

**KORELASI ANTARA *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
HOTEL SYARIAH DI BANDA ACEH  
(STUDI KASUS DI HOTEL AL-HANIFI BANDA ACEH)**

***CORRELATION OF SELF EFFICACY  
TO JOB SATISFACTION AMONG THE EMPLOYEES IN SHARIA HOTEL  
IN BANDA ACEH  
(CASE STUDY IN AL-HANIFI HOTEL, BANDA ACEH)***

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi persyaratan  
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam  
Program Ekonomi Islam



ACC Munaqasah  
11 Agustus 2021



Siti Latifah Mubasiroh

Oleh:  
Maulidi Agusti  
15423139

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
JURUSAN STUDI ISLAM  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2021**

## NOTA DINAS

Yogyakarta, Agustus 2021

Hal : Skripsi  
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam  
Universitas Islam Indonesia  
di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Berdasarkan Penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor 559/Dek/60/DAATI/FIAI/IV/2021 atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi saudara:

Nama : Maulidi Agusti  
NIM : 15423139  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Judul Skripsi : Korelasi Antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh).

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, skripsi saudara tersebut di atas sudah memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr. Wb*

Dosen Pembimbing



Siti Latifah Mubasiroh, S.Pd., M.Pd.



FAKULTAS  
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim  
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 898444 ext. 4511 / (0274) 898462  
F. (0274) 898463  
E. fiat@uii.ac.id  
W. fiat.uui.ac.id

## PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 22 September 2021  
Nama : MAULIDI AGUSTI  
Nomor Mahasiswa : 15423139  
Judul Skripsi : Korelasi antara Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh)

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

### TIM PENGUJI:

**Ketua**  
Rheyya Virgiawan, Lc., ME (.....)

**Penguji I**  
Rizqi Anfani Fahmi, SEI, MSI (.....)

**Penguji II**  
Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag (.....)

**Pembimbing**  
Siti Latifah Mubasiroh, S.Pd, M.Pd. (.....)

Yogyakarta, 22 September 2021  
Dekan,



Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA,

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Maulidi Agusti  
NIM : 15423139  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Judul Skripsi : Korelasi Antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh)

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, Agustus 2021

A 1000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '1000', 'METER', and 'SACAJX304665189'.

Maulidi Agusti

## REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama : Maulidi Agusti  
NIM : 15423139  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Judul Skripsi : Korelasi Antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh)

menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas IslamIndonesia Yogyakarta.

Yogyakarta, 11 Agustus 2021



Siti Latifah Mubasiroh, S.Pd., M.Pd.

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang sudah memberi limpahan nikmat serta karunia-Nya sehingga mampu menyelesaikan tugas perkuliahan, salah satunya tugas akhir/skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaat beliau di yaumul qiyamah nanti. Aamiin. Karya ini saya persembahkan untuk orang-orang yang berjasa dalam kehidupan saya.

Kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas doa, dukungan dan motivasi dari ibu dan bapak sehingga saya bisa menyelesaikan semua ini dengan usaha yang maksimal, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, berkah, dan ridha-Nya kepada kalian berdua orang tua tersayang.

Terima kasih untuk anggota keluarga besar saya yang telah mendukung dan menyemangati saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada ibu Siti Latifah Mubasiroh, S.Pd., M.Pd. selaku dosen pembimbing, terima kasih telah meluangkan waktunya untuk membimbing saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kepada seluruh dosen pengajar Fakultas Ilmu Agama Islam, khususnya Dosen Program Studi Ekonomi Islam, terima kasih atas ilmu dan didikannya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu semua dan dilancarkan segala sesuatunya. Aaminn.

## HALAMAN MOTTO

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الرِّضِّ حَلَّالٍ طَيِّبٍ بَاوَّلٍ تَتَّبِعُوا  
خُطُّوَتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

“Wahai manusia! Makanlah dari (makanan) yang halal dan baik yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah setan. Sungguh, setan itu musuh yang nyata bagimu.”

(QS. *Al-Baqarah*: 168)

الجمعة الإسلامية الأندلسية

## ABSTRAK

### KORELASI ANTARA *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL SYARIAH DI BANDA ACEH (STUDI KASUS DI HOTEL AL-HANIFI BANDA ACEH)

MAULIDI AGUSTI

15423139

*Self efficacy* merupakan kepercayaan akan kompetensi diri sendiri, seberapa positif individu tersebut memandang kemampuannya sangat berpengaruh terhadap kesehariannya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan menjadi titik ukur yang penting dapat menunjang eksistensi hotel syariah serta sebagai acuan dalam pengembangan sumber daya manusia. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain adalah *self efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Self efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan korelasi. Jumlah sampel dan populasi adalah 30 karyawan. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *total sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala *self efficacy* dan skala kepuasan kerja dalam bentuk modifikasi skala *likert* 1-5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel *self-efficacy* dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai korelasi yaitu sebesar 0,387 dengan signifikan 0,035  $p > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* tidak berhubungan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh. Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan variabel lain dan dengan pendekatan yang berbeda seperti motivasi, *self esteem*, dan lainnya. Selain itu, dapat juga memperdalam penelitian ini dengan observasi serta wawancara mendalam sehingga dapat diperoleh hasil yang maksimal.

**Kata Kunci:** *Self Efficacy, Kepuasan Kerja, Karyawan*

**ABSTRACT**  
**CORRELATION OF *SELF EFFICACY***  
**TO JOB SATISFACTION AMONG THE EMPLOYEES IN SHARIA**  
**HOTEL IN BANDA ACEH**  
**(CASE STUDY IN AL-HANIFI HOTEL, BANDA ACEH)**

**MAULIDI AGUSTI**  
**15423139**

Self-efficacy is a confidence in one's own competence and how positively the individual views his or her ability to greatly affect his or her daily life. Job satisfaction is a feeling that supports or does not support experienced by employees at work. Job satisfaction of employee is an important indicator that can support the existence of sharia hotels as well as a reference in developing human resources. The actualized performance by employees is also supported by several factors, including self-efficacy. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and job satisfaction for employees of Al-Hanifi Hotel Banda Aceh City. This study used the quantitative approach with the descriptive and correlative approach. 30 employees were involved as the sample and population and the sampling was done using *total sampling*. Here, the *self-efficacy* scale and job satisfaction scale were used in the form of modification of Likert 1-5 scale. The results of this study showed that the two variables (self-efficacy and job satisfaction) had the correlation values of 0,387 with the significance of 0,035  $p > 0,05$ . This indicated that *self-efficacy* had no correlation to job satisfaction among the employees in Al-Hanifi Hotel, Banda Aceh. For the next researchers, it is suggested to add other variables and use different approach such as motivation or *self-esteem*. Also, this study can be deepened through observation and in-depth interview for the optimal results.

**Keywords:** *Self Efficacy, Work Satisfaction, Employees*

September 29, 2021

**TRANSLATOR STATEMENT**

The information appearing herein has been translated  
by a Center for International Language and Cultural Studies of Islamic  
University of Indonesia  
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24  
YOGYAKARTA, INDONESIA.  
Phone/Fax: 0274 540 255

**PEDOMAN TRANSLITERASI**

**KEPUTUSAN BERSAMA**

**MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**REPUBLIK INDONESIA**

Nomor: 158 Th. 1987

Nomor: 0543b/U/1987

**TRANSLITERASI ARAB-LATIN**

**Pendahuluan**

Penelitian transliterasi Arab-Latin merupakan salah satu program penelitian Puslitbang Lektur Agama, Badan Litbang Agama, yang pelaksanaannya dimulai tahun anggaran 1983/1984. Untuk mencapai hasil rumusan yang lebih baik, hasil penelitian itu dibahas dalam pertemuan terbatas guna menampung pandangan dan pikiran para ahli agar dapat dijadikan bahan telaah yang berharga bagi forum seminar yang sifatnya lebih luas dan nasional.

Transliterasi Arab-Latin memang dihajatkan oleh bangsa Indonesia karena huruf Arab di-pergunakan untuk menuliskan kitab agama Islam berikut penjelasannya (Al-Qur'an dan Hadis), sementara bangsa Indonesia mempergunakan huruf latin untuk menuliskan bahasanya. Karena ketiadaan pedoman yang baku, yang dapat dipergunakan oleh umat Islam di Indonesia yang meru-pakan mayoritas bangsa Indonesia, transliterasi Arab-Latin yang terpakai dalam masyarakat banyak ragamnya. Dalam menuju kearah pembakuan itulah Puslitbang Lektur Agama melalui penelitian dan seminar berusaha menyusun pedoman yang diharapkan dapat berlaku secara nasional.

Dalam seminar yang diadakan tahun anggaran 1985/1986 telah dibahas beberapa makalah yang disajikan oleh para ahli, yang kesemuanya memberikan sumbangan yang besar bagi usaha ke arah itu. Seminar itu juga membentuk tim yang bertugas merumuskan hasil seminar dan selanjutnya hasil tersebut dibahas lagi dalam seminar yang lebih luas, Seminar Nasional Pembakuan Transliterasi Arab-Latin Tahun 1985/1986. Tim tersebut terdiri dari 1) H. Sawabi Ihsan MA, 2) Ali Audah, 3) Prof. Gazali Dunia, 4) Prof. Dr. H.B. Jassin, dan 5) Drs. Sudarno M.Ed.

Dalam pidato pengarahan tanggal 10 Maret 1986 pada semi nar tersebut, Kepala Litbang Agama menjelaskan bahwa pertemuan itu mempunyai arti penting dan strategis karena:

1. Pertemuan ilmiah ini menyangkut perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan ke-Islaman, sesuai dengan gerak majunya pembangunan yang semakin cepat.
2. Pertemuan ini merupakan tanggapan langsung terhadap kebijaksanaan Menteri Agama Kabinet Pembangunan IV, tentang perlunya peningkatan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan agama bagi setiap umat beragama, secara ilmiah dan rasional.

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang baku telah lama didambakan karena amat membantu dalam pemahaman terhadap ajaran dan perkembangan Islam di Indonesia. Umat Islam di Indonesia tidak semuanya mengenal dan

menguasai huruf Arab. Oleh karena itu, pertemuan ilmiah yang diadakan kali ini pada dasarnya juga merupakan upaya untuk pembinaan dan peningkatan kehidupan beragama, khususnya umat Islam di Indonesia.

Badan Litbang Agama, dalam hal ini Puslitbang Lektur Agama, dan instansi lain yang ada hubungannya dengan kelecturan, amat memerlukan pedoman yang baku tentang transliterasi Arab-Latin yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian dan pengalih-hurufan, dari Arab ke Latin dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan penyajian pendapat para ahli diketahui bahwa selama ini masyarakat masih mempergunakan transliterasi yang berbeda-beda. Usaha penyeragamannya sudah pernah dicoba, baik oleh instansi maupun perorangan, namun hasilnya belum ada yang bersifat menyeluruh, dipakai oleh seluruh umat Islam Indonesia. Oleh karena itu, dalam usaha mencapai keseragaman, seminar menyepakati adanya Pedoman Transliterasi Arab-Latin baku yang dikuatkan dengan suatu Surat Keputusan Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan untuk digunakan secara nasional.

### **Pengertian Transliterasi**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### **Prinsip Pembakuan**

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun dengan prinsip sebagai berikut:

1. Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan.
2. Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar “satu fonem satu lambang”.
3. Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

### **Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin**

Hal-hal yang dirumuskan secara kongkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin ini meliputi:

1. Konsonan
2. Vokal (tunggal dan rangkap)
3. Maddah
4. Ta'marbutah
5. Syaddah
6. Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
7. Hamzah
8. Penulisan kata
9. Huruf kapital
10. Tajwid

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin:

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌ِي	fathah dan ya	Ai	a dan i
◌ِو	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ - kataba

فَعَلَ - fa'ala

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
... لِي	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
... ي	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
... و	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

قِيلَ - qīla

رَمَى - ramā

يَقُولُ - yaqūlu

### 4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah hidup
- Ta marbu"ah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah 't'.
- Ta marbutah mati  
Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah 'h'.
- Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbu"ah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-atfāl

- raudatul atfāl
- المَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah
- al-Madīnatul-Munawwarah
- طَلْحَةَ - talhah

### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا - rabbanā - الحَجَّ - al-hajj  
 نَزَّلَ - nazzala - نُعِمَ - nu''ima  
 الْبِرِّ - al-birr

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah  
 Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah  
 Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الْقَلَمُ - ar-rajulu - الرَّجُلُ  
الْبَدِيُّعُ - as-sayyidu - السَّيِّدُ  
الْجَلَالُ - as-syamsu - الشَّمْسُ

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, is dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

إِن - inna - تَأْخُذُونَ - ta'khuzūna  
أُمِرْتُ - umirtu - النَّوْءُ - an-nau'  
أَكَلَ - akala - شَيْءٌ - syai'un

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata ter-tentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ  
Wa innallāha lahuwa khair ar-  
rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn

وَإِنَّا لَأَكْمِلُكَ فِي الْكَيْلِ وَالْمِيزَانَ  
Wa auf al-kaila wa-almizān

Wa auf al-kaila wal mizān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ  
Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursahā  
وَاللَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti  
manistatā’a ilaihi sabīla  
وَاللَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ Mَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti  
manistatā’a ilaihi sabīlā

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ Wa mā Muhammadun illā rasl  
إِنَّا أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَةٍ مُّبَارَكًا Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lallaẓi  
bibakkata mubārakan  
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ Syahru Ramadān al-laẓi unzila fih al-  
Qur’ānu  
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ Syahru Ramadān al-laẓi unzila fihil  
Qur’ānu  
وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn  
Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīn  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbil al-‘ālamīn  
Alhamdu lillāhi rabbilil ‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan

kata lain sehingga ada huruf atau har-kat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِّنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

الْأَمْرُ جَمِيعاً Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهِ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ بِكُلِّ شَيْءٍ Wallāha bikulli syai'in 'alīm

#### 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا،  
وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ . مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ  
اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ . وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ  
بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ

Alhamdulillahilahirabbil'alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusun bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “Korelasi Antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh). ”.

