuatan). Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dialami oleh karyawan, apabila semakin rendah skor skala yang diperoleh maka semakin rendah tingkat *self efficacy* yang diterima karyawan.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

PT. Atlas Copco Indonesia berlokasi di Jl. Raya Narogong No. 63, Bojong Rawalumbu, Bekasi, Jawa Barat.

Penelitian dilakukan secara *online* via aplikasi *Google Form*.

2. Waktu Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan pada 27 – 9 September 2022.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Sugiyono (2013: 117) mengartikan populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki berbagai macam karakteristik yang berbeda yang sudah ditetapkan dari peneliti untuk bisa dipelajari, kemudian nantinya bisa ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Atlas Copco Indonesia. Total karyawan yang menjadi populasi pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2018: 118) mengartikan sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Ukuran sampel adalah sebuah langkah untuk bisa menentukan berapa besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian. Jumlah sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi yakni 50 karyawan PT. Atlas Copco Indonesia.

3. Teknik Sampling

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

menggunakan sampel *non probability sampling*, Sugiyono (2016: 84) *non probability sampling* merupakan teknik pengumpulan sampel tidak memberikan kesempatan serta peluang yang sama untuk anggota populasi atau unsur lain yang dijadikan untuk menjadi sampel. Sugiyono (2017: 85) mendefinisikan *sampling jenuh* sebagai teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Hal ini dapat dilakukan jika penelitian ingin mengeneralisasi dengan kesalahan yang relatif sangat kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sering disebut dengan sensus (Sugiyono, 2017: 85)

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode skala, dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* ini digunakan untuk mengukur pendapat, pandangan, persepsi, bahkan sekelompok fenomena sosial seseorang (Sugiyono, 2005: 30). dalam model skala *likert* ini terdapat dua macam pernyataan yakni pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Untuk pemberian skor pada pernyataan *favourable* dan *unfavourable* bisa ditentukan sesuai dengan tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

Respon	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Dalam penelitian ini menggunakan tiga skala. Yang terdiri dari skala X1, X2, dan Y. Yang memiliki masing-masing indikator untuk diukur, berikut skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja ini digunakan untuk mengukur seberapa besar tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Atlas Copco Indonesia. Skala kepuasan kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek menurut teori Robbins dan Judge (2003: 180) yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawas, rekan kerja, dan penghargaan. Adapun *blueprint* skala sebagaimana dalam tabel dua, sebagai berikut:

Tabel skala *blueprint* 3.2

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Pekerjaan	• Pekerjaan yang memperoleh pengalaman, tanggung - jawab dan menarik	1,2	25,26	8
	• Pekerjaan mengeluarkan imajinasi, inovasi serta kreatifitasnya.	3,4	27,28*	
Upah	• Penghasilan yang memadai	5,6*	29,30	8
	• Jumlah upah yang memuaskan dan sebanding dengan usaha yang dilakukannya.	7*,8*	31,32	
Promosi	• Promosi dilakukan bersama dengan income dan fasilitas yang lainnya.	9,10*	33,34	8
	• Promosi jabatan memiliki syarat yang perlu diperhatikan	11*, 12*	35,36*	
Pengawas	• Karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang telah berlaku	13*, 14	37,38	8

	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan bekerja dengan adanya pengawasan 	15*, 16	39,40	
Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Mempunyai rekan kerja yang mendorong kepuasan 	17*, 18	41,42	8
	<ul style="list-style-type: none"> Mengadakan kegiatan diluar kantor untuk mempererat hubungan 	19, 20*	43,44	
Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> Penghargaan yang diberikan perusahaan memberikan semangat bagi karyawan 	21*, 22	45,46	8
	<ul style="list-style-type: none"> Adanya rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi oleh antar karyawan 	23, 24*	47,48	
	Total	24	24	48

Keterangan * = Item yang gugur

2. Skala Persepsi Pemberian *reward*

Skala persepsi pemberian *reward* ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari persepsi pemberian *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan PT. Atlas Copco Indonesia. Skala persepsi pemberian *reward* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek menurut Mahsun (2006: 87) yaitu aspek penghargaan sosial dan penghargaan psikis. Adapun *blueprint* skala sebagaimana dalam tabel tiga, sebagai berikut:

Tabel skala *blueprint* 3.3

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Penghargaan Sosial	• Lingkungan dalam dan luar perusahaan mendukung dan memberi efek positif	1,2	13,14	12
	• Mengartikan atau memandang mengenai penghargaan finansial	3*,4*	15,16	
	• Mengartikan atau memandang mengenai penghargaan non finansial	5*,6	17,18	
Penghargaan Psikis	• Pandangan pada penghargaan yang datang dari harga diri	7,8*	19,20*	12
	• Pandangan pada penghargaan yang datang dari kepuasan diri	9,10	21,22	
	• Pandangan pada penghargaan yang datang dari kepercayaan diri	11,12*	23,24	
Jumlah		12	12	24

Keterangan * = Item yang gugur

3. Skala Self Efficacy

Bandura (1997) efikasi diri pada setiap individu akan memiliki perbedaan antar individu berdasarkan tiga dimensi. Skala ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek menurut teori Bandura (1997: 80) yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*. Adapun *blueprint* skala sebagaimana dalam tabel empat, sebagai berikut:

Tabel skala *blueprint* 3.4

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Magnitude	• Pekerjaan yang diberikan menarik, dan sederhana serta memiliki tingkat kesulitan sesuai dengan kemampuan.	1,2	19, 20*	12
	• Keyakinan dalam diri sendiri bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan	3,4	21,22	
	• Memiliki sikap positif bahwa dirinya mengerti segala sesuatu yang dilakukannya	5,6	23,24	
Strength	• Mampu bertahan sebaik mungkin dalam segala situasi dengan usaha yang maksimal	7,8	25,26	12
	• Memiliki pengalaman yang mendukung	9,10	27*, 28*	
	• Bersifat optimis selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal	11, 12*	29, 30*	
Generality	• Karyawan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus	13, 14	31,32	12
	• Bersifat profesional & bertanggung jawab dalam menanggung segala sesuatu yang sudah menjadi konsekuensi	15, 16	33*, 34	
	• Bersifat objektif dalam memandang suatu Permasalahan	17*, 18	35*, 36	
Jumlah		18	18	36

Keterangan * = Item yang gugur

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Umar (1998: 256) menjelaskan validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa baik data yang dihasilkan melalui survei mengukur apa yang ingin diukur. Penelitian ini menggunakan validitas isi adalah pendugaan validitas dengan cara menguji layak atau tidaknya suatu tes dengan analisis rasional oleh panel yang berkompeten (*expert judgment*). Uji validitas isi pada skala persepsi pemberian *reward*, skala *self efficacy* dan kepuasan kerja menggunakan *expert judgment* yang dilakukan oleh panel yaitu dosen ahli Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang serta mengambil satu karyawan sebagai perwakilan. Dalam menguji ke validitas item menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 22 for windows*, setiap item bisa dikatakan valid apabila nilai koefisiennya $a \geq 0,3$.

a. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja pada penelitian ini terdapat 48 item butir pertanyaan. Subjek yang digunakan oleh peneliti dalam uji coba alat ukur adalah karyawan CV. Gaensya Manunggal Abadi sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil *Corrected Item-Total Correlation*, dapat diketahui bahwa terdapat 33 item yang valid dan 15 item yang gugur karena nilai $r \leq 0,3$. Item yang dinyatakan tidak valid adalah: 3, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 20, 21, 24, 28, 36.