Dalam penyusunan serta penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang bersedia mengulurkan tangan untuk membantu memberikan dukungan serta doa sehingga skripsi ini dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Atas terlaksana dan selesainya penelitian ini saya mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA. selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. Dra Rahmani Timorita Yulianti, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Studi Islam.
4. Ibu Soya Sobaya, S.E.I., M.M. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam

Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

5. Ibu Siti Latifah Mubasiroh, S. Pd, M. Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan laporan penelitian ini.
6. Kedua orang tua penyusun yaitu Bapak Banta Saidi dan Ibu Umi Salamah beserta seluruh keluarga besar yang senantiasa selalu mendoakan tanpa henti serta dukungannya setiap hari sehingga dalam proses penyusunan penelitian skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Semoga putramu ini dapat memberikan yang terbaik untuk keluarga baik dunia maupun akhirat.
7. Kedua saudaraku tersayang Irfan Saidi dan kakak ipar Maulini terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah dan terima kasih atas segala saran dan masukan untuk masalah-masalah saya.
8. Segenap Dosen Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia terkhusus dosen-dosen konsentrasi bisnis yang telah memberikan banyak ilmu serta motivasi kepada penyusun dari awal kuliah hingga akhir studi di Universitas Islam Indonesia. Semoga ilmu dan pengalaman yang didapat akan bermanfaat bagi umat manusia khususnya bagi penulis.
9. Seluruh Staf Akademik dan seluruh karyawan FIAI yang telah membantu dan memudahkan penyusun dalam segala urusan administratif.
10. Seluruh teman-teman kontrakan BM Anjas, Yayat, Kamal, Iwen, Sultan, yang telah memberikan dukungan serta mendengar segala keluh kesah selama masa perkuliahan.
11. Teruntuk Boss teng, dek zy, dan let nuh yang senantiasa memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Teruntuk Syarifah Nur Habibi, S.Pd , Terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi serta membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini
13. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dan mengisi kuesioner penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Masih banyak kesalahan dan kekurangan yang penulis sadari maupun yang tidak penulis

sadari. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk memperbaiki skripsi ini. Agar di masa yang akan datang dapat membuat laporan penelitian yang lebih baik lagi. Namun, meskipun skripsi ini jauh dari kata sempurna semoga dapat bermanfaat bagi pembaca.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan mendukung dalam pembuatan skripsi ini. Demikian kata pengantar dari penulis atas perhatian dari pembaca, penulis mengucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, Agustus 2021



Penulis

الجامعة الإسلامية  
الاستد بالاندية

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA DINAS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
REKOMENDASI PEMBIMBING .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
ABSTRAK .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	ix
KATA PENGANTAR .....	xix
DAFTAR ISI.....	xxi
DAFTAR TABEL.....	xxiii
DAFTAR GAMBAR .....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan .....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	8
A. Telaah Pustaka.....	8
B. Landasan Teori .....	12
1. Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	12
2. Faktor yang Membentuk dan Memengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	14
3. Ciri-ciri Individu yang Memiliki <i>Self Efficacy</i> .....	19
4. Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	20
5. Dampak <i>Self-Efficacy</i> pada Perilaku .....	21

6. Kepuasan Kerja.....	21
7. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam.....	29
8. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	30
9. Aspek Kepuasan Kerja .....	33
10. Hubungan <i>Self Efficacy</i> dengan Kepuasan Kerja .....	33
11. Pengukuran Kinerja .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Desain Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian .....	36
C. Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	36
D. Objek Penelitian .....	36
E. Populasi Sampel.....	37
F. Sumber Data.....	37
G. Teknik Pengumpulan Data .....	38
H. Definisi Operasional Variabel .....	41
I. Instrumen Penelitian .....	41
J. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Pelaksanaan Penelitian .....	45
B. Hasil Penelitian.....	45
C. Pembahasan .....	53
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Item Valid Dan Tidak Valid Untuk Kedua Variabel .....	39
Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.4 Norma kategori untuk Penafsiran <i>Self Efficacy</i> dengan Kepuasan Kerja Karyawan .....	43
Tabel 3.5 Keterangan Koefisien Korelasi .....	43
Tabel 4.1 Deskripsi Data <i>Self Efficacy</i> Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh .....	46
Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel <i>Self Efficacy</i> Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh .....	46
Tabel 4.3 Deskripsi Data Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh .....	48
Tabel 4.4 Kategorisasi Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh .....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi pada Kedua Variabel.....	51
Tabel 4.6 Korelasi <i>Self Efficacy</i> dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Psikologi .....	52
Tabel 4.7 Korelasi <i>Self Efficacy</i> dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Sosial.....	52
Tabel 4.8 Korelasi <i>Self Efficacy</i> dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Fisik .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Teori hirarki Kebutuhan .....	27
Gambar 4.1 kategorisasi variabel <i>self efficacy</i> .....	47
Gambar 4.2 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi kisi Instrumen Penelitian .....	66
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian Uji Valid <i>Self Efficacy</i> .....	71
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Self Efficacy</i> .....	73
Lampiran 4 : Instrumen <i>Self Efficacy</i> .....	75
Lampiran 5 : Instrumen Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	77
Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	79
Lampiran 7 : Instrumen Kepuasan Kerja .....	80
Lampiran 8 : Tabulasi data <i>Self Efficacy</i> .....	82
Lampiran 9 : Tabulasi data Kepuasan Kerja .....	84
Lampiran 10 : Uji Normalitas .....	86
Lampiran 11 : Uji Linieritas.....	87
Lampiran 12 : Uji Homogenitas.....	88
Lampiran 13 : Uji Korelasi .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan seorang karyawan yaitu pokok untuk mencapai tujuan organisasi pemerintah dalam membantu tugas pemerintah. Karyawan yang diharapkan pada sebuah organisasi pemerintahan merupakan seorang karyawan yang produktif dan cekatan dalam menjalankan tugas pemerintahan. Oleh karena itu, karyawan harus dapat didayagunakan secara maksimal sehingga dengan adanya karyawan dapat merasakan manfaat bagi perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut, dalam sebuah organisasi sangat tergantung pada karyawan dalam mengembangkan kemampuan pengetahuan, keahlian, maupun sikap. Hal tersebut diperlukan agar produktivitas dari para karyawan dapat meningkat, karyawan mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, dan kerja sama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan dapat bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia untuk lebih optimal.

Motivasi dapat dikatakan sebagai kegigihan individu dalam berusaha mencapai tujuan dan menjadi lebih baik (Ahmed et al., 2010). Motivasi karyawan yang tinggi dapat muncul dari lingkungan dan dukungan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja (Horwitz et al., 2003). Jika ada dukungan dari manajemen perusahaan dan atasan, lingkungan kerja perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, dan karyawan akan termotivasi. Self-efficacy, motivasi kerja dan kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki self efficacy dan semangat kerja yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya.

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus mampu bertahan karena persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memegang peranan

penting sebagai motor penggerak utama dalam perusahaan. Setiap perusahaan biasanya menginginkan sumber daya manusianya sangat produktif dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan bagi perusahaan yang dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja dan juga kualitas kerja yang didapatkan. Berkaitan dengan hal tersebut kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapatkan perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaannya. Sumber daya manusia juga merupakan sebuah kunci kesuksesan dalam sebuah perusahaan. Pola pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi, berdasarkan hal tersebut, penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Menurut Schuler et al (dalam Sutrisno, 2014), salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja dan kehidupan, serta meyakinkan organisasi bahwa ia telah memenuhi persyaratan hukum. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan kebutuhan perusahaan atau pemilik bisnis dengan menciptakan keuntungan terbaik, tetapi juga memuaskan semua karyawan yang bekerja di perusahaan, termasuk karyawan senior, menengah, dan eksekutif.

Self-efficacy adalah jenis kepercayaan diri yang berhasil mengatasi dan hidup dalam situasi tertentu (Bandura dalam Betz, 2004). Self-efficacy adalah tingkat keyakinan atau keyakinan terhadap kepercayaan diri (confidence) seseorang agar

mampu mencapai prestasi ketika terlibat dan melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Percaya diri mengacu pada dorongan atau motivasi bahwa karyawan harus lebih percaya diri dan yakin dengan kemampuannya. Karyawan sangat membutuhkan self-efficacy, dengan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan sebaik-baiknya, kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, peran motivasi dan efikasi diri sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi terbaik dan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan di tempat kerja. Jika semua aspek pekerjaan dan aspeknya mendukung maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja, sebaliknya jika aspek tersebut tidak membantu maka karyawan akan merasa tidak puas. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menganggap pekerjaannya menarik. Ketika karyawan puas, mereka akan lebih loyal kepada perusahaan, sehingga meningkatkan disiplin, motivasi, dan moral mereka dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang sangat positif yang harus dimiliki seorang individu ketika melakukan tugas pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja antara lain: cinta kerja, cinta kerja, semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja.

Pertumbuhan hotel syariah di Kota Banda Aceh meningkat tajam dan drastis Berdasarkan data statistik Kota Banda Aceh terdapat peningkatan ketersediaan sarana dan prasana pendukung sektor pariwisata, diantaranya adalah perhotelan yang mendukung sektor pariwisata syariah ( Rahmi Nanda,2017). Hal ini juga disebabkan oleh Kota Banda Aceh yang menawarkan *halal tourism* atau pariwisata yang halal, salah satu wujud dari kegiatan ini adalah hotel syariah. Sesuai dengan penerapan syariat Islam di Aceh, maka setiap hotel dan penginapan harus menjalankan aktivitasnya berbasis syariah. Menurut pasal 1 Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Indonesia No. 2 tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan hotel syariah, yang dimaksud syariah disini adalah

sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Islam sebagaimana diatur fatwa Majelis Ulama Indonesia.

Mengacu pada undang-undang nomor 11 tahun 2006 tentang pemerintah aceh mengatur bahwa syariat islam harus ditaati secara kaffah dan menjadi acuan masyarakat dalam kehidupan, salah satunya dalam mengatur standar operasional hotel syariah (Mohd. Kalam & Nuri TS,2019). Sementara proses operasional hotel syariah tetap berjalan seperti biasa, proses awal reservasi hingga proses check in dan check out yang menjadi perbedaan antara hotel syariah dengan konvensional terletak pda peraturan dan implementasi penerapannya (Putra Muhammad, 2020). Hotel al hanifi sebagai salah satu hotel syariah di Banda Aceh telah menerapkan standar operasional yang sesuai dengan syariat islam.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dan rekan kerja. Selain itu, yang perlu diperhatikan dalam bekerja adalah manusia bukan mesin, juga bukan robot, manusia memiliki batas kelelahan, batas kemauan, dan batas idealnya sendiri. Ini menentukan sikap dan posisinya. Kepuasan kerja karyawan menjadi tolak ukur penting untuk mendukung eksistensi hotel syariah, dan juga menjadi acuan bagi pengembangan sumber daya manusia. Kinerja yang dicapai karyawan juga didukung oleh berbagai faktor, antara lain efikasi diri.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, maka peneliti melakukan penelitian di Hotel Al-Hanifi dengan judul penelitian “Korelasi Antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat *self efficacy* karyawan Hotel Al-Hanifi Banda Aceh?
- b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Hotel Al-Hanifi Banda Aceh?

- c. Bagaimana korelasi antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai, begitu juga dengan penulisan ini. Adapun tujuan yang ingin penulis capai dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mendeskripsikan kondisi *self efficacy* pada karyawan hotel di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh
- b. Untuk mendeskripsikan kondisi kepuasan kerja pada karyawan hotel di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh
- c. Untuk menganalisis korelasi antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
  - a. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan dalam memahami perkembangan manajemen di Hotel Syariah Banda Aceh.
  - b. Bagi civitas akademika, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan pada pembahasan yang berhubungan dengan paradigma perkembangan hotel syariah di Kota Banda Aceh.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi pemangku kebijakan, penelitian ini diharapkan menambah khasanah keilmuan dalam analisis paradigma hotel berbasis syariah.
  - b. Bagi *entrepreneur*, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan dalam proses penerapan syariah di hotel yang berada di Kota Banda Aceh.

### **E. Sistematika Penulisan**

Susunan isi skripsi ini akan penulis jelaskan dalam sistematika penulisan. Tujuannya untuk memudahkan penjelasan pokok masalah dalam penelitian yang akan dibahas. Pada umumnya, penelitian terdiri atas lima bab yang akan dibagi menjadi beberapa subbab, dan dalam subbab tersebut akan mempunyai batasan yang saling berkaitan satu dengan lainnya, antara lain:

1. BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan tentang hal-hal yang terkait dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II Landasan Teori

Pada bab ini berisikan tentang teori yang berkaitan dengan *self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan hotel syariah Kota Banda Aceh. Bab ini juga menguraikan hipotesis penelitian, kerangka berpikir, dan penelitian yang relevan.

3. BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisikan tentang alat yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data yang diinginkan, hal ini berupa desain penelitian, lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan penulis dalam meneliti topik.

4. BAB IV Analisis data

Pada bab ini akan dijelaskan terkait proses dan hasil analisis yang diteliti secara sistematis dan terperinci yang kemudian hasil tersebut akan dideskripsikan secara teoretik berdasarkan pada analisis kuantitatif.

5. BAB V Penutup

Pada bab ini akan berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan diambil dari pembahasan yang telah dianalisis dan yang telah diteliti oleh penulis, sedangkan saran akan menjadi anjuran untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Telaah Pustaka**

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ini antara lain:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018) dengan judul “Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya” mengemukakan bahwa meningkatnya jumlah hotel mengakibatkan peningkatan persaingan antar hotel di Surabaya. Kinerja SDM yaitu salah satu komponen yang sangat penting untuk mempertahankan eksistensi sebuah hotel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening MaxOne Hotel Dharmahusada, Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling survey* terhadap 50 karyawan MaxOne Hotel Dharmahusada. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila melewati variabel mediasi kepuasan kerja, hasil analisa data juga positif dan signifikan. Namun jika variabel *self-efficacy* berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, hasil yang didapatkan lebih berpengaruh daripada melewati variabel mediasi kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. G. M. (2016) berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel” dengan tujuan yaitu agar mengetahui dampak *self-efficacy* terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam Ibis Styles Bali Benoa Hotel. Penelitian ini dilakukan pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel yang berlokasi Jl Pratama 57A Tanjung Benayang serius dalam bidang MICE, sampel yang diambil sebesar 90 orang menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran berita umum menggunakan memakai skala

Likert lima poin buat mengukur 15 indikator. Teknik analisis yang dipakai yaitu analisis jalur. Penelitian membicarakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kedua, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketiga, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini yaitu, pihak hotel bisa mempertinggi supervisi dan mempertahankan dan mempertinggi taraf *self-efficacy* dan keterlibatan kerja buat mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan.

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”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan di Happy Bali Tour dan Travel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian, yaitu sebanyak 82 orang karyawan. alat pengumpulan data utama menggunakan kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan mengenai variabel bebas yaitu *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linear Berganda. Hasil analisis mengungkapkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja secara simultan. Selain itu, *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Indrawati, Y. (2014) “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)”. Yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Tujuannya adalah untuk memperoleh bukti empiris tentang ada tidaknya a) pengaruh signifikan harga diri terhadap kepuasan kerja, b) pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja, c) ada tidaknya pengaruh signifikan harga diri terhadap kinerja, dan d) *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, e) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Narasumber dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Siloam Manado. Gunakan kuesioner langsung untuk mendistribusikan dan

mengumpulkan data. Gunakan analisis jalur untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Harga diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Ernawati, E. (2019), “Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bulukumba”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, harga diri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Bulukumba secara bersamaan atau sebagian. Penelitian ini menggunakan metode korelasi kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling berdasarkan simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 90 responden. Kemudian menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data, menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri, harga diri, dan lingkungan kerja berpengaruh sama terhadap kepuasan kerja pegawai di PT PLN (Persero) wilayah Bulukumba. Pada saat yang sama, beberapa efikasi diri berdampak pada kepuasan kerja, dan harga diri serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Bulukumba. Di wilayah PT PLN (Persero) Bulukumba terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara efikasi diri, harga diri dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa efikasi diri, harga diri dan lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, baik secara individu maupun secara kolektif.

Salangka, R., & Dotulong, L. (2015), “Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui

apakah *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Populasi penelitian merupakan karyawan PT PLN, dan sampel sebanyak 63 karyawan. Menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan teknik analisa data Regresi Berganda. Hasil penelitian mengemukakan 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 dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pimpinan PT PLN sebaiknya membuat suasana kerja kondusif sehingga karyawan akan merasa betah bekerja dan akan membuat kinerja para karyawan meningkat.

Hasanah, N., & Laily, N. (2020) "*Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja pada Guru Taman Kanak-Kanak (TK)". Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara efikasi diri guru taman kanak-kanak (TK) dengan kepuasan kerja. Penelitian ini berkaitan dengan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru TK Aisyiyah Bustanul Athfal Kabupaten Gresik yang menggunakan Random sampling, sampelnya 98 guru. Alat yang digunakan adalah skala efikasi diri dan skala kepuasan kerja. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa  $r = 0,127$ ,  $p = 0,213$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji korelasi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri guru TK dengan kepuasan kerja.

Suprpta, K. R. A., & Setiawan, P. E. (2017), "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, dan *Time Budget Pressure* pada Kinerja Auditor". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, efikasi diri, dan tekanan anggaran waktu terhadap kinerja auditor KAP Bali. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Harapan. Totalitas dari penelitian ini adalah sebanyak 82 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Bali pada tahun 2016. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 responden, dan sampel ditentukan dengan metode purpose sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor KAP Bali. Kepuasan kerja dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP Bali.

Selanjutnya Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Yang berjudul “Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung” penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy, motivasi, Perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak di Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. Ini untuk semua karyawan di departemen peralatan, baik jangka panjang atau kontrak. Sampel yang digunakan adalah 52 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur delapan variabel efikasi diri, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Pengertian *Self Efficacy***

Efikasi diri bukan kata yang asing dalam dunia pendidikan. Setiap manusia memiliki efikasi diri dalam pribadinya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Jika self-efficacy mendukung seseorang, ia akan dapat memanfaatkan potensi dirinya dengan sebaik-baiknya. Bandura (1997) mengatakan bahwa efikasi diri (self-efficacy) adalah harapan atau keyakinan akan kemampuannya untuk bekerja dengan tugas-tugas tertentu atau perilakunya saat ini dengan sukses. Keyakinan ini merupakan unsur penting dalam pembawaan diri, karena merupakan pondasi dalam diri yang berkaitan dengan derajat kesulitan ketika individu merasa mampu melakukannya (Wulandari, Yulianeu & Warso, 2017). Harapan-harapan ini menentukan perilaku atau kinerja, upaya yang dilakukan, dan lamanya waktu

untuk mempertahankan perilaku ketika menghadapi rintangan. Lebih lanjut Bandura mengatakan bahwa *self-efficacy* menekankan pada kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi situasi masa depan, ketidakpastian ini tidak dapat diprediksi dan biasanya membuat stres. Seseorang dapat memiliki keyakinan tinggi pada suatu tugas atau situasi tertentu, namun pada situasi dan tugas yang lain tidak. *Self efficacy* juga bersifat kontekstual, artinya tergantung pada konteks yang dihadapi. Umumnya *self efficacy* akan memprediksi dengan baik suatu tampilan yang berkaitan erat dengan keyakinan tersebut ( Warsito, 2012).

Menurut Bandura (1997) individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung akan menghindarkan diri dari tugas dan mudah menyerah ketika masalah muncul. Individu tersebut menganggap kegagalan sebagai ketidakhadanya kemampuan yang mereka miliki. Sedangkan kepercayaan tinggi maka dorongan dalam diri lebih besar (Gunawan, Herawati & Atmadja, 2018). Carlos (2006) menyatakan motivasi dan perilaku individu mempengaruhi keyakinan diri sendiri. *Self efficacy* membuat individu merasakan bagaimana cara berpikir, memotivasi diri mereka dan perilaku mereka. Individu yang memiliki kepercayaan tinggi mengenai kemampuannya cenderung memandang tugas yang sulit sebagai tantangan untuk menjadi lebih baik daripada bersikap menghindari.

Kemudian Baron dan Byrne (Indrawati, 2014) juga menyebutkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu penilaian individu terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan mencapai suatu tujuan dan pada akhirnya menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Pribadi yang berprestasi, dapat mengurangi stres dan tidak mudah depresi dihasilkan oleh *self efficacy*. Ketika seseorang yakin akan potensi kemampuannya, maka mereka akan mencoba melakukan sesuatu dan memiliki harapan untuk keberhasilan perilaku tersebut dengan berbagai cara agar mencapai tujuan *self efficacy* mempengaruhi tindakan apa yang akan diambil oleh individu. Oleh sebab itu, individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung mudah putus asa dan cenderung akan rapuh dalam menghadapi tugas-tugas atau permasalahan, sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung percaya diri dan bersikap tenang dalam menghadapi tugas-tugas atau permasalahan yang dihadapinya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, *self efficacy* adalah keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Seberapa positif individu tersebut memandang kemampuannya sangat berpengaruh terhadap kesehariannya. *Self efficacy* sangat dipengaruhi oleh motivasi individu dalam mengembangkan potensi yang dimiliki dan mengejar prestasinya.

*Self-efficacy* penting diperhatikan dalam peningkatan kinerja selain budaya organisasi dan pengembangan karir. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil.

Menurut Moorhead & Griffin (2013: 69), efikasi diri adalah Sifat kepribadian yang terkait tetapi sedikit berbeda. Efikasi Diri Keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan suatu tugas. Orang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan dengan baik dalam tugas-tugas tertentu. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung meragukan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Penilaian kemampuan diri membantu meningkatkan efikasi diri, Dan karakter pribadi. Beberapa orang lebih percaya diri daripada yang lain. Keyakinan pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas secara efektif membuat mereka lebih percaya diri dan dapat lebih fokus pada kinerja. Faktor yang Membentuk dan Memengaruhi Self Efficacy.

Individu akan semakin meningkat kualitas dirinya bila individu tersebut yakin terhadap potensi yang dimiliki. *Self efficacy* diperoleh, dikembangkan melalui empat faktor. Keempat faktor tersebut akan mempengaruhi terbentuk dan berkembangnya *self efficacy*. Menurut Bandura (1977) faktor pembentuk *self efficacy* ada empat faktor, yaitu:

## **2. Faktor yang membentuk dan mempengaruhi Sel Efficacy**

- a. *Enactive mastery experiences* adalah penguasaan suatu keahlian atau kemampuan oleh seorang individu. Penguasaan suatu keahlian dengan baik dan berulang-ulang merupakan dasar yang penting bagi terbentuknya *self*

*efficacy*. *Enactive mastery experiences* adalah sumber informasi *efficacy* yang paling berpengaruh. *Enactive mastery experiences* memberikan bukti autentik apakah sesuatu dapat diterima sebagai kesuksesan. Jika seseorang berpengalaman sukses dengan mudah, mereka cenderung mengharapkan hasil yang cepat dan mudah putus asa karena kegagalan. Naik turunnya *efficacy* dalam mengatasi hambatan memerlukan pengalaman dan usaha yang tekun. Kesulitan yang sering dialami individu adalah proses belajar bagaimana mengembalikan kegagalan ke dalam kesuksesan, dengan cara mengasah kemampuan dengan latihan mengontrol suatu peristiwa. Setelah individu percaya bahwa mereka mempunyai apa yang membuat mereka sukses mereka gigih menghadapi kesengsaraan dan secara cepat membalikan kesengsaraan tersebut. Membangun *efficacy* melalui *mastery experiences* tidak hanya dengan perilaku, tetapi termasuk juga kognitif dan *self regulatory* untuk menghasilkan dan menjalankan pengaturan perubahan kehidupan secara efektif.

- b. *Vicarious experiences* adalah pembelajaran secara tidak langsung melalui pengamatan orang lain (Matlin dalam Carlos, 2006). Jika individu melihat orang di sekitar mereka mencapai keberhasilan, *self efficacy* yang dimiliki individu akan meningkat (Bandura dalam Carlos, 2006). Penilaian *efficacy* sebagian melalui *vicarious experience* atau model yang telah berhasil. Model memberikan alat efektif lainnya untuk menaikkan *efficacy* seseorang. Melihat seseorang yang sukses menaikkan *efficacy* dan pengamat. Merasa memiliki kemampuan yang sebanding. Individu yang melihat orang lain sukses akan meyakinkan diri mereka untuk meningkatkan kemampuan. Mengamati orang lain yang mempunyai kemampuan yang sama gagal meskipun telah berusaha keras untuk membuat mereka menilai lebih rendah kemampuan yang mereka miliki dan merusak usaha yang telah dilakukan mereka.
- c. *Verbal persuasion* merupakan dorongan secara verbal dari orang lain untuk Mari kita lakukan lebih baik dari apa yang biasa kita lakukan (Crain 1992 dalam Carlos et al, 2006). Orang yang dibujuk secara verbal percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk bekerja lebih keras dan mempertahankan

keyakinan ini, daripada menyembunyikan keraguan dan terjerat dalam kekurangan mereka ketika kesulitan datang. Keadaan fisik dan emosi. Keadaan fisik dan emosional seseorang akan mempengaruhi rasa efikasi diri seseorang. Penilaian kemampuan pribadi sebagian dipercayakan kepada informasi tubuh yang disampaikan oleh kondisi fisik dan emosional. Keadaan emosi juga mempengaruhi tingkat *self efficacy* seseorang. Individu dalam keadaan emosional positif akan melihat dirinya dan hal-hal lain secara lebih positif. Individu dalam keadaan emosional yang negatif akan melihat segala hal secara pesimis.

Berdasarkan uraian di atas, *self efficacy* individu dapat ditimbulkan dan dipelajari melalui pencapaian hasil yang baik, pengalaman orang lain yang dilihat keberhasilannya juga dapat mempengaruhi semangat individu, persuasi verbal orang lain khususnya orang terdekat dengan memberi nasihat dan semangat akan membuat individu semakin giat dan bersemangat, dan kondisi fisiologi individu sangat mempengaruhi *self efficacy* di mana *self efficacy* yang baik akan membuat individu siap menghadapi keadaan dan emosi-emosi positif.

Pudjiastuti (2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* terdiri atas empat faktor, yaitu:

- a. Faktor orientasi kendali diri. Apabila individu mencapai suatu orientasi, pengendalian internal akan mengarahkan dan mengembangkan cara-cara yang sukses untuk mencapai tujuan. *Self efficacy* menunjukkan pada perasaan dalam diri individu bahwa ia yakin akan kemampuannya untuk mengatasi suatu masalah. Orientasi kendali diri bersifat internal juga dipengaruhi untuk mengembangkan *self efficacy* yang positif.
- b. Faktor situasional, *self efficacy* tergantung pada aspek-aspek situasi dan kondisi. Beberapa situasi memerlukan keterampilan yang lebih dan membuat risiko lebih tinggi pada kondisi lain, sehingga *self efficacy* beragam.
- c. Status atau peran individual pada lingkungan *self efficacy*. Seseorang yang memiliki status lebih tinggi dalam lingkungan atau kelompok *self efficacy* lebih tinggi.

- d. Faktor insentif eksternal atau *reward* yang diterima individu dari orang lain dapat mencekam *self efficacy*. Semakin besar penghargaan yang diterima individu dalam menyelesaikan tugas, maka akan semakin tinggi derajat *self efficacy*-nya. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan *self efficacy* yaitu *competence contingent incentive*, yaitu penghargaan yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan individu dalam menguasai atau melaksanakan tugas tertentu.

*Self-efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu: 1) *Level/magnitude*, 2) *generallity*, 3) *strength*. Masing-masing dimensi mempunyai implikasi penting dalam performansi. Hal ini dikemukakan oleh Zim-Merman (Marini C. K dan Hamidah S, 2014) sebagai berikut:

1. *Level/magnitude*, yaitu penilaian kemampuan individu pada tugas yang sedang dihadapinya. Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan suatu masalah yang dipersepsikan berbeda dari masing-masing individu. Ada yang menganggap masalah itu sulit, ada juga yang menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Apabila individu merasa sedikit rintangan yang dihadapi, maka masalah tersebut mudah ditangani. Dengan kata lain *magnitude* adalah masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya. *Level/magnitude* terbagi atas 3 bagian, yaitu: 1) analisis pilihan perilaku yang akan dicoba, yaitu seberapa besar individu merasa mampu atau yakin untuk berhasil menyelesaikan tugas dengan pilihan perilaku yang akan diambil; 2) menghindari situasi dan perilaku yang dirasa melampaui batas kemampuannya; dan 3) menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
2. *Generality*, Mengacu pada evaluasi efektivitas pribadi berdasarkan keseluruhan aktivitas tugas yang dilakukan oleh individu. Oleh karena itu, universalitas berkaitan dengan perilaku individu yang memiliki keyakinan

terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa percaya diri dengan kemampuan mereka, tergantung pada pemahaman mereka yang terbatas tentang kemampuan mereka dalam aktivitas dan situasi tertentu, atau pemahaman mereka tentang aktivitas dan situasi yang lebih luas dan beragam. Oleh karena itu, universalitas dapat dikatakan sebagai kemampuan siswa untuk meyakini bahwa mereka menggeneralisasikan tugas-tugasnya berdasarkan tugas-tugas yang telah dialaminya.

3. *Strength*, Mengacu pada ketahanan dan ketekunan individu dalam memecahkan masalah. Orang-orang yang memiliki keyakinan kuat akan kemampuan mereka untuk memecahkan masalah akan terus berpegang teguh pada upaya mereka bahkan jika mereka menghadapi banyak kesulitan dan tantangan. Melalui efikasi diri, kekuatan untuk bekerja lebih keras dapat diperoleh. Semakin kuat rasa efikasi diri dan semakin gigih, semakin tinggi kemungkinan bahwa aktivitas tersebut akan dipilih dan berhasil dilaksanakan. Harapan pribadi yang kuat dan stabil akan mendorong mereka untuk bekerja tanpa lelah untuk mencapai tujuan mereka, bahkan jika mereka mungkin tidak memiliki pengalaman dukungan. Di sisi lain, harapan tipis dan keraguan tentang kemampuan sendiri dapat dengan mudah digoyahkan oleh pengalaman yang tidak mendukung. Oleh karena itu, kekuatan berarti tingkat kepercayaan siswa terhadap kemampuannya sendiri dan mengatasi masalah yang muncul saat menyelesaikan tugas

*Self-efficacy* setiap individu berbeda-beda berdasarkan pada kemampuan dalam menghadapi kesulitan tugas (*magnitude*), keyakinan terhadap kemampuan dalam luas bidang masalah yang dihadapi (*generality*), dan kematangan keyakinan (*strenght*) diri individu dalam mendorong diri untuk tetap bertahan melewati masalah dalam menyelesaikan tugas atau masalahnya (Gunawan, Herawati & Atmadja, 2018).

### 3. Ciri-ciri Individu yang Memiliki *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) ciri-ciri *self-efficacy* dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu *self-efficacy* tinggi dan *self-efficacy* rendah.

a. *Self-efficacy* tinggi

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, cenderung akan lebih memilih tugas yang terlibat secara langsung, sekalipun tugas tersebut sulit. Mereka tidak memandang tugas tersebut sebagai suatu ancaman yang harus dihindari. Selain itu, mereka mampu mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam pada suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut, dan meningkatkan usaha dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul.

Adapun ciri-ciri individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi di antaranya: mampu menangani masalah yang dihadapi secara efektif, yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah atau rintangan, masalah yang dihadapi dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan dihindari, gigih dalam usaha untuk menyelesaikan masalah, percaya pada kemampuan yang dimiliki, cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapi, dan suka mencari situasi baru.

b. *Self-efficacy* rendah

Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung memandang masalah sebagai ancaman dan memilih untuk menghindarinya. Individu seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta memiliki komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih. Mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan mereka, gangguan yang akan terjadi, dan hasil yang merugikan ketika sedang menghadapi tugas-tugas yang sulit.

Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut: mengurangi usaha dan cepat menyerah (Yuliani,2018), lambat dalam membenahi dan mendapatkan kembali *self-efficacy*-nya ketika mengalami kegagalan, tidak yakin pada kemampuan sendiri, menghindari masalah atau tugas-tugas yang sulit, mengurangi usaha dan cepat

menyerah, tidak suka dengan situasi baru, dan komitmen pada tugas lemah. Adapun ketika ingin mencapai tujuan dalam suatu tujuan maka hal itu tidak akan tercapai secara maksimal karena rasa yakin dalam diri rendah (Gunawan, Herawati & Atmadja, 2018).