Tabel 3.5 Skala *Blueprint* Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang memperoleh pengalaman, tanggung – jawab dan menarik 	1,2	25,26	6
	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan mengeluarkan imajinasi, inovasi serta kreatifitasnya. 	4	27	
Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Penghasilan yang memadai 	5	29,30	5
	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah upah yang memuaskan dan sebanding dengan usaha yang dilakukannya. 		32	
Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi dilakukan bersama dengan income dan fasilitas yang lainnya. 	9,10*	33,34	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi jabatan memiliki syarat yang perlu diperhatikan 		35	
Pengawas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang telah berlaku 	14	37,38	6
	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan bekerja dengan adanya pengawasan 	16	39,40	
Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Mempunyai rekan kerja yang mendorong kepuasan 	18	41,42	6
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan kegiatan diluar kantor untuk mempererat hubungan 	19	43,44	

Penghargaan	• Penghargaan yang diberikan perusahaan memberikan semangat bagi karyawan	22	45,46	6
	• Adanya rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi oleh perusahaan kepada karyawan	23	47,48	
	Total		22	33

b. Hasil Uji Validitas Persepsi Pemberian *Reward*

Skala persepsi pemberian *reward* dalam penelitian ini terdapat 24 item butir pernyataan. Subjek yang digunakan oleh peneliti dalam uji coba alat ukur adalah karyawan CV. Gaensya Manunggal Abadi sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil *Corrected Item-Total Correlation*, ditemukan terdapat 18 item dinyatakan valid dan 6 item dinyatakan tidak valid atau gugur karena nilai $r \leq 0,3$. Item – item yang dinyatakan tidak valid adalah: 1,2, 4, 8, 12, 20.

Tabel 3.6 Skala *Blueprint* persepsi pemberian *reward*

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Penghargaan Sosial	• Lingkungan dalam dan luar perusahaan mendukung dan memberi efek positif	1,2	13,14	9
	• Mengartikan atau memandang mengenai penghargaan finansial		15,16	
	• Mengartikan atau memandang penghargaan non finansial	6	17,18	
Penghargaan Psikis	• Pandangan pada penghargaan yang datang	7	19	9

	dari harga diri			
	<ul style="list-style-type: none"> Pandangan pada penghargaan yang datang dari kepuasan diri 	9,10	21,22	
	<ul style="list-style-type: none"> Pandangan pada penghargaan yang datang dari kepercayaan diri 	11	23,24	
Jumlah		7	11	18

c. Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Skala *self efficacy* dalam penelitian ini terdapat 36 item butir pernyataan. Subjek yang digunakan oleh peneliti dalam uji coba alat ukur adalah karyawan CV. Gaensya Manunggal Abadi sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil *Corrected Item-Total Correlation*, ditemukan terdapat 27 item dinyatakan valid dan 9 item dinyatakan tidak valid atau gugur karena nilai $r \leq 0,3$. Item – item yang dinyatakan tidak valid adalah: 12, 17, 18, 20, 27, 28, 30, 33, 35.

Tabel 3.7 Skala *Blueprint Self Efficacy*

Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
Magnitude	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang diberikan mudah, dan sederhana serta memiliki tingkat kesulitan sesuai dengan kemampuan. 	1,2	19	11
	<ul style="list-style-type: none"> Keyakinan dalam diri sendiri bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan 	3,4	21,22	
	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki sikap positif bahwa dirinya mengerti segala sesuatu yang dilakukannya 	5,6	23,24	

Strength	• Mampu bertahan sebaik mungkin dalam segala situasi dengan usaha yang maksimal	7,8	25,26	8
	• Memiliki pengalaman yang mendukung	9,10		
	• Bersifat optimis selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal	11	29	
Generality	• Karyawan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus	13,14	31,32	9
	• Bersifat profesional & bertanggung jawab dalam menanggung segala sesuatu yang sudah menjadi konsekuensi	15,16	34	
	• Bersifat objektif dalam memandang Permasalahan	18	36	
Jumlah		15	12	27

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017: 130) mengartikan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang memberikan data yang sama ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama. Instrumen yang reliabel tidak selalu valid, dan karena reliabilitas instrumen pada dasarnya merupakan prasyarat untuk menguji keefektifan instrumen, instrumen yang valid harus reliabel, sehingga tetap perlu dilakukan uji reliabilitas instrumen. Jika sebelumnya berwarna merah, hari ini dan esok masih berwarna merah (Sugiyono, 2017: 131). Reliabilitas diukur dengan menggunakan program *SPSS 22 for Windows*. Program ini memberikan kemampuan untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika suatu variabel melaporkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2011: 4

Tabel 3.8 Batasan reliabilitas *alpha cronbach*

Hasil reliabilitas	Batasan <i>Alfa Cronbach</i>
<0,06	Tidak dapat diterima
0,06-0,65	Diterima namun kurang memuaskan
0,65-0,70	Dapat diterima secara minimal
0,70-0,80	Dapat diterima
0,80-0,90	Sangat baik
>0,90	Sebaiknya susunan skala dipersingkat/ diperpendek.

a. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.9 Reliabilitas kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	48

Tabel 3.10 Reliabilitas kepuasan kerja item gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	33

Tabel 3.11 Reliabilitas persepsi pemberian *reward*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	24

Tabel 3.12 Reliabilitas persepsi pemberian *reward* item gugur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	18

Tabel 3.13 Reliabilitas *self efficacy*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	36

Tabel 3.14 Reliabilitas *self efficacy* item gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	27

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan cronbach alpha 0,958 untuk kepuasan kerja, 0,906 untuk persepsi pemberian *reward* dan 0,970 untuk *self efficacy*. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena skor koefisien cronbach alpha > 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data untuk variabel penelitian dependen (X) dan independen (Y) dalam penelitian ini dapat berdistribusi atau apakah data tersebut dapat dibagi secara normal (Lisa, Deswarantari, Haida, 2020: 17). Secara umum model regresi adalah ketika nilai-nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kolmogorov-smirnov* untuk menguji normalitas model regresi dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22 for Windows*, dan jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut disebut normal. (Priyatno, 2014: 144) Jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05 data dikatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan dependen. Uji linieritas ini

digunakan untuk menguji metode regresi antara variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y), terlepas dari ada tidaknya hubungan linier antara variabel. Analisis regresi tidak dapat dilanjutkan jika hasil perhitungan tidak linier. Dalam penelitian ini, uji linieritas menggunakan uji linieritas menggunakan *SPSS 22 for Windows*. (Muhson, 2012:36) jika terdapat hubungan linier ketika nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear, dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel bebas (X) dari model regresi. Idealnya, persamaan regresi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas (Riyanto dan Hermawan, 2020: 139). Pada uji multikolinearitas ini dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22 for Windows*. Ghozali (2013 : 105) uji multikolinieritas layak digunakan ketika hasil dari nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah uji yang dijadikan sebagai metode pada saat mengambil keputusan berdasarkan sampel serta analisis data. Hipotesis ini berbentuk suatu anggapan sementara yang berhubungan dengan variabel yang sudah ditetapkan. Sugiyono (2014: 188) mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara yang berasal dari rumusan masalah sesuai dengan teori – teori yang *relevan*. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *SPSS 22 for windows*.

a. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:160) menjelaskan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujian hipotesis yang ditetapkan adalah jika H_1 dan H_2 menghasilkan nilai $p < 0,05$ maka

hipotesis diterima, namun jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

b. Uji simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2013:171) menjelaskan bahwa jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kriteria hipotesis yang ditetapkan adalah jika H_3 menghasilkan nilai $p < 0,05$ maka hipotesis diterima, namun jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh diri antara variabel bebas yaitu persepsi pemberian *reward* (X1), *self efficacy* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program aplikasi *SPSS 22 for Windows*

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi persepsi pemberian *reward*

X1 = Persepsi pemberian *reward*

β_2 = Koefisien regresi *self efficacy*

X2 = *Self efficacy*

e = Standard Error

Proses perhitungan tersebut dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS for windows*. Untuk bisa mengetahui adanya terdapat pengaruh atau tidak di antara dua variabel tersebut, bisa diketahui melalui tingkat signifikansi. Apabila tingkat

signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, tetapi jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.

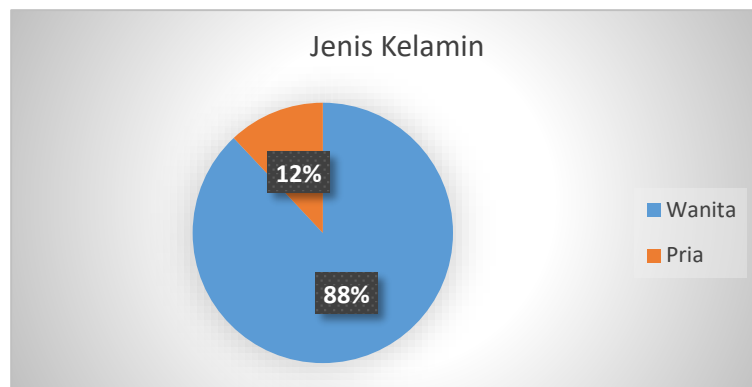
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Subjek

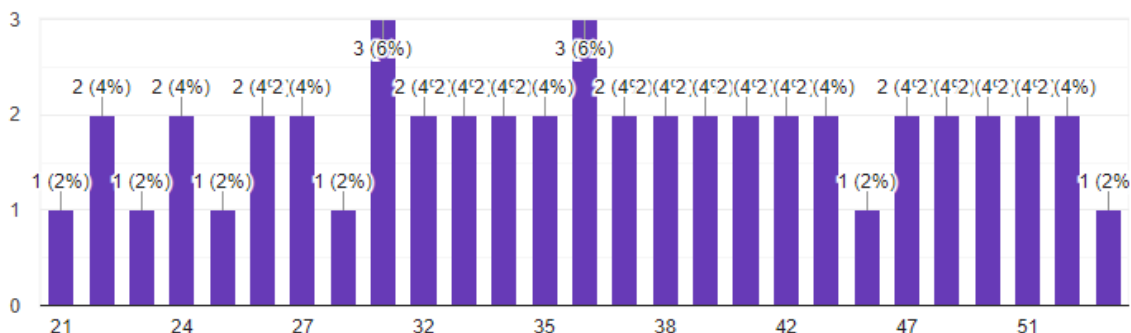
Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan aktif PT. Atlas Copco cabang *representative* Bekasi per tahun 2022 terdapat 50 populasi dengan jumlah 50 karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh (*sensus*) dengan menggunakan semua jumlah populasi. Sugiyono (2017: 85) mendefinisikan *sampling jenuh* sebagai teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel, hal ini dapat dilakukan jika populasinya relatif kecil. Berikut terdapat data subjek penelitian berdasarkan beberapa kategori, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin



Berdasarkan diagram jenis kelamin subjek di atas, dapat dilihat bahwa dari total 50 subjek terdapat 44 yang berjenis kelamin laki – laki dengan presentase 88% dan terdapat 6 subjek penelitian yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 12% .

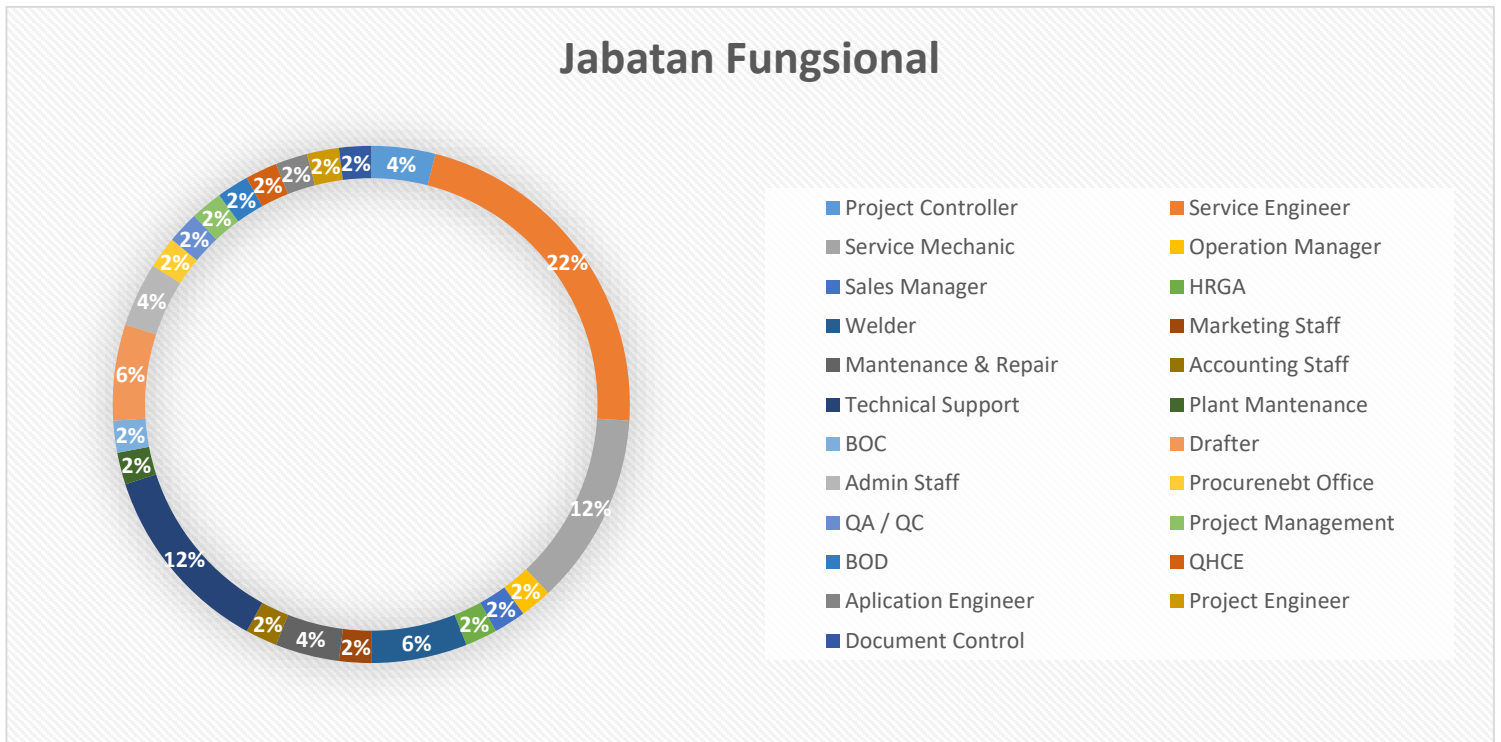
Tabel 4.2 Data subjek penelitian berdasarkan umur