#### 4. **Indikator *Self Efficacy***

Menurut Farihah (Chasanah, L. N. 2018), indikator dari *self efficacy* terdapat pada dimensi *self efficacy* yaitu tingkat, kekuatan dan generalisasi. Dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu :

- 1) Yakin dapat melaksanakan tugas tertentu seseorang yakin terhadap dirinya akan mampu mengerjakan tugas tertentu dimana individu sendirilah yang membuat target apa yang harus dipikirkan untuk mencapai sebuah pekerjaan dengan tuntas.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk menentukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, individu mampu meningkatkan motivasi dirinya untuk melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa dirinya dapat berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- 4) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

#### 5. **Dampak *Self-Efficacy* pada Perilaku**

Menurut Pajares (2002) keyakinan *self efficacy* berdampak pada perilaku individu dalam beberapa hal, seperti:

- a. *Self-efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan yang dibuat dan tindakan yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang mana individu tersebut merasa berkompeten dan yakin. Keyakinan diri yang mempengaruhi pilihan-pilihan yang akan menentukan pengalaman dan mengedepankan kesempatan bagi individu untuk mengendalikan kehidupannya.
- b. *Self-efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu, seberapa lama individu akan bertahan ketika menghadapi rintangan dan seberapasar dalam menghadapi situasi yang tidak menguntungkan. *Self-efficacy* mempengaruhi tingkat stress dan kegelisahan yang dialami dan mempengaruhi tingkat prestasinya.

## 6. Kepuasan Kerja

Kata kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa rujukan berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja. Menurut Rivai dalam Jufrizen (2015), kepuasan kerja yaitu pencapaian yang dinanti oleh setiap individu pada saat bekerja perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (Muis M. R, dkk, 2018) ada dua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja;
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Locke (1969) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja oleh Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada ciri-cirinya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Pio dan Tampi (2018) kepuasan kerja terkait dengan sikap seorang karyawan di tempat kerja. Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah sikap yang terkait dengan emosi, sehingga hal ini juga berkaitan dengan motivasi. Rivai (2009) mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Luthans (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain:

- a. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respons pekerja dari situasi kerja yang dihadapi.
- b. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja;
- c. Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi, maupun rekan kerja.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan merasakan bahwa pekerjaannya adalah suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu juga

sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal karena individu tidak tertarik untuk mengerjakannya sehingga membuat karyawan bosan akan tugasnya. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan dengan mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berpengaruh pada perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (Muayyad D. M & Gawi A. I. O, 2016), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sementara itu, Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Hasibuan (Sitinjak L. N, 2018) menyatakan bahwa, “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.” Sedangkan menurut Mc Shane dan Von Glinow (Wibowo, 2015) “Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas saat bekerja apabila indikator-indikator pekerjaan dan aspek dirinya membantu dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak membantu, pegawai akan merasa tidak puas. Seiring dengan perubahan teknologi yang berkembang sangat pesat, di mana segala macam peralatan kerja telah diciptakan oleh manusia untuk mempercepat dan mempermudah pekerjaan untuk dapat menghasilkan produk yang lebih berkualitas, tetapi sumber daya manusia tetap

memegang peranan penting karena sekalipun peralatan tersebut sangat modern. Namun, peralatan tersebut tetap tidak akan berjalan dan bahkan hanya merupakan benda mati dan dapat pula rusak apabila manusianya tidak mempunyai kemampuan atau tidak cermat mengoperasikannya (Nasution E. H dkk, 2018).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (Nabawi, R. 2020) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Menyukai pekerjaannya, adalah individu senang dengan pekerjaannya karena ia bisa melakukannya,
- b. Mencintai pekerjaannya,
- c. Moral kerja, artinya kesepakatan batin muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang ketika mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kualitas yang di siapkan,
- d. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
- e. Prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Kemudian Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji  
Adalah besaran upah yang diterima ketika individu telah selesai melaksanakan tugasnya dari pekerjaan yang ia tekuni dari pelaksanaan kerja.
- b. Pekerjaan itu sendiri  
Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan kerja

Yaitu sekelompok orang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan,

d. Atasan

Adalah orang menunjukkan perintah atau pemimpin dalam pelaksanaan kerja.

e. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

f. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Wibowo, N. R. (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja masing-masing karyawan berlainan, karena pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual di mana masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi didalam bekerja maka akan menimbulkan motivasi diri untuk bekerja lebih maju, karena kepuasan itu mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu yang dilakukan dan berhasil dan sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka dapat mengakibatkan ketidاكلancaran

perusahaan dan proses produksi yang dikarenakan tingginya tingkat keterlambatan dan kemangkiran serta tingkat keluar masuknya karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu sebuah sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri sehat dari para karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja, menyangkut dengan kondisi sosial, masalah upah, kondisi fisik, dan psikologis.

Menurut Robbins & Judge (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ada beberapa teori kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli di antaranya sebagai berikut:

- a. Teori Hierarki Kebutuhan (Hierarchi of needs) Teori ini merupakan teori yang cukup terkenal yang dikembangkan oleh seorang psikolog bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Dalam teori ini, Maslow mengembangkan tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menjelaskan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum yang mempunyai tingkatan yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, seseorang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan ke tingkat berikutnya. Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi:
  - 1) Kebutuhan fisiologis: kebutuhan dasar, misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya.
  - 2) Kebutuhan akan rasa aman: mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
  - 3) Kebutuhan sosial: mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan.
  - 4) Kebutuhan akan penghargaan: mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.

- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri: mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya



**Gambar 2.1. Teori hirarki Kebutuhan**

Maslow menyatakan karyawan dapat dipuaskan oleh berbagai kebutuhan yang berbeda tergantung pada posisi mereka dalam hierarki. Perusahaan dapat memuaskan karyawan pada tingkat terendah hierarki dengan keamanan pekerjaan atau kondisi kerja yang aman. Jika kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Perusahaan dapat berusaha memuaskan karyawan dengan mengizinkan interaksi sosial atau tanggung jawab lebih banyak.

- b. Study Kepuasan Kerja Herzberg Herzberg dan kawan-kawan mengembangkan teori Herzberg pada tahun 1959, untuk mencari tahu hal-hal yang menjadi sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Ia mendasarkan teorinya pada suatu penelitian pemuas kebutuhan dengan

responden sejumlah 200 ahli teknik dan Akuntan (Gibson, James, Ivancevich, Donnelly, 1996) dalam (Noermijati, 2008). Didasarkan pada hasil penelitian tersebut, Herzberg mencapai dua simpulan:

- 1) Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan terutama menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Namun hal tersebut tidak membentuk motivasi yang kuat. Herzberg menyebut kondisi ini sebagai *maintenance factor*, karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak. Herzberg menyebutkan sepuluh faktor pemeliharaan / hygiene factor sebagai berikut: kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal dengan supervisor, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, kondisi kerja, dan status.
- 2) Beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun jika kondisi ini tidak ada, kondisi tersebut tidak membuktikan munculnya ketidakpuasan (Gerstmann, 2001) dalam (Noermijati, 2008). Herzberg menjelaskan enam faktor motivator sebagai berikut: prestasi, penghargaan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan pribadi, tanggung jawab. Hasil dari penelitian Herzberg juga mengatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja dan gaji harus mencukupi untuk menjaga karyawan agar tetap merasa puas. Namun kondisi kerja dan gaji yang lebih dari cukup akan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi yang tidak diperlukan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan dengan mudah dicapai dengan menawarkan insentif yang lain seperti tanggung jawab. Jika manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberi tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, maka hal itu akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.

## 7. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Muayyad dkk, 2017). Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59 "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). Al-Banna dkk (2012) menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, Islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama. Ukuran utamanya ialah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah. Dalam hal ini, Islam menegaskan betapa pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat, dan menunaikan Amar Ma'ruf Nahi Mungkar. Dalam suatu hadis Rasulullah Saw bersabda "Bayarlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah). Para ulama seperti al Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (maqashid asy syariah) yaitu menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta. Sehingga apabila perusahaan atau

atasan dapat menjaga lima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, akan muncul kepuasan kerja.

## **8. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya: (1) Faktor Karyawan adalah kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja; (2) Faktor Pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2007:86), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: (1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan; (2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya; (3) Faktor Fisik, meliputi faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan dan sebagainya; (4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sutarto (2010) mengemukakan tentang aspek atau faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan

- a. Faktor Pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja, dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.

- c. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan –kebijakan personalia dan prosedur–prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi–kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh–pengaruh pemerintah.

Selanjutnya Harold E. Burt (dalam Anoraga, 1992:82) menjelaskan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Faktor hubungan terhadap karyawan, yaitu :
  - 1. Hubungan langsung manajer terhadap karyawan
  - 2. Faktor psikis atau kondisi kerja
  - 3. Hubungan sosial di antara karyawan
  - 4. Sugesti dari teman sekerja
  - 5. Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor – faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :
  - 1. Sikap
  - 2. Umur
  - 3. Jenis kelamin
- c. Faktor – faktor luar, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan :
  - 1. Keadaan keluarga karyawan
  - 2. Rekreasi
  - 3. Pendidikan

Kemudian Menurut Efendi dalam Kusumo dkk (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Upah

Upah diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti honor, premi, bonus, atau tunjangan keuangan lainnya. Jika upah yang diberikan sesuai dengan yang diinginkan karyawan, maka upah dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut. Karyawan mengharapkan imbalan keuangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas. Apabila kebutuhan akan upah terpenuhi, maka karyawan akan memperoleh kepuasan dari apa yang karyawan harapkan.

### 2. Perlakuan Atasan

Setiap karyawan tentunya ingin diperlakukan secara adil. Untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, perlu diadakan komunikasi yang terbuka antar keduanya. Apabila atasan menghargai karyawan dengan baik, maka karyawan dapat merasa pekerjaannya dihargai selama bekerja di perusahaan tersebut. Pada umumnya, karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

### 3. Kondisi Lingkungan Kerja

Setiap karyawan akan mudah dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan bila merasa bahwa lingkungan kerjanya tenang, bersih, dan menyenangkan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

### 4. Promosi

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai. Dalam era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi karyawan yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian, usaha-usaha menciptakan kepuasan atau komponen promosi dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik di masa-masa

yang akan datang. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat. Sebaliknya, apabila tidak ada kesempatan untuk dipromosikan maka karyawan dapat merasa jenuh dan keluar dari perusahaan.

#### 5. Rekan Kerja

Kebanyakan karyawan juga membutuhkan interaksi sosial dalam bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga dapat tercapai bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan rekan kerjanya akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

### 9. Aspek Kepuasan Kerja

Spector (1997:8) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka, baik secara menyeluruh maupun tiap bagian pekerjaannya. Spector (1997:8) mengidentifikasi kepuasan kerja dari sembilan (9) aspek yaitu :

- a. Pay: nominal upah dan rasa keadilannya
- b. Promotion: kemungkinan dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. Supervision: keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh supervisor
- d. Benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
- e. Contingent rewards: rasa hormat, diakui dan diberikan penghargaan
- f. Operating procedures: kebijakan, prosedur dan aturan
- g. Coworkers: rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. Nature of work: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
- i. Communication: berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

### 10. Hubungan *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja

*Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung

untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal (Engko, 2006). *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Bandura (1991) dalam Chasanah (2008), mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Engko (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *self efficacy*.

*Self-efficacy* merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Beberapa penelitian akademik telah membuktikan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan masalah (Cherian dan Jolly, 2013). *Self efficacy* memiliki dampak pada pola reaksi emosional pikiran individu. *Self-efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu dan yakin terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada penelitian Lau (2012) yang dilakukan pada Universitas di Amerika Serikat dengan menggunakan 224 mahasiswa menunjukkan bahwa *self-efficacy* berhubungan positif pada kepuasan kerja. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang. Hal ini membuktikan

bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja. Karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, tetapi *self efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan. Lodjo (2013), dalam penelitiannya terhadap 127 karyawan PT PLN Suluttenggo mengatakan bahwa keyakinan diri sangatlah penting. Semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.

## 11. Pengukuran Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (Noviawati, 2016), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan dapat diukur dengan:

a. Kuantitas

Adalah banyaknya pekerjaan yang dilimpah kepada setiap karyawan sehingga membuat karyawan tidak dapat melaksanakan dengan maksimal.

b. Kualitas

Adalah diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Adalah dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

e. Kehadiran

Adalah tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis deskriptif dan korelasional yang biasa digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian, terutama dalam penelitian kuantitatif. Arikunto (2013) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu keadaan yang sesuai dengan apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Sedangkan penelitian korelasional ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel-variabel lain. Hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik. dalam pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau berdasarkan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono,2015).

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Al-Hanifi yang berlokasi di Jalan Ayah Hamid No.9, Kecamatan Kuta Alam, Gampong Bandar Baru (Lamprit), Banda Aceh.

#### **C. Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada awal April hingga Mei 2021.

#### **D. Objek Penelitian**

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa objek penelitian adalah sesuatu yang dituju peneliti dari sebuah maksud diadakannya riset penelitian untuk ditemukan

pembuktian secara ilmiah. Berdasarkan pada pemahaman tersebut, maka dalam konteks penelitian ini yang dimaksud dengan objek penelitian ini adalah Hotel Al-Hanifi Banda Aceh.

#### **E. Populasi dan Sampel**

Menurut Notoatmodjo (2012), populasi penelitian merupakan keseluruhan objek penelitian yang diteliti, sedangkan menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Al-Hanifi Banda Aceh yang berjumlah 30 karyawan.

Sampel adalah sebagian wakil atau wakil populasi (Arikunto, 2010). Sampel bertujuan untuk memperoleh target yang diinginkan, yaitu jika populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel, sedangkan jika populasi di atas 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20%-25% atau lebih. Teknik pengambilan sampel untuk karyawan hotel adalah menggunakan *total sampling*. Jumlah karyawan di Hotel Al-Hanifi adalah 30 karyawan.

#### **F. Sumber Data**

Untuk mempermudah penelitian ini, peneliti membagi jenis dan sumber data ke dalam dua bentuk, meliputi:

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan sumber langsung dalam memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data primer yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil data yang diperoleh peneliti menggunakan teknik riset lapangan (survei). Adapun datanya diperoleh menggunakan pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner yang di dalamnya berisi beberapa pertanyaan terkait penelitian yang akan disebar melalui *Google Form* kepada responden tujuan, yaitu karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan dari orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2015). Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung. Dalam penelitian ini sumber data sekunder didapatkan pada literatur jurnal, artikel maupun majalah, koran, dan situs-situs *website* yang mendukung terkait objek penelitian ini.

### G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner adalah salah satu teknik yang digunakan untuk memperoleh data yang diinginkan dengan cara memberi seperangkat pernyataan kepada responden yang ingin diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi tentang fenomena yang ada dalam penelitian. Dalam skala likert ada dua jenis pertanyaan, yaitu bersifat positif dan negatif. Model yang digunakan dalam skala likert adalah dengan lima alternatif jawaban yang harus dijawab. Angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan berjenjang mulai dari intensitas paling tinggi sampai paling rendah untuk mengukur korelasi *self-efficacy* dengan kepuasan kerja. Karena pilihan jawaban berjenjang, maka setiap jawaban diberikan nilai sesuai dengan intensitasnya.

#### 1. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen penelitian sangat penting dilakukan agar sebuah penelitian tersebut dapat memperoleh alat ukur yang valid dan reliabel. Uji validitas dimaksudkan untuk melakukan pengujian ketepatan item-item pada pengukuran skala, apakah item tersebut mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel dengan baik. Pengujian validasi data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik menggunakan *SPSS for window*.

a. Uji Validitas

Validitas menurut Arikunto (2013) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dapat dinyatakan valid jika berhasil mengukur apa yang ingin diukur serta mampu mengungkap dua variabel yang diteliti dengan tepat. Uji validitas dimaksudkan untuk melakukan pengujian ketepatan item-item pada pengukuran skala dan apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik oleh *SPSS for window*.