Berdasarkan diagram usia subjek diatas, dapat dilihat bahwa dari total 50 subjek terdapat 1 orang orang berusia 21 dengan presentase 2%, terdapat 2 orang yang berusia 22 tahun dengan presentase 4%, terdapat 1 orang berusia 23 tahun dengan presentase 2%, terdapat 2 orang berusia 24 tahun dengan presentase 4%, terdapat 1 orang berusia 25 tahun dengan presentase 2%, terdapat 2 orang berusia 26 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 27 tahun dengan presentase 4%, terdapat 1 orang beruia 28 tahun dengan presentase 2%, terdapat 3 orang berusia 31 tahun dengan presentase 6%, terdapat 2 orang berusia 32 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 33 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 34 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 35 tahun dengan presentase 4%, terdapat 3 orang berusia 36 tahun dengan presentase 6%, terdapat 2 orang berusia 37 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 38 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 39 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 41 dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 42 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 43 tahun dengan presentase 4%, terdapat 1 orang berusia 44 tahun dengan presentase 2%, terdapat 2 orang berusia 47 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 48 tahun dengan presentas 4%, terdapat 2 orang berusia 49 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 51 tahun dengan presentase 4%, terdapat 2 orang berusia 52

tahun dengan presentase 4%, terdapat 1 orang berusia 60 tahun dengan presentase 2% .

Tabel 4.3 Data subjek penelitian berdasarkan jabatan fungsional



Berdasarkan diagram jabatan diatas, dapat dilihat bahwa dari 50 subjek terdapat 2 orang memiliki jabatan sebagai project controller dengan presentase 4%, terdapat 11 orang memiliki jabatan service engineer dengan presentase 22%, terdapat 6 orang memiliki jabatan service mechanic dengan presentase 12%, terdapat 1 orang memiliki jabatan operation manager dengan presentase operation manager dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan sales manager dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan HRGA dengan presentase 2%, terdapat 6 orang memiliki jabatan welder dengan presentase 6%, terdapat 1 orang memiliki jabatan marketing staff dengan presentase 2%, terdapat 2 orang memiliki jabatan maintenance & repair operation dengan presentase 4%, terdapat 1 orang memiliki jabatan accounting staff dengan presentase 2%, terdapat 6 orang memiliki jabatan

technical support dengan presentase 12%, terdapat 1 orang memiliki jabatan plant maintenance dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan BOC dengan presentase 2%, terdapat 3 orang memiliki jabatan drafter dengan presentase 6%, terdapat 2 orang memiliki jabatan admin staff dengan presentase 4%, terdapat 1 orang memiliki jabatan procurement office dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan QA / QC dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan project management dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan BOD dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan QHCE dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan application engineer dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan project engineer dengan presentase 2%, terdapat 1 orang memiliki jabatan document control dengan presentase 2%.

2. Deskripsi Data

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, deskripsi data bisa dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy*. Deskripsi data diperoleh dengan menggunakan aplikasi *SPSS version 22 for windows* yang terdiri dari jumlah subjek (N), skor minimum (Min), skor maximum (Max) mean, dan standar deviation. Deskripsi data dari masing – masing variabel sebagai berikut:

- a. Deskripsi data pemberian kepuasan kerja

Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Data Kepuasan Kerja

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Kepuasan Kerja	50	90	131	106.62	8.912

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan minimum sebesar 90, nilai maximum 131, dan nilai rata – rata (mean) 106,62 dan nilai standar deviasi sebesar 8,912. dari hasil deskripsi data variabel kepuasan kerja dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategorisasi skor Skala Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 97,708$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$97,708 \leq X < 115,532$
Tinggi	$(M + 1SD) \geq X$	$115,532 \geq X$

Berdasarkan tabel kategorisasi skor skala kepuasan kerja diatas, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Atlas copco dinyatakan memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah apabila skor lebih kecil dari 97,708 dinyatakan pada kategori sedang apabila skor diantara 97,708 hingga kurang dari 115,532 dan dinyatakan kategori tinggi apabila skor lebih besar atau sama dengan 115,532

Tabel 4.6 Kategorisasi Kepuasan Kerja

No	Kategorisasi	Jumlah
1.	Rendah	6
2.	Sedang	35
3.	Tinggi	9
Total		50

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 6 karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, 35 karyawan memiliki kepuasan kerja yang sedang dan 9 karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki kepuasan kerja yang sedang.

b. Deskripsi data persepsi pemberian *reward*

Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Data Persepsi Pemberian *Reward*

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
reward	50	52	71	63.50	5.426

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan minimum sebesar 52, nilai maximum 71, dan nilai rata – rata (mean) 63,50 dan nilai standar deviasi sebesar 5,426. dari

hasil deskripsi data variabel kepuasan kerja dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Skala Persepsi Pemberian *Reward*

Kategorisasi	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 58,074$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$58,074 \leq X < 68,926$
Tinggi	$(M + 1SD) \geq X$	$68,926 \geq X$

Berdasarkan tabel kategorisasi skor skala kepuasan kerja diatas, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Atlas copco dinyatakan memiliki persepsi pemberian reward pada kategori rendah apabila skor lebih kecil dari 58,074 dinyatakan pada kategori sedang apabila skor diantara 58,074 hingga kurang dari 68,926 dan dinyatakan kategori tinggi apabila skor lebih besar atau sama dengan 68,926

Tabel 4.9 Kategorisasi Persepsi Pemberian *Reward*

No	Kategorisasi	Jumlah
1.	Rendah	13
2.	Sedang	27
3.	Tinggi	10
Total		50

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 13 karyawan memiliki persepsi pemberian *reward* yang rendah, 27 karyawan memiliki persepsi pemberian *reward* yang sedang dan 10 karyawan memiliki persepsi pemberian *reward* yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki persepsi pemberian *reward* yang sedang.

c. Deskripsi data *self efficacy*

Tabel 4.10 Hasil Uji Deskriptif Data *Self Efficacy*

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. deviation
Self Efficacy	50	72	101	85.80	6.800

Berdasarkan hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel persepsi pemberian reward menunjukkan minimum sebesar 72, nilai maximum 101, dan nilai rata – rata (mean) 85,80 dan nilai standar deviasi sebesar 6,800. dari hasil deskripsi data variabel persepsi pemberian reward dapat dikategorisasikan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Skala *Self Efficacy*

Kategorisasi	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 79,00$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$79,00 \leq X < 92,60$
Tinggi	$(M + 1SD) \geq X$	$92,60 \geq X$

Berdasarkan tabel kategorisasi skor skala self efficacy diatas, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Atlas copco dinyatakan memiliki *self efficacy* pada kategori rendah apabila skor lebih kecil dari 79,00 dinyatakan pada kategori sedang apabila skor diantara 79,00 hingga kurang dari 92,60 dan dinyatakan kategori tinggi apabila skor lebih besar atau sama dengan 92,60.

Tabel 4.12 Kategorisasi *Self Efficacy*

No	Kategorisasi	Jumlah
1.	Rendah	7
2.	Sedang	35
3.	Tinggi	8
Total		50

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 7 karyawan memiliki self efficacy yang rendah, 35 karyawan mendapatkan memiliki *self efficacy* yang sedang dan 8 karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki *self efficacy* yang sedang.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data untuk variabel penelitian dependen (X) dan independen (Y) dalam penelitian ini dapat berdistribusi atau apakah data tersebut dapat dibagi secara normal (Lisa, Deswarantari, Haida, 2020: 17). Secara umum model regresi adalah ketika nilai-nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas model regresi dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22 for Windows*, dan jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut disebut normal. (Priyatno, 2014: 144) Jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05 data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.02518800
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.059
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil uji normalitas kolmogorov smirnov dapat dilihat pada nilai signifikansi yang didapat

adalah 0,2 Nilai tersebut $> 0,05$ maka bisa dikatakan data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan dependen. Uji linieritas ini digunakan untuk menguji metode regresi antara variabel terikat (X) dan variabel bebas (Y), terlepas dari ada tidaknya hubungan linier antara variabel. Analisis regresi tidak dapat dilanjutkan jika hasil perhitungan tidak linier. Dalam penelitian ini, uji linieritas menggunakan uji linieritas menggunakan *SPSS 22 for Windows*. (Muhson, 2012:36) jika terdapat hubungan linier ketika nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear, dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear.

Tabel 4.14 Uji Linearitas kepuasan kerja dan persepsi pemberian *reward*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined) Linearity	1065.935	11	96.903	1.303	.260
		Deviation from Linearity	539.900	1	539.900	7.260	.000
			526.034	10	52.603	.707	.712
Within Groups			2825.845	38	74.364		
Total			3891.780	49			

Tabel 4.15 Uji Linearitas kepuasan kerja dan *self efficacy*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	2295.447	24	95.644	1.498	.161
		Linearity	978.692	1	978.692	15.327	.001
		Deviation from Linearity	1316.754	23	57.250	.897	.602
Within Groups			1596.333	25	63.853		
Total			3891.780	49			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris linearity adalah $0,00 < 0,05$ maka bisa dikatakan terdapat hubungan antar variabel yang berarti. Pada kolom *deviation from linearity* juga bisa dilihat bahwa nilai sebesar 0,712 yang mana lebih besar dari 0,05. Dilihat dari nilai ini, maka bisa dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan persepsi pemberian *reward* memiliki hubungan yang linear.

Kemudian, berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris linearity adalah $0,001 < 0,05$ maka bisa dikatakan terdapat hubungan antar variabel yang berarti. Pada kolom *deviation from linearity* juga bisa dilihat bahwa nilai sebesar 0,602 yang mana lebih besar dari 0,05 . Dilihat dari nilai ini, maka bisa dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan *self efficacy* memiliki hubungan yang linear.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel bebas (X) dari model regresi. Idealnya, persamaan regresi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan variabel bebas (Riyanto dan Hermawan, 2020: 139). Pada uji multikolinearitas ini dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22 for Windows*. Ghazali (2013 : 105) uji multikolinieritas layak digunakan ketika hasil dari nilai *tolerance* $>0,10$ dan nilai VIF < 10

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.311	17.389		.823	.415		
X1	.586	.189	.357	3.101	.003	.999	1.001
X2	.642	.151	.490	4.260	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel data diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance 0,999 > 0,10 dan nilai VIF 1,001 < 10. Maka bisa disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, terdapat pengaruh diri antara variabel bebas yaitu persepsi pemberian *reward* (X1), *self efficacy* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian dilakukan dengan bantuan program aplikasi *SPSS 22 for Windows*. Hasil analisis pada data penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.311	17.389		.823	.415
X1	.586	.189	.357	3.101	.003
X2	.642	.151	.490	4.260	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil diatas diperoleh nilai koefisien $\alpha = 14,311$ $\beta_1 = 0,586$, $\beta_2 = 0,642$ sehingga model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 14,311 + 0,586X_1 + 0,642X_2$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

α : Konstanta

β_1 β_2 : Koefisien Regresi

X1 : Persepsi Pemberian *Reward*

X2 : *Self Efficacy*

Hasil tersebut bisa diinterpretasikan model persamaan regresinya sebagai berikut:

1. α : 14, 311

Persamaan regresi ini memiliki nilai konstanta sebesar 14,311 yang memiliki arti bahwa jika variabel independen (persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy*) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan naik,

namun jika tidak ada kontribusi dari variabel independen maka variabel kepuasan kerja hanya akan bernilai 14,311

2. $\beta_1 = 0,586$

pada nilai koefisien regresi ini sebesar 0,586 atau 58,6% yang artinya persepsi pemberian *reward* (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 58,6%. Selain itu, nilai koefisien regresi bernilai positif yang artinya jika persepsi pemberian *reward* (X1) meningkat maka kepuasan kerja (Y) juga akan meningkat.

3. $B_2 = 0,642$

Pada nilai koefisien regresi ini sebesar 0,642 atau 64,2% yang artinya *self efficacy* (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan 64,2%. Selain itu, nilai koefisien regresi bernilai positif yang artinya jika *self efficacy* (X2) meningkat maka kepuasan kerja (Y) juga akan meningkat.

a. Uji F

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1473.470	2	736.735	14.318	.000 ^b
	Residual	2418.310	47	51.453		
	Total	3891.780	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa diketahui nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar $14.318 > 3,191$ (F tabel). Maka hasil dari perhitungan ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima serta terdapat pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco.

b. Uji T

Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengolahan data maka bisa disimpulkan bahwa variabel persepsi pemberian *reward* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,101 > 1,678$ (t tabel) dan bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima yaitu variabel persepsi pemberian *reward* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji Hipotesis Kedua

Selanjutnya, nilai signifikansi variabel *self efficacy* sebesar $0,00 < 0,05$ dan t hitung sebesar $4,260 > 1,678$ (t tabel) dan bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua diajukan diterima yaitu variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.352	7.173

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,352 atau 35,2% yang artinya variabel persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Atlas Copco dan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan yakni untuk bisa mengetahui adanya pengaruh dari persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco cabang Bekasi. Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 33 item kepuasan kerja, 18 item persepsi pemberian *reward* dan 27 item *self efficacy*

dengan keseluruhan valid. Dapat disimpulkan bahwa, pernyataan sebanyak 78 butir item adalah pernyataan yang sudah valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai cronbach alpha, yang dimana hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha dari tiap variabel yakni variabel merupakan indikator dari setiap variabel sudah reliabel, ajeg atau andal. Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yakni pengaruh persepsi pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dan pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh persepsi pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Atlas Copco

Hipotesis pertama, berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh, yang memiliki arti adanya pengaruh yang signifikan dari persepsi pemberian *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi koefisien regresi pada penelitian ini sebesar 58,6 %. Yang artinya, semakin tinggi persepsi pemberian *reward* maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah persepsi pemberian *reward* maka akan semakin rendah juga kepuasan kerja.

Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang oleh Lailatul Muqoyyaroh (2018) dimana terdapat pengaruh antara persepsi pemberian *reward* dengan kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan dengan nilai signifikansi dan nilai konstanta yang dihasilkan menunjukkan apabila variabel kepuasan pelanggan tetap atau constant, maka besarnya kepuasan kerja karyawan mengikuti dari hasil nilai constant.

Implikasi dari hasil penelitian ini, bahwa persepsi pemberian *reward* yang dimiliki oleh karyawan bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya, dengan adanya bentuk – bentuk dari *reward* yang diberikan perusahaan bermacam – macam dan sesuai dengan keinginan serta kebutuhan karyawan. Bentuk *reward* yang diberikan perusahaan baik itu berupa *reward* sosial dan *reward* psikis terpenuhi dan didapatkan oleh

karyawan.

Menurut Mahsun (2006: 87) aspek – aspek dari persepsi pemberian *reward* terdiri dari penghargaan sosial dan penghargaan psikis. Aspek sosial ini berhubungan dengan cara pandang karyawan atas suatu pujian yang akan diterima, pengakuan atas diri sendiri baik akan didapatkan dari dalam maupun luar perusahaan yang mana penghargaan ini bisa berbentuk finansial dan penghargaan lainnya. Pada aspek ini, perusahaan memberikan peran dengan baik untuk karyawannya dalam memenuhi persepsi karyawan yang baik atas pemberian *reward* karyawan.

Kemudian, aspek penghargaan psikis ini berhubungan dengan bagaimana seorang karyawan mengartikan mengenai harga dirinya, kepuasan dirinya, dan rasa bangga atas pencapaian pribadi yang didapatkan dalam dirinya sendiri. Dari aspek ini juga terpenuhi, yang mana aspek ini sebagian besar berasal dari dalam persepsi diri sendiri, hal ini didukung dari pribadi karyawan yang memiliki aspek psikis yang baik dalam membangun terpenuhinya persepsi yang baik pada pemberian *reward*.

Menurut Nawawi (1999: 317) faktor – faktor yang bisa mempengaruhi *reward* antara lain adanya konsistensi internal, kompetisi atau persaingan eksternal, kontribusi karyawan, dan administrasi. Dalam faktor ini, mempengaruhi persepsi pemberian *reward* yang didapat oleh karyawan, seperti contoh pada faktor konsistensi internal yang mana terdapat pada item pertanyaan kuesioner yang membuktikan bahwa karyawan setuju pada pandangan perusahaan yang tepat waktu, tepat waktu disini artinya perusahaan tidak pernah terlambat atau konsisten baik itu dalam hal waktu ataupun nominal yang diberikan kepada karyawannya sebagai bentuk *reward*. Dan juga, adanya persaingan antar karyawan serta kontribusi yang terjadi secara sehat dan tidak memberikan pengaruh negatif bagi kinerja karyawan menurut persepsi yang dimiliki karyawan.

Karyawan yang memiliki persepsi yang positif mengenai pemberian

reward dengan baik mampu bekerja dan memberikan kinerja dengan baik dan benar kepada perusahaan dan karyawan bisa memiliki kepuasan kerja yang terpenuhi yang berasal dari faktor eksternal dan internal. setiap perusahaan disarankan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, yang mana salah satu faktor yang mampu mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja karyawannya dengan cara pemberian *reward* yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Karyawan yang memiliki persepsi pemberian *reward* yang tinggi dapat dilihat dari gambaran positif yang dirasakannya, seperti bisa bekerja dengan baik dan memberikan kinerja dengan baik dan benar untuk bisa mencapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator yang menjadi faktor penting meningkatkan penilaian karyawan pada sistem *reward* adalah indikator gaji. Hal ini disebabkan karena karyawan beranggapan sistem gaji sudah diberikan sesuai dengan waktu mereka bekerja, sehingga dari indikator ini bisa dipertahankan oleh perusahaan agar persepsi karyawan pada sistem *reward* PT. Atlas Copco semakin lebih baik.

Variabel persepsi pemberian *reward* ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena aspek maupun faktor dari persepsi pemberian *reward* ini memiliki kesinambungan yang bisa mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco

Hipotesis kedua, berdasarkan hasil uji signifikansi dan nilai t hitung yang diperoleh, maka perhitungan ini memiliki hasil yang berarti, adanya pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi koefisien regresi pada penelitian ini sebesar 64,2 %. Yang artinya, semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* maka akan semakin rendah juga kepuasan kerja.

Temuan dari hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Jeffrey, Kevin dan Deborah (2018) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Karyawan Hotel MaxOne Dharmahusada, Surabaya memiliki *self-efficacy* yang tinggi karena dapat dilihat dari total mean *self-efficacy* yang tinggi dan juga kepuasan kerja memiliki mean yang tinggi, sehingga menunjukkan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini, bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh setiap karyawan bisa mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki, dengan adanya kepercayaan diri seseorang karyawan pada kemampuan yang dimilikinya, mampu membangun dan berperan dalam memberikan pengaruh pada kepuasan kerja yang dimilikinya juga.

Menurut Bandura (1997: 80) menjelaskan aspek – aspek dari *self efficacy* terdiri dari *level* (tingkat kesulitan), *generality* (luas bidang perilaku) *strength* (kekuatan). Aspek *level* tergantung dengan suatu tingkat kesulitan tugas dari pekerjaan seorang karyawan. Dengan memberikan pekerjaan yang mudah dan sederhana bisa meningkatkan *self efficacy* karyawan. Kemudian aspek *generality* sehubungan dengan perolehan tugas profesionalnya oleh seorang karyawan. Dan aspek *strength* memfokuskan pada tingkatan kekuatan dan kemantapan seorang karyawan terhadap keyakinan yang dimilikinya dalam bekerja. Dari ketiga aspek ini memberikan peran penting dalam *self efficacy* yang dimiliki oleh setiap karyawan, sebagai contoh pada aspek *level* (tingkat kesulitan) yang mana karyawan memiliki kesulitan tugas atau pekerjaan yang didapatkannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, kemudian aspek *generality* (luas bidang perilaku) yang mana keyakinan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan atau mengerjakan tugas pekerjaan di segala aktivitas yang sedang

dilakukannya. Dan yang terakhir aspek *strength* (kekuatan) pada aspek ini menunjukkan seberapa yakin atau maksimal seorang karyawan terhadap keyakinan yang sudah dibuat olehnya. Keyakinan dan kemantapan ini yang bisa menentukan ketahanan atau kemampuan serta keuletan yang dimiliki oleh karyawan dalam berusaha.