Hasil perhitungan validitas dianalisis dengan koefisien *product moment*. Kriteria pengujian yang digunakan adalah  $r_{hitung} \geq 0.30$  maka item instrumen dinyatakan valid. Begitu pula sebaliknya,  $r_{hitung} < 0,30$  maka item instrumen dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. Setelah dilakukan *try out*, terdapat item instrumen yang valid dan tidak valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Pada variabel *Self Efficacy* terdapat 6 (enam) item pernyataan yang tidak valid dari 30 (tiga puluh) item pernyataan dan pada variabel Kepuasan Kerja terdapat 3 (tiga) item pernyataan yang tidak valid dari 28 (dua puluh delapan) item pernyataan.

**Tabel 3.1 Item Valid Dan Tidak Valid Untuk Kedua Variabel**

No	Variabel	Item Valid	Item Tidak Valid
1.	<i>Self Efficacy</i>	1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 15,17,18,19,22,24,25,26,27,28, 29	4,16,20,21,23,30
2.	Kepuasan Kerja	1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19,20,21,22,24,26, 27,28	9,23,25

Selanjutnya instrumen yang valid akan disusun menggunakan *google form* sehingga dapat disebarakan pada karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh.

b. Uji Reliabilitas

Arikunto (2013) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu kondisi instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Analisis reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.4. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  yang berarti semua pertanyaan tersebut adalah reliabel. Adapun kriteria reliabilitas *Cronbach's Alpha* menurut Hilton (Zahrok, 2019) sebagai berikut:

1. Jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna
2. Jika  $\alpha$  antara  $0,70 - 0,90$  maka reliabilitas tinggi
3. Jika  $\alpha < 0,50$  maka reliabilitas rendah

**Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1.	<i>Self Efficacy</i>	0.867	Reliabilitas tinggi
2.	Kepuasan Kerja	0.787	Reliabilitas tinggi

Berdasarkan hasil dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS *for windows* pada variabel Kelekatan bersaudara menunjukkan nilai *Cronbach's*

*Alpha* sebesar 0,867 yang berarti item pernyataan *Self Efficacy* reliabel tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian sedangkan pada variabel kepuasan kerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787 yang menunjukkan item pernyataan reliabel tinggi dan dapat digunakan untuk penelitian.

#### H. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja. Definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional Variabel
Self Efficacy (Bandura, 1997)	kepercayaan atau harapan individu mengenai kapasitas dirinya dalam melaksanakan pekerjaan tertentu atau perilakunya saat ini dengan sukses
Kepuasan Kerja Rivai dalam Jufrizen (2015)	tanggapan nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

#### I. Instrumen Penelitian

Menurut Hidayat (2021), dalam menyusun instrumen peneliti hendaknya memahami metode dan jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian, kemudian peneliti menyusun indikator yang akan digunakan dalam penelitian, alat yang digunakan hendaknya sesuai dengan variabel yang akan diamati. Adapun isi kuesioner pengumpulan data adalah sebagai berikut:

Bagian I : Berisi pernyataan *self efficacy*

Bagian II : Berisi pernyataan kepuasan kerja

Jawaban yang diperoleh dari responden diukur menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu:

Jawaban Sangat Setuju (SS)	: 5
Jawaban Setuju (S)	: 4
Jawaban Netral (N)	: 3
Jawaban Tidak Setuju (TS)	: 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

#### J. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat bagi solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian. Pengolahan data dilakukan secara kuantitatif yang bersifat deskriptif korelasional.

Untuk menjawab rumusan masalah I, II dan III, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif persentase. Teknik ini bertujuan untuk menggambarkan status fenomena berdasarkan hasil frekuensi dan persentase yang selanjutnya dideskripsikan. Ada beberapa langkah dalam teknik analisis deskriptif persentase, yaitu:

1. Membuat tabel distribusi jawaban kuesioner
2. Menjumlah skor jawaban yang diperoleh oleh tiap-tiap responden
3. Memasukkan skor tersebut ke rumus berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase yang ingin dicari

F = Frekuensi yang diperoleh

N = Jumlah Responden

4. Hasil yang diperoleh disesuaikan dengan tabel kategori. Pada penelitian ini peneliti menggolongkan data ke dalam 5 kategori. Adapun norma kategori menurut Azwar (2012) yaitu:

**Tabel 3.4 Norma kategori untuk Penafsiran *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat tinggi	$M + 1,5SD < X$

Sebelum membuat norma kategorisasi pada variabel dan subvariabel penelitian, peneliti terlebih dahulu menentukan nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata, dan standar deviasi hipotetik. Selanjutnya, untuk menjawab rumusan masalah III peneliti mencari mengenai korelasi *self efficacy* dengan Kepuasan Kerja dengan menggunakan uji korelasi *Pearson's Product Moment* dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Adapun pedoman untuk memberikan nilai korelasi Sugiyono (2013) sebagai berikut.

**Tabel 3.5 Keterangan Koefisien Korelasi**

<b>Koefisien</b>	<b>Hubungan Antara Variabel</b>
0	Tidak ada korelasi antara dua variable
>0- 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25-0,5	Korelasi cukup

>0,5-0,75	Korelasi kuat
>0,75-0,99	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

Sumber : Sugiyono (2013)

Penggunaan rumus *Product Moment* memerlukan pemenuhan persyaratan *parametric* berupa data harus normal, linier, dan homogen. Untuk itu perlu dilakukan pengujian-pengujian yang akan diuraikan sebagai berikut.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melihat bagaimana persebaran data dalam penelitian ini tersebar secara normal atau tidak (Santoso, 2010). Data yang tersebar secara normal terlihat pada nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal ( $p < 0,05$ ). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Kolmogrov – Smirnov* melalui program *SPSS for windows*.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kaidah yang digunakan untuk menguji linear tidaknya hubungan antara kedua variabel adalah menggunakan *SPSS 20.0* dengan taraf signifikan 0,05 dan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikan lebih  $p > 0,05$ .

### 3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua varian populasi sama atau tidak. Jika nilai signifikan berada di atas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varians dari dua kelompok data sama. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 20.0 for windows*.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

Bab ini akan menjelaskan hasil dari penelitian mengenai Korelasi Antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh). Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner secara *online* kepada karyawan Hotel Al-Hanifi Banda Aceh yang berjumlah 30 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Selanjutnya, data diolah dan dibuat tabulasi data terhadap skor setiap item pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden baik untuk variabel "*self efficacy*" maupun variabel "kepuasan kerja". Selain itu, analisis juga dilakukan untuk setiap butir soal seperti uji normalitas, homogenitas, dan juga linieritas untuk diperiksa kelayakan penggunaan rumus korelasi *product moment*. Setelah uji prasyarat dilaksanakan barulah analisis korelasi dilakukan.

#### **B. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang akan diuraikan berikut adalah deskripsi keadaan *self-efficacy* dan deskripsi keadaan kepuasan kerja karyawan, serta hasil analisis korelasi antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja.

##### **1. Hasil Tingkat *Self Efficacy* pada Karyawan Hotel di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh**

Tingkatan dari *self efficacy* pada karyawan Hotel Al-Hanifi Banda Aceh dapat diketahui dengan menggunakan analisis secara deskriptif, di mana terdapat perbedaan antara data hipotetik (yang mungkin terjadi atau diperkirakan) dan data empirik (berdasarkan kenyataan). Data mengenai *self efficacy* diperoleh dengan membagikan angket kepada karyawan yang berjumlah 30 responden. Angket terdiri dari 49 item pernyataan dengan rentang skor yang digunakan 1 sampai dengan 5. Deskripsi penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Deskripsi Data *Self Efficacy* Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh**

Variabel	N	Item valid	Data Hipotetik				Data Empirik			
			Max	Min	$\bar{X}$	SD	Max	Min	$\bar{X}$	SD
Self Efficacy	25	24	120	24	72	16	107	63	87,1	12,9

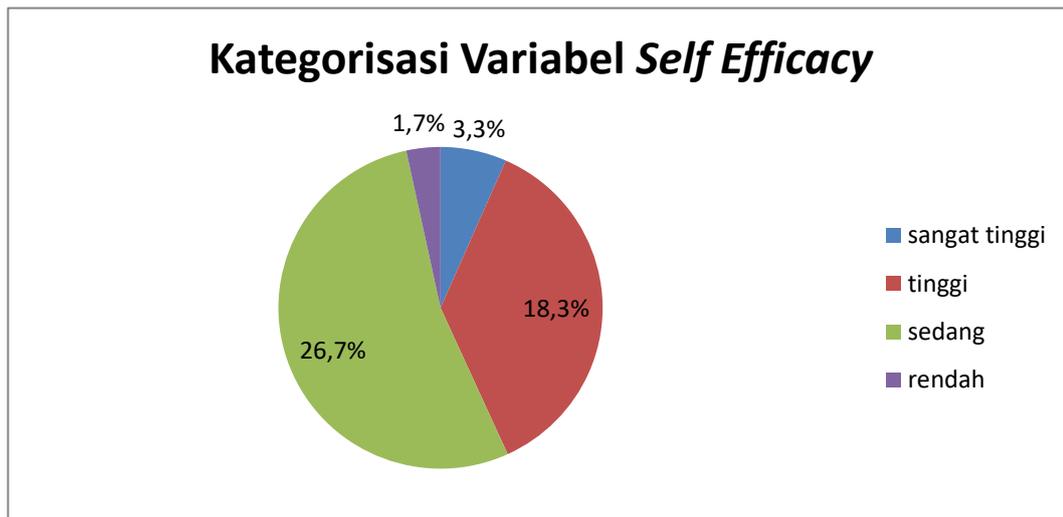
Berdasarkan data hipotetik dan data empirik pada Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data hipotetik lebih besar dibandingkan data empirik. Pada data Hipotetik datanya beragam dilihat dari standar deviasi lebih besar dibandingkan dengan data Empirik. Mean dan standar deviasi hipotetik digunakan sebagai batasan dalam pengkategorian subjek. Data hipotetik pada tabel 4.1 yang terdiri dari  $X_{max} = 120$ ,  $X_{min} = 24$ ,  $Mean = 72$  dan  $SD = 16$ . Data hipotetik tersebut dijadikan acuan dalam mengkategorikan variabel *Self Efficacy*, dengan gambaran kategori tersebut, maka diperoleh skor hasil penilaian data *Self Efficacy* karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh pada Tabel 4.2

**Tabel 4.2 Kategorisasi Variabel *Self Efficacy* Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh**

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$97 < X$	Sangat Tinggi	2	3,3%
$80 < X \leq 96$	Tinggi	11	18,3%
$64 < X \leq 79$	Sedang	16	26,7%
$49 < X \leq 63$	Rendah	1	1,7%

$X \leq 48$	Sangat Rendah	0	0%
-------------	---------------	---	----

Lebih jelasnya gambaran tentang *Self Efficacy* karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh disajikan secara grafis dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1 kategorisasi variabel *self efficacy*

Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa persentase *Self Efficacy* karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh berada pada kategori sedang yaitu sebesar 26,7% dari jumlah karyawan sebanyak 16 karyawan, kategori sangat tinggi sebesar 3,3% dari jumlah guru sebanyak 2 karyawan dan kategori tinggi sebanyak 18,3% dari jumlah karyawan sebanyak 11 karyawan. Berdasarkan data persentase di atas, rata-rata karyawan memiliki *Self Efficacy* sedang, tidak ada karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah dan sangat rendah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh memiliki *Self Efficacy* sedang.

## 2. Hasil tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan hotel Di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh

Tingkatan dari kepuasan kerja pada karyawan hotel Al-Hanifi Banda Aceh dapat diketahui dengan menggunakan analisis secara deskriptif, di mana terdapat perbedaan antara data hipotetik (yang mungkin terjadi atau diperkirakan) dan data

empirik (berdasarkan kenyataan). Data mengenai kepuasan kerja diperoleh dengan membagikan angket kepada karyawan yang berjumlah 30 responden. Angket terdiri dari 49 item pernyataan dengan rentang skor yang digunakan 1 sampai dengan 5. Deskripsi penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.3 Deskripsi Data Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh**

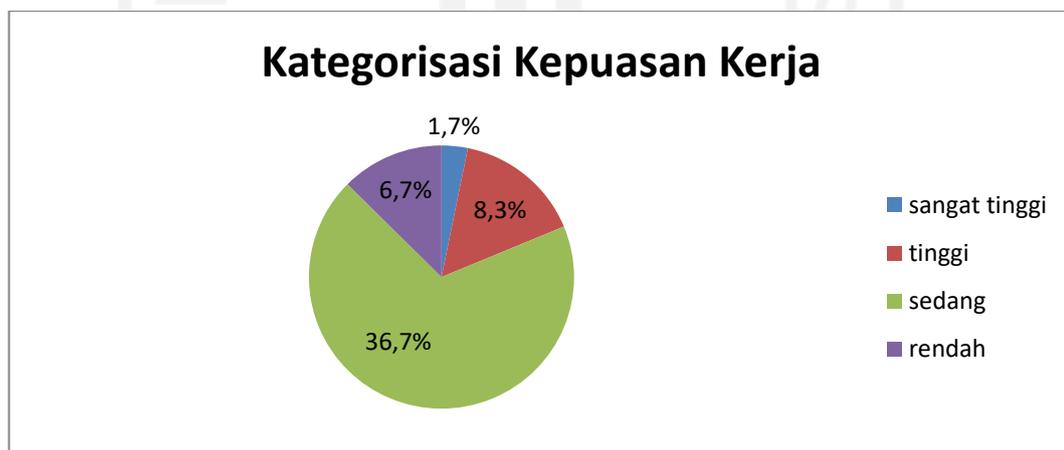
Variabel	N	Item valid	Data Hipotetik				Data Empirik			
			Max	Min	$\bar{X}$	SD	Max	Min	$\bar{X}$	SD
Kepuasan Kerja	25	25								
			125	25	75	16,6	105	60	78,4	9,1

Berdasarkan data hipotetik dan data empirik pada Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa data hipotetik lebih besar dibandingkan data empirik. Pada data Hipotetik datanya beragam dilihat dari standar deviasi lebih besar dibandingkan dengan data Empirik. Mean dan standar devisiasi hipotetik digunakan sebagai batasan dalam pengkategorian subjek. Data hipotetik pada tabel 4.2 yang terdiri dari  $X_{max} = 125$ ,  $X_{min} = 25$ , Mean = 75 dan SD = 16,6. Data hipotetik tersebut dijadikan acuan dalam mengkategorikan variabel Kepuasan Kerja, dengan gambaran kategori tersebut, maka diperoleh skor hasil penilaian data Kepuasan Kerja karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.4 Kategorisasi Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh**

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$101 < X$	Sangat Tinggi	1	1,7%
$83 < X \leq 100$	Tinggi	5	8,3%
$67 < X \leq 82$	Sedang	22	36,7%
$50 < X \leq 66$	Rendah	2	6,7%
$X \leq 49$	Sangat Rendah	0	0%

Lebih jelasnya gambaran tentang Kepuasan Kerja karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh disajikan secara grafis dalam diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa persentase Kepuasan Kerja karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh berada pada kategori sedang yaitu sebesar 36,7% dari jumlah karyawan sebanyak 22

karyawan, kategori sangat tinggi sebesar 1,7% dari jumlah guru sebanyak 1 karyawan, kategori tinggi sebanyak 8,3% dari jumlah karyawan sebanyak 5 karyawan dan kategori rendah sebanyak 6,7% dari jumlah karyawan sebanyak 2 karyawan. Berdasarkan data persentase di atas, rata-rata karyawan memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang tidak ada karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang sangat rendah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh memiliki kategori sedang.