Menurut Bandura (1997: 213) menjelaskan faktor yang bisa mempengaruhi *self efficacy* yakni faktor budaya, jenis kelamin, insentif eksternal, status atau peran seseorang, dan juga informasi tentang kemampuan dirinya. Faktor dari jenis kelamin juga mempengaruhi, namun dalam penelitian ini subjek jenis kelamin pria lebih dominan dibanding dengan jenis kelamin wanita. Pada faktor budaya bisa mempengaruhi pada proses pengaturan dirinya yang mana berguna untuk sumber penilaian *self efficacy* dan sebagai hasil dari keyakinan atas *self efficacy*. Pada faktor insentif eksternal memiliki kesamaan pada aspek *reward* yang mana pada faktor ini bisa meningkatkan *self efficacy* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang bisa mencerminkan keberhasilan karyawan. Kemudian pada faktor status atau peran seseorang di dalam lingkungan juga berperan pada meningkatkan *self efficacy* karena karyawan yang memiliki status lebih tinggi bisa memiliki derajat kontrol lebih besar. Dan yang terakhir pada faktor informasi tentang kemampuan diri, karyawan akan memiliki spesifikasi tinggi jika karyawan mendapatkan informasi positif atau anggapan dari orang lain mengenai dirinya.

Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik mampu bekerja dengan sepenuh hati dan menghasilkan kinerja yang maksimal untuk diberikan kepada perusahaan, karena *self efficacy* juga merupakan poin penting yang perlu diperhatikan yang perlu ada dalam setiap dalam diri karyawan karena bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah maka nantinya bisa mengurangi kepuasan kerja yang dimiliki karyawannya, kemudian nantinya tidak bisa mendapatkan kematangan psikologisnya, memiliki

kinerja yang rendah, dan kondisi emosional yang kurang stabil. Pada intinya, *self efficacy* ini sangat dibutuhkan untuk ditanamkan dalam diri seorang karyawan, yaitu dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar, optimal dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat.

Variabel pemberian *self efficacy* ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena aspek maupun faktor dari pemberian *self efficacy* ini memiliki kesinambungan yang bisa mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

3. Pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga didapatkan signifikansi dan nilai F maka dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima serta adanya pengaruh yang signifikan antara persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco. Selain itu, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 37,9 % yang artinya variabel persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja PT. Atlas Copco sebesar 35,2 % dan sisanya 64,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Menurut sutrisno (2016: 80) faktor – faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja terdapat faktor psikologis, fisik, dan finansial. Persepsi pemberian *reward* memiliki keterkaitan besar pada faktor finansial, karena berkaitan dengan besarnya jaminan, kesejahteraan karfinansial, karena berkaitan dengan besarnya jaminan, kesejahteraan karyawan, yang mana kesejahteraan karyawan ini bisa dilihat dari persepsi yang dimiliki dari masing – masing karyawan, serta besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian menurut As'ad (2009: 20) menyebutkan faktor – faktor yang bisa

mempengaruhi kepuasan kerja yakni faktor individual, faktor sosial dan faktor utama. *Self efficacy* memiliki keterkaitan erat dengan faktor individual yang didalamnya mencakup umur, kesehatan, watak dan harapan. Karena, harapan mengacu pada kepercayaan diri seorang karyawan atas kemampuannya berharap untuk bisa sukses dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

Variabel persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* merupakan salah satu dari indikator yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan, membuktikan bahwa kedua variabel ini berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena, dari kedua variabel ini juga memiliki beberapa kesinambungan yang serupa untuk bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* dapat membuat seorang karyawan perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dan memberikan manfaat yang positif bagi berjalannya perusahaan dengan berperan aktif dan berkomitmen selama bekerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini sudah dilakukan dan dijalankan sesuai dengan panduan serta prosedur ilmiah yang sudah ada. Namun, peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yang **pertama**, faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yang diuji dalam peneliti hanya variabel persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* saja, sedangkan masih banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir. **Kedua**, jangkauan penelitian ini kurang luas, penelitian ini hanya menggunakan populasi karyawan PT. Atlas Copco cabang Bekasi. Sedangkan perusahaan memiliki beberapa cabang representatif di Indonesia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Atlas Copco Indoneia cabang *representative* Bekasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi persepsi pemberian *reward* yang dimiliki maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi pemberian *reward* yang dimiliki subjek maka akan semakin rendah juga kepuasan kerja yang akan dimiliki oleh setiap karyawan.
2. *Self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki subjek maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang oleh setiap karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki subjek maka akan semakin rendah juga kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Persepsi pemberian *reward* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi pemberian *reward* dan *self efficacy* yang didapat dan dimiliki maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang akan dimiliki oleh setiap karyawan. Sebaliknya, semakin rendah pemberian *reward* dan *self efficacy* yang akan didapat dan dimiliki maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang akan dimiliki oleh setiap karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Subjek : dengan penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan *self efficacy* untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimilikinya. Kepuasan kerja yang baik akan membantu dalam memenuhi tujuan perusahaan.
2. Bagi Perusahaan : hasil penelitian ini bisa memberikan masukan serta pertimbangan bagi perusahaan untuk bisa lebih memperhatikan, mengembangkan dan lebih beragam dalam pemberian *reward* yang baik kepada setiap karyawannya.
3. Bagi Masyarakat : hasil penelitian ini bisa memberikan wawasan yang baik agar bisa memberikan dukungan orang – orang disekitarnya, sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik yang didukung dari faktor eksternal yakni lingkungan yang dimilikinya di luar kantor.
4. Bagi Peneliti selanjutnya : diharapkan bisa menambahkan variabel – variabel lain yang memiliki keterhubungan satu sama lain, yang bisa melibatkan faktor – faktor yang bisa mempengaruhi terhadap kepuasan kerja seperti motivasi kerja dan beban kerja.