### 3. Uji Asumsi

Perhitungan analisis data dilakukan setelah syarat uji asumsi dipenuhi, syarat tersebut meliputi uji asumsi dasar. Perhitungan dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS* versi 20.0.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melihat bagaimana persebaran data dalam penelitian ini tersebar secara normal atau tidak, Santoso (2010). Data yang tersebar secara normal terlihat dalam nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ( $p > 0.05$ ), apabila nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka data tidak terdistribusi secara normal ( $p < 0.05$ ). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Kolmogrov – Smirnov* melalui program *SPSS for windows* dengan signifikansi 0,445 artinya data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kaidah yang digunakan untuk menguji linear tidaknya hubungan antara kedua variabel adalah menggunakan *SPSS 20.0* dengan taraf signifikan 0,05 dan dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikan lebih  $p > 0,05$ , berdasarkan hasil uji linearitas maka nilai signifikansinya adalah 0,719.

#### c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua varian populasi sama atau tidak. Uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan uji *Levene*

pada SPSS versi 20.0. Jika nilai signifikan berada di atas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varians dari dua kelompok data sama. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan program dengan nilai signifikansi 0,694 artinya data homogen.

#### 4. Uji Korelasi

Pada penelitian ini menggunakan korelasi untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antarvariabel satu dan yang lain dan juga seberapa besar variasi variabel tersebut dengan variabel lainnya. Intensitas hubungan antarvariabel dinyatakan dalam satu indeks yang disebut sebagai koefisien korelasi. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh.

Berdasarkan uji normalitas dan linearitas, data yang didapatkan memiliki persebaran yang normal serta linier. Maka dari itu metode korelasi yang digunakan adalah metode *Pearson Correlation*.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi pada Kedua Variabel**

		Correlations	
		self efficacy	kepuasan kerja
self efficacy	Pearson Correlation	1	,387*
	Sig. (2-tailed)		,035
	N	30	30
kepuasan kerja	Pearson Correlation	,387*	1
	Sig. (2-tailed)	,035	
	N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel *self-efficacy* dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,387 dengan signifikan 0,035. Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* tidak ada korelasi terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka

semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila *self-efficacy* rendah maka kepuasan kerja juga ikut rendah. Sehingga hipotesis pada penelitian ini “tidak terdapat korelasi yang positif signifikan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh”.

**Tabel 4.6 Korelasi *Self Efficacy* dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Psikologi**

		self efficacy	kepuasan kerja
self efficacy	Pearson Correlation	1	-,044
	Sig. (2-tailed)		,816
	N	30	30
kepuasan kerja	Pearson Correlation	-,044	1
	Sig. (2-tailed)	,816	
	N	30	30

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa subvariabel *Self Efficacy* dengan SubVariabel Kepuasan Kerja Faktor Psikologi memiliki nilai korelasi sebesar -,044 dengan signifikan 0,816. Hal ini mengindikasikan bahwa subvariabel *Self Efficacy* dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Psikologi memiliki hubungan secara negatif dengan kategori.

**Tabel 4.7 Korelasi *Self Efficacy* dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Sosial**

		self efficacy	kepuasan kerja
self efficacy	Pearson Correlation	1	,438*
	Sig. (2-tailed)		,015
	N	30	30
kepuasan kerja	Pearson Correlation	,438*	1
	Sig. (2-tailed)	,015	
	N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa subvariabel *Self Efficacy* dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Sosial memiliki nilai korelasi sebesar 0,438 dengan signifikan 0,015. Hal ini mengindikasikan bahwa subvariabel *Self Efficacy* dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Sosial memiliki hubungan secara positif dengan kategori lemah.

**Tabel 4.8 Korelasi *Self Efficacy* dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Fisik**

		self efficacy	kepuasan kerja
self efficacy	Pearson Correlation	1	,250
	Sig. (2-tailed)		,183
	N	30	30
kepuasan kerja	Pearson Correlation	,250	1
	Sig. (2-tailed)	,183	
	N	30	30

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa sub *Self Efficacy* dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Fisik memiliki nilai korelasi sebesar 0,250 dengan signifikan 0,183. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Self Efficacy* dengan Subvariabel Kepuasan Kerja Faktor Fisik memiliki hubungan secara positif dengan kategori lemah.

### C. Pembahasan

#### 1. Tingkat *Self Efficacy* pada Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh

Tingkat *Self Efficacy* pada karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh terbagi ke dalam 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Dalam distribusi kategori *self efficacy* kategori sedang yaitu sebesar 26,7% dari jumlah karyawan sebanyak 16 karyawan, kategori sangat tinggi sebesar 3,3% dari jumlah guru sebanyak 2 karyawan dan kategori tinggi sebanyak 18,3% dari jumlah karyawan sebanyak 11 karyawan.

## **2. Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh**

Tingkat kepuasan kerja pada karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh terbagi ke dalam 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Dalam distribusi kategori sedang yaitu sebesar 36,7% dari jumlah karyawan sebanyak 22 karyawan, kategori sangat tinggi sebesar 1,7% dari jumlah guru sebanyak 1 karyawan, kategori tinggi sebanyak 8,3% dari jumlah karyawan sebanyak 5 karyawan dan kategori rendah sebanyak 6,7% dari jumlah karyawan sebanyak 2 karyawan.

## **3. Korelasi Antara *Sel Efficacy* dengan Kepuasan Kerja Karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh**

Sapariyah (2011:19) dan Bandura (dalam Indarti, 2008:6) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan individu akan potensi yang dimiliki dirinya untuk menuntaskan sebuah pekerjaan. *Self efficacy* yaitu kepercayaan bahwa individu mampu melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi rintangan dalam berbagai situasi. Bandura juga mengatakan bahwa individu cenderung menghindari atau bahkan lari dari situasi yang diyakini ia tidak mampu untuk menghadapinya. Patton (dalam Wijaya, 2007:121) menjelaskan *self efficacy* yaitu kepercayaan terhadap diri sendiri dengan penuh optimisme serta harapan untuk dapat memecahkan masalah tanpa rasa putus asa. *Self efficacy* yang dimiliki individu itu dapat membuat individu mampu menghadapi berbagai situasi.

Dari kalimat di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu sehingga dapat membentuk suatu perilaku tertentu yang sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Menurut Wilson Bangun dalam Bahri, S & Nisa, Y. C. (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya

serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan (Hartatik, 2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.

Hasil uji korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel *self-efficacy* dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,387 dengan signifikan 0,035. Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* tidak berhubungan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila *self-efficacy* rendah maka kepuasan kerja juga ikut rendah. Sehingga hipotesis pada penelitian ini “tidak terdapat korelasi yang positif signifikan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh”.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah, N., & Laily, N. (2020) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa hubungan antara *self efficacy* dengan tingkat kepuasan kerja tidak ada korelasi yang signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $p = 0,213$  artinya nilai  $p > 0,05$  sehingga  $H_0$  di tolak sedangkan  $H_a$  diterima. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka belum tentu diikuti oleh tingkat kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat *self efficacy* belum tentu tingkat kepuasan kerja juga rendah.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin

dengan kemampuannya, untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di bidang manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja, motivasi dan self efficacy merupakan variabel yang saling berkaitan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Self-efficacy dan motivasi tinggi akan mendukung kepercayaan diri seseorang dalam pencapaian tujuannya serta mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Dewi (2014) Self efficacy tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dan rendahnya self efficacy akan menimbulkan kepuasan kerja yang cenderung rendah. Penelitian yang dipaparkan di atas menunjukkan fakta bahwa faktor self efficacy mempengaruhi kepuasan kerja serta tidak langsung juga mempengaruhi motivasi karyawan.

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan memuaskan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya Wibowo, N. R. (2010).

Menurut Robbins dalam Hadiyatno, D., & Saraswati, W. (2016) para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan:

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan.

artinya adalah kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Edy Sutrisno Hadiyatno, D., & Saraswati, W. (2016) mengemukakan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia dan perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas

Dalam buku Manajemen Sumber Daya manusia karya Abdurrahmat Fathoni dalam Hadiyatno, D., & Saraswati, W. (2016) Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka prestasi kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai maka prestasi kerja karyawan rendah. Jadi, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *Self Efficacy* pada Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh  
Dalam distribusi kategori *self efficacy* kategori sedang yaitu sebesar 26,7% dari jumlah karyawan sebanyak 16 karyawan, kategori sangat tinggi sebesar 3,3% dari jumlah guru sebanyak 2 karyawan dan kategori tinggi sebanyak 18,3% dari jumlah karyawan sebanyak 11 karyawan.
2. Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh  
Dalam distribusi kategori sedang yaitu sebesar 36,7% dari jumlah karyawan sebanyak 22 karyawan, kategori sangat tinggi sebesar 1,7% dari jumlah guru sebanyak 1 karyawan, kategori tinggi sebanyak 8,3% dari jumlah karyawan sebanyak 5 karyawan dan kategori rendah sebanyak 6,7% dari jumlah karyawan sebanyak 2 karyawan.
3. Hasil uji korelasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variable yaitu variabel *self-efficacy* dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,387 dengan signifikan 0,035  $p > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* tidak berhubungan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila *self-efficacy* rendah maka kepuasan kerja juga ikut rendah. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat korelasi yang positif signifikan antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja pada karyawan hotel Al-Hanifi Kota Banda Aceh.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan saran-saran praktis pada pihak-pihak terkait:

- a. Hotel Al-Hanifi diharapkan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan mengoptimalkan indikator-indikator *self efficacy* serta memberikan penghargaan terhadap keterampilan dan prestasi pegawai, memberi fasilitas seperti peralatan kantor, dan lain-lain, menjaga kenyamanan pegawai, memberikan sistem gaji yang baik. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan karyawan.
- b. Karyawan sebaiknya terus mempertahankan *self efficacy* dalam diri seperti mampu menilai diri sendiri secara positif dan memiliki keyakinan dalam diri agar mampu menghadapi kesulitan maupun hambatan dalam bekerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian menunjukkan masih banyak variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta dapat menggunakan metode lain seperti wawancara supaya memiliki data yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

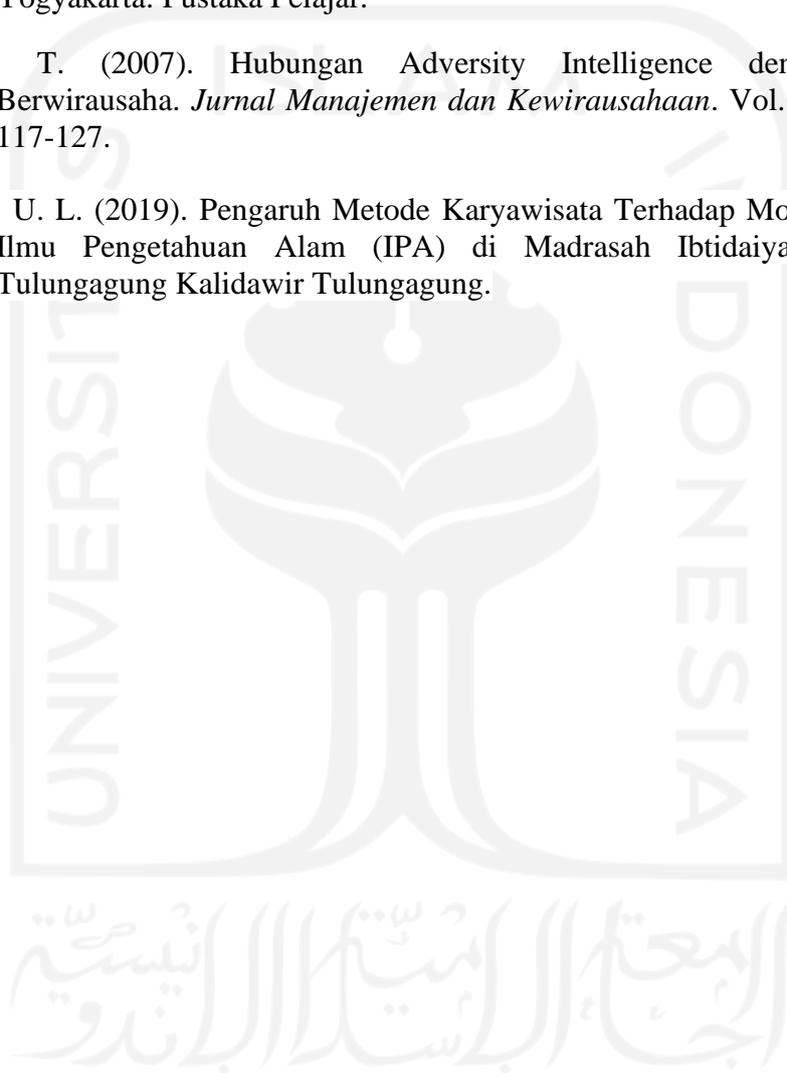
- Al-Banna, Hasan, dkk (2012), Kaitan antara Kepuasan Kerja, Sikap terhadap Ganjaran Kewangan dan Keinginan untuk Berhenti Kerja secara Sukarela: Pendekatan Empirikal dan Pendekatan Islam, *Jurnal Teknologi*, 57 (Sains Sosial): 153-182
- Azwar S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2013). *Metodologi Penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The exercise of Control*. New York: Freeman.
- 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.
- Carlos, M, Zamralita & M. Nisfiannoor. (2006). Hubungan antara *Self Efficacy* dan Prestasi Kerja Karyawan Marketing. Phronesis. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.8, No 2.
- Chasanah, L. N. (2018). *Pengaruh self esteem, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Daud, M. K., & Sari, N. T. (2019). PERAN PEMERINTAH ACEH DALAM MENGONTROL PERHOTELAN TERKAIT PELAKSANAAN SYARIAH ISLAM (Kajian Implementasi Syariah Islam Pada Usaha Perhotelan Di Kota Banda Aceh). *LEGITIMASI: Jurnal Hukum Pidana dan Politik Hukum*, 8(2), 286-339.
- 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.
- Ernawati, E. (2019). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Cheriaan, J., and Jolly, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, IBM SPSS 23 Update PLS Regresi.

- Gunawan, I. N. A., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2018). Pengaruh Self-Efficacy, Metode Mengajar, Dan Minat Terhadap Keberhasilan Studi Mahasiswa (Studi Kasus Pada Alumni Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha). *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 9(2).
- Hadiyatno, D., & Saraswati, W. (2016). Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan. *UNEJ e-Proceeding*, 326-338.
- Hartatik, Indah. (2014). Mengembangkan SDM. Jakarta: Laksana.
- Hasanah, N., & Laily, N. (2020). Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja pada Guru Taman Kanak-Kanak (TK). *Efektor*, 7(1), 80-89.
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat A A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Surabaya: Health Books.
- Indrawati, Y. (2014) Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 2, No 4*, 12-24.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37-47.
- Lau, W.K. (2012). The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment On Employees' JobSatisfaction. *Businessand Economics Journal*, 59. BEJ
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2004). *What should we do about motivation theory Six recommendations for the twenty-first century*. *Academy of Management Review*, 29(3), pp: 388-403.
- Lodjo, F.S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 1(3),p: 747-755.
- Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahasada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Marini C. K dan Hamidah S. (2014) Pengaruh *Self-Efficacy*, Lingkungan Keluarga, dan Lingkungan Sekolah terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK Jasa Boga. *Jurnal Pendidikan Vokasi. Vol 4 No 2*, 195-207.

- Mangkunegara, Anwar P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muayyad D. M & Gawi A. I. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol 9 No 1, 75-98.
- Muis M. R, dkk. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan *Self Efficacy* terhadap Kelelahan Emosional serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. Vol 2 No 3, 131-142.
- Moorhead, Gregory, dan Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Nasution E. H dkk. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 2 No. 1, 123-134.
- Pio, R., Nimran, U., Alhabsji, T., Hamid, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Development Research of Management*. 10 (4), 1-36
- Pio, R. J. dan Tampi, J. R. E. (2018). *The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior*. *International Journal Of Law and Management*. 60 (2) : 757-767.
- Pudjiastuti, Endang. (2012). Hubungan “self efficacy” dengan Perilaku Mencontek Mahasiswa Psikologi. *MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 28(1), 103-111.
- 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.
- Rahmi, N. (2017). Kajian Ekonomi Pariwisata Syariah Kota Banda Aceh. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 577-589.

- Rivai, dan Veitzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Ed.2. Jakarta: Rajawali
- 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).
- Sapariyah, R.A. (2011). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Balance Scorecard pada Perum Pegadaian Boyolali. Vol.19 No.18. STIE AUB
- Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sitinjak L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 60 No 2 162-168.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: Alfabeta
- Suprpta, K. R. A., & Setiawan, P. E. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Self efficacy, dan Time Budget Pressure pada Kinerja Auditor. *E Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 81-108.
- Sutarto, W. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- SofroSidiq Rd Siti & Putra Muhammad Rizki Mahalian (2020). IMPLEMENTATION OF SHARIA TOURISM ACCOMMODATION AT THE KRIYAD MURAYA HOTEL BANDA ACEH. *Jurnal JOM FISIP Vol .7, Edisi II* 1-10.
- Wahyono, T. (2001). Transisi dari Dunia Pendidikan ke Dunia Kerja: Desain Sistem Pembelajaran untuk Meningkatkan Efikasi Diri terhadap Karir Siswa. *Psikologika (Jurnal Penelitian)*. 12 (VI): 5-10.
- Warsito, Hadi. (2012). Hubungan antara *self-efficacy* dengan penyesuaian akademik dan prestasi akademik (Studi pada mahasiswa FIPUnivrstias Negeri surabaya). *Pedagogi, Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol 9 No 1 29-47.

- Wibowo, N. R. (2010). Hubungan Antara Locus Of Control Internal dan Self Efficacy dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, T. (2007). Hubungan Adversity Intelligence dengan Intensi Berwirausaha. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 9, No. 2, Pp. 117-127.
- Zahrok, U. L. (2019). Pengaruh Metode Karyawisata Terhadap Motivasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Tulungagung Kalidawir Tulungagung.



Lampiran 1 : Kisi kisi Instrumen Penelitian

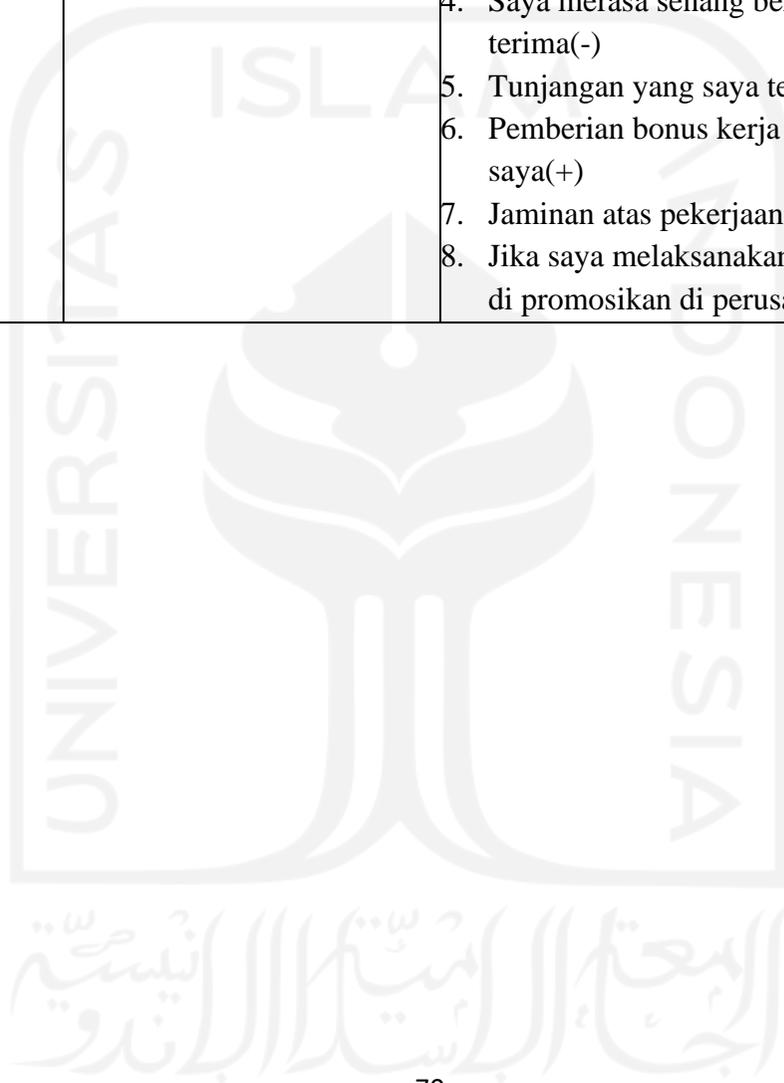
1.	Self Efficacy	Level (Tingkat)	Tingkat kesulitan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jika saya dalam kesulitan, saya bisa menemukan solusi untuk mengatasinya(+)</li> <li>2. Saya suka ketika mendapat tugas yang sulit, karena merasa tertantang(+)</li> <li>3. Ketika mendapat tugas yang sulit, saya yakin mampu menyelesaikanya(+)</li> <li>4. Ketika mendapat tugas yang sulit, saya malas untuk Mengerjakanya (-)</li> </ol>
			Individu yakin mampu mengatasi tugas yang sulit	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Saya selalu dapat memecahkan tugas yang sulit jika saya berusaha untuk mencoba(+)</li> <li>6. Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan yang saya miliki(+)</li> <li>7. Ketika mendapatkan tugas yang sulit, saya yakin dapat menyelesaikan dengan hasil yang baik(+)</li> <li>8. Ketika mendapatkan tugas yang sulit, dan tidak bisa mengerjakan maka tugasnya saya biarkan (-)</li> <li>9. Saya tidak bisa mengerjakan tugas yang sulit (seperti tugas fisika, kimia, matematika, dsb) (-)</li> </ol>
		Strength (Kekuatan)	Kemantapan terhadap keyakinan yang dibuat	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Sangat mudah bagi saya, untuk tetap berpegang teguh pada tujuan dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut(+)</li> <li>11. Saya yakin, tujuan yang saya inginkan akan tercapai(+)</li> <li>12. Ketika sudah belajar, saya yakin bisa menjawab soal dalam ujian(+)</li> <li>13. Saya merasa kecewa, jika keinginan saya tidak tercapai(-)</li> </ol>

		Keyakinan yang dibuat akan memberikan hasil sesuai harapan	<p>14. Ketika di beri tantangan untuk menyelesaikan tugas yang sulit, jika saya yakin bisa menyelesaikannya maka tugas tersebut selesai dengan baik dan benar(+)</p> <p>15. Ketika saya yakin berhasil untuk menyelesaikan tugas yang sulit, maka tugas tersebut akan selesai dengan baik(+)</p> <p>16. Ketika mendapat tugas yang sulit, saya akan berusaha sampai bisa untuk menyelesaikannya(+)</p> <p>17. Tugas yang sulit, sering tidak saya kerjakan(-)</p>
		Keyakinan dalam mempertahankan Perilakunya	<p>18. Jika keinginan saya ditentang oleh orang lain, saya akan tetap berusaha untuk mewujudkannya(+)</p> <p>19. Saya tetap mempertahankan keinginan saya, meskipun banyak yang menentang(+)</p> <p>20. Saya yakin tugas yang dikerjakan benar, meskipun berbeda dengan teman saya(+)</p> <p>21. Jika banyak yang menentang keinginan saya, maka keinginan tersebut saya tinggalkan (-)</p> <p>22. Ketika ada teman yang membantah pendapat saya, saya langsung merasa tidak percaya diri(-)</p>
		Kemampuan mengatasi Masalah	<p>23. Saya yakin, bahwa saya dapat menangani masalah yang tidak terduga dengan cara yang efisien(+)</p> <p>24. Memiliki banyak pengetahuan, membuat saya tau cara menyelesaikan masalah(+)</p> <p>25. Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah, ketika saya</p>

				<p>memperhitungkan upaya yang diperlukan(+)</p> <p>26. Ketika saya tidak bisa menyelesaikan tugas yang sulit, saya mencontoh tugas teman saya(-)</p>
		<i>Generality</i> (Keluasan)	Menguasai berbagai bidang dalam penyelesaian masalah	<p>27. Ketika saya dihadapkan dengan satu masalah, saya bisa menemukan beberapa solusinya(+)</p> <p>28. Saya dapat menemukan banyak solusi dari permasalahan yang saya alami(+)</p> <p>29. Dalam menghadapi masalah, saya memilih satu solusi untuk menyelesaikannya(-)</p> <p>30. Dalam mengerjakan tugas, saya menggunakan satu cara yang telah diajarkan oleh guru(-)</p>
<b>2.</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	Faktor Psikologi	Berhubungan dengan kejiwaan karyawan	<p>1. Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan sesuai minat saya(+)</p> <p>2. Pekerjaan yang saya lakukan menambah keterampilan kerja saya(+)</p> <p>3. Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan saya(-)</p>
		Faktor Sosial	interaksi sosial baik antara sesama karyawan	<p>1. Rekan kerja di perusahaan mendukung kinerja saya(+)</p> <p>2. Saya merasa senang karena rekan-rekan kerja memotivasi kemajuan karir saya (+)</p> <p>3. Saya menikmati kebersamaan dengan rekan-rekan kerja saya(+)</p> <p>4. Pimpinan memberikan dukungan terhadap kinerja saya(+)</p> <p>5. Perusahaan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan(+)</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Sanksi yang diberikan perusahaan memberatkan(-)</li> <li>7. Pengawasan di perusahaan sudah cukup baik(+)</li> <li>8. Pembagian dan pengorganisasian pekerjaan sudah cukup baik(+)</li> <li>9. Peraturan di perusahaan sudah cukup baik(+)</li> <li>10. Saya lebih senang jika sewaktu-waktu perusahaan mengadakan kegiatan refresing antar karyawan(+)</li> <li>11. Pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan Bawahannya(+)</li> <li>12. Saya merasa puas saat pimpinan menegur karyawan yang tidak disiplin (+)</li> </ul>
		Faktor Fisik	Kondisi fisik karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa nyaman bekerja diruangan karena fasilitas ruang kerja saya lengkap(+)</li> <li>2. Fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan saya(+)</li> <li>3. Temperatur udara diruangan kerja saya sangat mendukung(+)</li> <li>4. Perusahaan cukup memperhatikan keselamatan kerja karyawannya(+)</li> <li>5. Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja karyawan(+)</li> </ul>
		Faktor Finansial	Jaminan serta kesejahteraan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan memberikan gaji sesuai kinerja saya(+)</li> <li>2. Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya kerjakan (+)</li> <li>3. Promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi(+)</li> </ul>

			<p>4. Saya merasa senang bekerja lembur, karena bonus yang saya terima(-)</p> <p>5. Tunjangan yang saya terima sesuai(+)</p> <p>6. Pemberian bonus kerja di perusahaan mendukung kinerja saya(+)</p> <p>7. Jaminan atas pekerjaan saya kurang di perhatikan(-)</p> <p>8. Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan di promosikan di perusahaan(+)</p>
--	--	--	---



Lambran 2 : Instrumen Penelitian Uji Valid *Self Efficacy*

No	Item	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu dapat memecahkan tugas yang sulit jika saya berusaha untuk mencoba				
2.	Jika saya dalam kesulitan, saya bisa menemukan solusi untuk mengatasinya				
3.	Saya suka ketika mendapat tugas yang sulit, karena merasa tertantang				
4.	Saya bisa tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan yang saya miliki				
5.	Ketika mendapatkan tugas yang sulit, saya yakin dapat menyelesaikan dengan hasil yang baik				
6.	Ketika mendapat tugas yang sulit, saya malas untuk mengerjakannya				
7.	Ketika mendapatkan tugas yang sulit, dan tidak bisa mengerjakan maka tugasnya saya biarkan				
8.	Saya tidak bisa mengerjakan tugas yang sulit (seperti tugas fisika, kimia, matematika, dsb)				
9.	Sangat mudah bagi saya, untuk tetap berpegang teguh pada tujuan dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut				
10.	Saya yakin, tujuan yang saya inginkan akan tercapai				
11.	Ketika di beri tantangan untuk menyelesaikan tugas yang sulit, jika saya yakin bisa menyelesaikannya maka tugas tersebut selesai dengan baik dan benar				
12.	Ketika saya yakin berhasil untuk menyelesaikan tugas yang sulit, maka tugas tersebut akan selesai dengan baik				
13.	Jika keinginan saya ditentang oleh orang lain, saya akan tetap berusaha untuk mewujudkannya				
14.	Tugas yang sulit, sering tidak saya kerjakan				
15.	Jika banyak yang menentang keinginan saya, maka keinginan tersebut saya tinggalkan				
16.	Saya yakin, bahwa saya dapat menangani masalah yang tidak terduga dengan cara yang efisien				
17.	Saya tetap mempertahankan keinginan saya,				

	meskipun banyak yang menentang				
18.	Memiliki banyak pengetahuan, membuat saya tau cara menyelesaikan masalah				
19.	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah, ketika saya memperhitungkan upaya yang diperlukan				
20.	Ketika saya tidak bisa menyelesaikan tugas yang sulit, saya mencontoh tugas teman saya				
21.	Ketika saya dihadapkan dengan satu masalah, saya bisa menemukan beberapa solusinya				
22.	Saya dapat menemukan banyak solusi dari permasalahan yang saya alami				
23.	Dalam menghadapi masalah, saya memilih satu solusi untuk menyelesaikannya				
24.	Ketika mendapat tugas yang sulit, saya akan berusaha sampai bisa untuk menyelesaikannya				
25.	Saya yakin tugas yang dikerjakan benar, meskipun berbeda dengan teman saya				
26.	Ketika sudah belajar, saya yakin bisa menjawab soal dalam ujian				
27.	Ketika mendapat tugas yang sulit, saya yakin mampu menyelesaikannya				
28.	Saya merasa kecewa, jika keinginan saya tidak tercapai				
29.	Ketika ada teman yang membantah pendapat saya, saya langsung merasa tidak percaya diri				
30.	Dalam mengerjakan tugas, saya menggunakan satu cara yang telah diajarkan oleh guru				

**Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Efficacy***

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	57	100,0

**Case Processing Summar**

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	83,9649	94,177	,479	,861
C2	83,9298	95,924	,437	,862
C3	84,2982	93,677	,461	,861
C4	84,1754	97,719	,211	,867
C5	84,1053	94,346	,606	,859
C6	84,4035	90,924	,566	,858
C7	84,4035	90,745	,594	,857
C8	84,5439	92,110	,530	,859
C9	84,0351	93,999	,461	,861
C10	83,8070	93,980	,568	,859
C11	83,8947	93,489	,685	,857
C12	83,9825	94,696	,466	,861
C13	84,1579	94,278	,411	,862
C14	84,5614	93,429	,403	,863
C15	84,4386	91,572	,603	,857
C16	84,2456	96,046	,299	,865
C17	84,1404	95,444	,442	,862
C18	84,0175	95,196	,401	,863
C19	84,1404	95,159	,371	,863
C20	84,5789	96,212	,244	,867
C21	84,0526	96,336	,298	,865
C22	84,2105	93,812	,508	,860
C23	84,9825	105,339	-,325	,879
C24	84,0175	92,018	,578	,858
C25	84,0526	96,229	,447	,862
C26	84,1404	93,980	,424	,862
C27	84,0000	94,286	,507	,860
C28	84,7544	94,617	,342	,864
C29	84,6140	93,527	,384	,863
C30	84,9298	103,924	-,205	,879

Item gugur : 4,16,20,21,23,30

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87,1579	101,100	10,05483	30



#### **Lampiran 4 : Instrumen Self Efficacy**

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Saudara/saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuisisioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Maulidi Agusti  
NIM : 15423139  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Kami mohon bantuan dan partisipasinya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Saudara/saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

#### **Petunjuk pengisian**

Isilah dengan memberi tanda check list (√) pada kuisisioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