References

- Ahmadi, A., & Uhbiyati, N. (2007). Ilmu pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.2
- Alfinuha, S., & Nuqul, F. (2017). Bahagia dalam meraih cita-cita: Kesejahteraan subjektif mahasiswa teknik arsitektur ditinjau dari regulasi emosi dan efikasi diri. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 12-28. doi:<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1357>
- Muhson, A. (2009). Handout mata kuliah: Aplikasi komputer. Program studi pendidikan ekonomi FISE UNY
- Alwiyah, A. (2016). Peningkatan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (studi kasus pada staf auditor kantor akuntan publik Kota Semarang). *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(2), 23-54.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Arjuni, R., Priyatama, A., & Satwika, P. (2019). Quality of work-life in employees experiencing a job-skill mismatch. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 171-180. doi:<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.2734>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990-7013.
- As'adi, M. (2009). Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan
- A'yun, R., & Hartini, N. (2019). Can cognitive behavioral-therapy increase the quality of life and self-efficacy in rheumatoid arthritis patients?. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 201-212. doi:<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.4184>
- Azwar, S. (2011). Metode penelitian. edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). Reliabilitas dan validitas. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bafadhol, I. (2017). Sanksi dan penghargaan dalam pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(08), 15.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9- 15.
- Bass, B. M., (1997). "Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?", *Journal American Psychologist*, 52: 130-139.
- Bluum, N.L. & Naylor, J.c. (1896). Industrial psychology: Its theoretical and social foundation, New York: Harper and Row.
- Cervone, D., Pervin, L. (2014). *Personality psychology twelfth Edition*. Hoboken: Wiley.
- Cheriaan, J., & Jolly, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and

- performance of employees. *international Journal of Business and Management*, 8(14).
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan happy Bali tour & travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol, 9*
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen MAGISTER, 1(1)*.
- Sudaryono, Dr. (2017). Metodologi penelitian. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Efendi, R. (2013). Self efficacy: Studi indigenus pada guru bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology, 2(2)*.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self- esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi, 10 (1):1-12*
- Feist,J., J.Gregory,F., Roberts,T. (2017). Teori kepribadian Edisi-8 Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Firdaus, F. (2020). Esensi reward dan punishment dalam diskursus pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah, 5(1), 19-29*.
- Fitri,. Massuki, S., Ludigdo, U., & Djamhuri, A., (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, organisasi, Kkualitas sumber daya, reward, dan punishment terhadap anggaran berbasis kinerja (Studi empirik pada pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi Vol. 5, No. 2, September 2013, pp. 157-171*
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). Understanding and managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten
- Imam, G., & Dwi, R. (2017). Analisis multivariat dan ekonometrika dengan eviews 10. Badan penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghufron N., M., & Rini,R., S. (2010). Teori – teori psikologi. Jogjakarta: Ar – Ruzz Media
- Gilmer. (1996). Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama. Jakarta kencana prenatal media grup
- Greenberg, Jerald & Baron, R., A., (2003). Behavior in organization. Prentice Hall. New Jersey.
- Handoko., T., (1992). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Liberti.
- Hasibuan, M, S.P. (2006). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah, Edisi Revisi, Jakarta:Bumi Aksara

- Hasibuan. (2007). *Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hidayat, H., & Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume VIII*
- Umar, H. (1998). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia pustaka utama Jakarta
- Kaseger, R. G. K. G. (2013). Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari department store Manado Town Square. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.). In National Conference of Creative Industry.
- Robert, K. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Terjemahan: Erly suandy. Buku 1. Ed.5. Salemba Empat. Jakarta.
- Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Lauster, P. (2008). *Tes Kepribadian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Lubis, A., & Sabrina, H. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perum perumnas Regional I Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lunenburg, F.C. (2011). Self-Efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*. Vol. 14 No. 1.
- Mahdi (2012). The Relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9 (9). ISSN 1546-9239. Pp:1518-1526.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Mahendra, I. K., & Subudi, M. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan sistem reward terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional Pada Cv. Wiracana. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 395-412.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen kinerja sektor publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Margono. (1997). *Metode Penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mashudi, I. (2013). Pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam artha tunggal makmur Banyuwangi.
- Mathis, Robert L & John H., J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh penghargaan, promosi jabatan dan lingkungan

- kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Pandanaran Semarang. *VALUE ADDED/ MAJALAH EKONOMI DAN BISNIS*, 6(1).
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. Tangerang : Penerbit Universitas Indonesia
- Muqoyyarah, L. (2018). pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 6(1), 95-101.
- Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolah data terpraktis. Yogyakarta: ANDI
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh kepribadian, self-efficacy, dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 17(2).
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,(Online)*, 5(11), 7339- 7365.
- Ramayulis (2008) . Ilmu pendidikan Islam. Jakarta: Kalam Mulia
- Robbins, S & Coulter, M. (2007). Manajemen. Edisi kedelapan, Jakarta : PT Indeks
- Rosyid, M., Z., (2019). Prestasi belajar. Malang: Literasi Nusantara.
- Pierce, J., L., Gardner, DonaldG., with Durham, & Randall. (2002). Management organizational behavior, An integrated perspective Ohio: South Western, ThomsonLearning
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh perencanaan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Salama, N. (2015). Psikologi industri dan organisasi. Semarang : CV. Karya Abadi Jaya
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

- Saputro, H., & Prasetyo, A. (2014). Pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada waroeng steak and shake Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(3), 161-177.
- Schultz, D.P & Schultz, S.E. (2014). Sejarah psikologi modern: Edisi kesepuluh. Bandung: Nusa Media.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Simamora. (2006). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE TKPN.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sondang P. Siagian. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Spector, P., E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, Vol 13 pp693-713
- Robbins, S., P. (1996). Perilaku organisasi, konsep, kontroversi dan aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- George, S. & Sayles, L. (1990). Manajemen personalia. Jakarta: Penerbit IPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Sugiyono. (2005). Memahami Penelitian kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta
- Sujarweni, V., W. (2014). Metode penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Susiani, V. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh reward ekstrinsik & intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23-37.
- Narimawati, U. (2010). Riset manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Agung Media12

- Zainal, V., R., S. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115
- Werther, William., B & Davis., K. (1996). Human resources and personnel management. New York: Me Graw - Hill, Inc.
- Wexley, K.N & Yukl, G.A. (2005). Perilaku organisasi dan psikologi personalia. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Wiyono, Y. (2014). Peran pemimpin, rekan-kerja, dan keluarga dalam memotivasi karyawan di PT. Mulya Adhi Paramita Surabaya. *Agora*, 2(1), 368-378.
- Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self concept, self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 65-76. doi:<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.319>
- Wijaya, D., B., Bukhori, B., Wihartati, W., & Hartanto. (2021, January). The Effectof Academic Self Efficacy on Achievement Motivation-Mediated Resilience. *European Union Digital Library*. Diunduh dari: <http://dx.doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2303839>

Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Zahratul Jannah Zulfa
2. Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 20 Maret 2000
3. Alamat Rumah : Perum Grand Permata City
Blok F3 Karang Bahagia Sukatani, Cikarang, Bekasi
4. No. Telpn : 0895338641700
5. Email : zahrajnhlff@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. TKIT ANNUR
- b. SDIT ANNUR
- c. SMPIT AL ICHWAN
- d. SMAIT YAPIDH BOARDING SCHOOL
- e. SMAN 02 SUKATANI
- f. UIN WALISONGO SEMARANG

2. Pendidikan Non Formal

- a. British English Learning School Cikarang
- b. Ahyani Learning School Sukatani

C. Pengalaman Organisasi

- a. Divisi Bakat dan Minat Himpunan Mahasiswa Jawa Barat DKI Jakarta dan Banten (2019 – 2020)
- b. Divisi Humas Himpunan Mahasiswa Jawa Barat DKI Jakarta dan Banten (2020 – 2021)
- c. Divisi Media dan Informasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang (2020 – 2021)