No.	Item	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu dapat memecahkan tugas yang sulit jika saya berusaha untuk mencoba					
2.	Jika saya dalam kesulitan, saya bisa menemukan solusi untuk mengatasinya					
3.	Saya suka ketika mendapat tugas yang sulit, karena merasa tertantang					
4.	Ketika mendapatkan tugas yang sulit, saya yakin dapat menyelesaikan dengan hasil yang baik					
5.	Ketika mendapat tugas yang sulit, saya malas untuk Mengerjakanya					
6.	Ketika mendapatkan tugas yang sulit, dan tidak bisa mengerjakan maka tugasnya saya biarkan					
7.	Saya tidak bisa mengerjakan tugas yang sulit (seperti tugas fisika, kimia, matematika, dsb)					
8.	Sangat mudah bagi saya, untuk tetap berpegang teguh pada tujuan dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut					
9.	Saya yakin, tujuan yang saya inginkan akan tercapai					
10.	Ketika di beri tantangan untuk menyelesaikan tugas yang sulit, jika saya yakin bisa menyelesaikannya maka tugas tersebut selesai dengan baik dan benar					
11.	Ketika saya yakin berhasil untuk menyelesaikan tugas yang sulit, maka tugas tersebut akan selesai dengan baik					
12.	Jika keinginan saya ditentang oleh orang lain, saya akan tetap berusaha untuk mewujudkannya					
13.	Tugas yang sulit, sering tidak saya kerjakan					
14.	Jika banyak yang menentang keinginan saya, maka keinginan tersebut saya tinggalkan					
15.	Saya tetap mempertahankan keinginan saya, meskipun banyak yang menentang					
16.	Memiliki banyak pengetahuan, membuat saya tau cara menyelesaikan masalah					
17.	Saya dapat memecahkan sebagian besar masalah, ketika saya memperhitungkan upaya yang diperlukan					
18.	Saya dapat menemukan banyak solusi dari permasalahan yang saya alami					
19.	Ketika mendapat tugas yang sulit, saya akan berusaha sampai bisa untuk menyelesaikanya					
20.	Saya yakin tugas yang dikerjakan benar, meskipun berbeda dengan teman saya					
21.	Ketika sudah belajar, saya yakin bisa menjawab soal dalam ujian					
22.	Ketika mendapat tugas yang sulit, saya yakin mampu menyelesaikanya					
23.	Saya merasa kecewa, jika keinginan saya tidak tercapai					
24.	Ketika ada teman yang membantah pendapat saya, saya langsung merasa tidak percaya diri					

Lampiran 5 : Instrumen Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan sesuai minat saya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan menambah keterampilan kerja saya					
3.	Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan saya					
4.	Rekan kerja di perusahaan mendukung kinerja saya					
5.	Saya merasa senang karena rekan-rekan kerja memotivasi kemajuan karir saya					
6.	Saya menikmati kebersamaan dengan rekan-rekan kerja saya					
7.	Pimpinan memberikan dukungan terhadap kinerja saya					
8.	Perusahaan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan					
9.	Sanksi yang diberikan perusahaan memberatkan					
10.	Pengawasan di perusahaan sudah cukup baik					
11.	Pembagian dan pengorganisasian pekerjaan sudah cukup baik					
12.	Peraturan di perusahaan sudah cukup baik					
13.	Saya lebih senang jika sewaktu-waktu					
14.	Pimpinan menjalin hubungan yang baik Bawahannya					
15.	Saya merasa puas saat pimpinan menegur karyawan yang tidak disiplin					
16.	Saya merasa nyaman bekerja diruangan karena fasilitas ruang kerja saya lengkap					
17.	Fasilitas yang disediakan perusahaan					
18.	Temperatur udara diruangan kerja saya sangat mendukung					
19.	Perusahaan cukup memperhatikan keselamatan kerja karyawannya					
20.	Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja karyawan					
21.	Perusahaan memberikan gaji sesuai kinerja saya					
22.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya kerjakan					
23.	Promosi diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
24.	Saya merasa senang bekerja lembur, karena bonus yang saya terima					

25.	Tunjangan yang saya terima sesuai					
26.	Pemberian bonus kerja di perusahaan mendukung kinerja saya					
27.	Jaminan atas pekerjaan saya kurang di perhatikan					
28.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan di promosikan di perusahaan					



Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	Sig	Alpha	Koefisien Alpha Cronbach	Validitas	Reliabilitas
Faktor Psikologi (X1)	X1.1	.000	0.05	.179	Valid	Tidak Reliabel
	X1.2	.000	0.05		Valid	
	X1.3	.000	0.05		Valid	
Faktor sosial (X2)	X2.4	.033	0.05	.787	Valid	Reliabel
	X2.5	.000	0.05		Valid	
	X2.6	.001	0.05		Valid	
	X2.7	.000	0.05		Valid	
	X2.8	.001	0.05		Valid	
	X2.9	.088	0.05		Tidak Valid	
	X2.10	.000	0.05		Valid	
	X2.11	.000	0.05		Valid	
	X2.12	.000	0.05		Valid	
	X2.13	.000	0.05		Valid	
	X2.14	.000	0.05		Valid	
Faktor Fisik (X3)	X3.16	.000	0.05	.719	Valid	Reliabel
	X3.17	.000	0.05		Valid	
	X3.18	.000	0.05		Valid	
	X3.19	.001	0.05		Valid	
	X3.20	.000	0.05		Valid	
Faktor Finansial (X4)	X4.21	.000	0.05	.636	Valid	Reliabel
	X4.22	.000	0.05		Valid	
	X4.23	.136	0.05		Tidak Valid	
	X4.24	.000	0.05		Valid	
	X4.25	.332	0.05		Tidak Valid	
	X4.26	.000	0.05		Valid	
	X4.27	.024	0.05		Valid	
	X4.28	.000	0.05		Valid	

## Lampiran 7 : Instrumen Kepuasan Kerja

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Saudara/saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuisisioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Maulidi Agusti  
NIM : 15423139  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ilmu Agama Islam  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Kami mohon bantuan dan partisipasinya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Saudara/saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

### Petunjuk pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (√) pada kuisisioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan sesuai minat saya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan menambah keterampilan kerja saya					
3.	Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan saya					
4.	Rekan kerja di perusahaan mendukung kinerja saya					
5.	Saya merasa senang karena rekan-rekan kerja					

	momotivasi kemajuan karir saya					
6.	Saya menikmati kebersamaan dengan rekan-rekan kerja saya					
7.	Pimpinan memberikan dukungan terhadap kinerja saya					
8.	Perusahaan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan					
9.	Pengawasan di perusahaan sudah cukup baik					
10.	Pembagian dan pengorganisasian pekerjaan sudah cukup baik					
11.	Peraturan di perusahaan sudah cukup baik					
12.	Saya lebih senang jika sewaktu-waktu					
13.	Pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan Bawahannya					
14.	Saya merasa puas saat pimpinan menegur karyawan yang tidak disiplin					
15.	Saya merasa nyaman bekerja diruangan karena fasilitas ruang kerja saya lengkap					
16.	Fasilitas yang disediakan perusahaan					
17.	Temperatur udara diruangan kerja saya sangat mendukung					
18.	Perusahaan cukup memperhatikan keselamatan kerja karyawannya					
19.	Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja karyawan					
20.	Perusahaan memberikan gaji sesuai kinerja saya					
21.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya kerjakan					
22.	Saya merasa senang bekerja lembur, karena bonus yang saya terima					
23.	Pemberian bonus kerja di perusahaan mendukung kinerja saya					
24.	Jaminan atas pekerjaan saya kurang di perhatikan					
25.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik maka saya akan di promosikan di perusahaan					

Lampiran 8 : Tabulasi data *Self Efficacy*

4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	
3	4	2	3	3	2	2	5	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3
3	3	4	4	4	5	4	3	2	2	4	5	4	5	2	4	5	1	3	1	2	3	4	4
3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	1	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	2
5	5	3	5	1	1	5	5	2	5	5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	5	1	5
4	3	4	1	4	3	4	1	5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	2	4
3	3	1	2	4	2	5	2	1	2	2	1	5	3	4	1	5	3	1	5	4	5	2	4
4	5	1	1	2	2	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	4	4	5	5	3	2	4	
4	2	3	4	1	1	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	3	4	2	5	4	3	3
4	4	2	4	4	5	5	5	1	4	4	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	2	4	3	4	5	5	3	4	5	2	4	4	3	4	2	4	5	3	3	4
4	3	3	5	3	4	2	1	2	5	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	1
3	5	4	4	1	3	3	4	1	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	2	4	2	3	1	5	4	2	2	3	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1
5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5	3	4	2	4	4	5	1	3	2
3	4	2	4	2	3	4	2	5	2	5	4	5	1	5	4	2	4	3	4	2	3	2	4
5	3	3	4	2	5	1	3	4	3	3	4	2	4	5	2	5	1	1	5	4	4	2	2
3	5	2	4	3	1	4	2	3	4	1	5	1	2	5	2	5	4	5	5	3	4	2	2
4	3	3	2	2	2	2	2	2	5	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	2	3
4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	1
4	4	3	2	5	2	4	2	5	4	3	5	3	5	4	5	3	1	4	5	2	3	3	1
4	2	3	4	3	4	2	5	5	4	1	5	1	5	4	5	3	4	1	5	5	3	1	5
5	4	5	5	1	4	2	5	4	4	2	5	3	5	1	5	2	4	3	5	2	3	3	5
3	4	5	4	1	4	2	3	5	1	5	3	2	5	3	3	5	2	4	5	3	2	4	2

5 5 2 3 5 1 5 2 2 5 3 5 1 5 5 2 4 5 1 1 3 4 3 3  
4 4 4 2 2 2 4 4 2 2 4 2 4 2 2 2 4 4 5 5 4 2 4 4



Lampiran 9 : Tabulasi data Kepuasan Kerja

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3
4	4	5	1	1	4	5	1	1	5	2	2	5	1	4	3	3	1	4	5	2	3	3
5	4	4	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	
5	5	2	5	3	5	3	4	4	5	1	5	5	3	5	2	5	2	5	2	5	1	
4	4	2	4	1	4	1	4	4	1	4	4	3	2	4	1	1	1	4	4	4	2	
1	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	2	4	2	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	2	1	5	
4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	1	4	3	4	4	2	3	4	4	1	4	3	
5	5	4	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	5	4	5	4	2	3	2	1	3	4	2	4	3	5	3	2	3	4	4	3	2	
2	4	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	1	4	4	1	4	4	4	1	4	
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	
2	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	5	2	3	2	
2	1	1	1	1	3	5	3	2	3	4	5	5	5	3	1	3	3	1	5	2	3	
4	2	4	3	4	3	5	3	4	2	3	4	2	3	4	2	4	5	5	3	4	2	
4	2	5	1	5	4	4	3	4	1	4	4	2	4	1	5	1	5	3	1	2	3	
4	2	3	3	4	1	3	4	5	1	4	3	3	4	4	2	4	3	1	4	4	2	
2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	
4	3	4	4	2	1	5	1	4	1	4	5	3	5	2	5	5	5	3	5	4	3	
3	1	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	1	2	4	2	4	3	3	4	4	3	2	3	5	4	4	4	1	3	4	2	4	
3	1	4	2	1	3	4	3	3	2	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	2	
3	1	2	4	3	4	5	3	4	1	3	5	3	5	1	4	3	4	3	4	1	2	
1	2	1	4	3	3	5	1	5	4	2	5	1	3	1	5	1	5	1	5	4	3	

4 1 5 3 1 2 4 3 4 3 2 5 3 5 3 2 1 5 3 5 2 5 1 2 4  
2 2 4 1 4 2 4 4 4 2 4 4 1 4 2 4 3 4 2 4 1 4 4 3 4



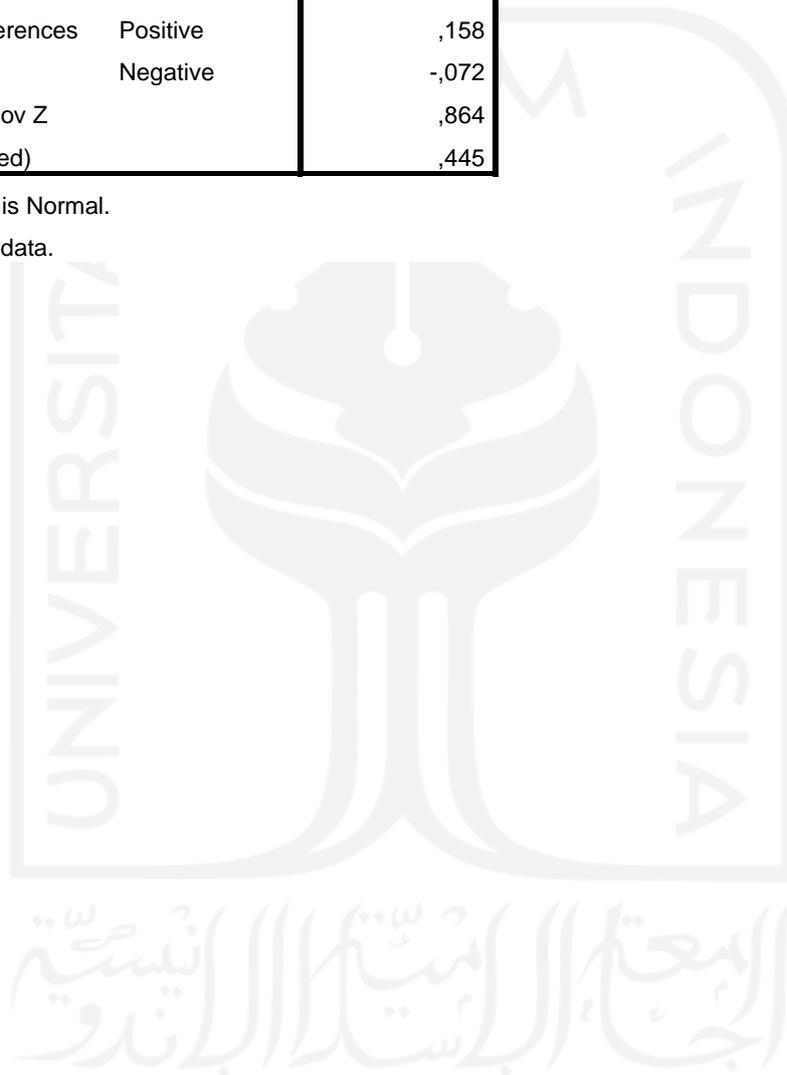
Lampiran 10 : Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	8,39384578
	Absolute	,158
Most Extreme Differences	Positive	,158
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,864
Asymp. Sig. (2-tailed)		,445

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 11 : Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * self efficacy	(Combined)	1529,950	19	80,524	,922	,580
	Between Groups					
	Linearity	360,124	1	360,124	4,123	,070
	Deviation from Linearity	1169,826	18	64,990	,744	,719
	Within Groups	873,417	10	87,342		
Total		2403,367	29			



Lampiran 12 : Uji Homogenitas

**Test of Homogeneity of Variances**

Hasil

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,156	1	58	,694



Lampiran 13 : Uji Korelasi

**Correlations**

		self efficacy	kepuasan kerja
self efficacy	Pearson Correlation	1	-,044
	Sig. (2-tailed)		,816
	N	30	30
kepuasan kerja	Pearson Correlation	-,044	1
	Sig. (2-tailed)	,816	
	N	30	30





FAKULTAS  
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung C1, Blok 1, Purwokerto  
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia  
Jl. Sekeloa No. 76/5, Purwokerto 53126  
T. (0254) 83044 ext. 4011  
F. (0254) 83044  
E. [ia@uii.ac.id](mailto:ia@uii.ac.id)  
W. [ia.uii.ac.id](http://ia.uii.ac.id)

Nomor : 588/Dak/70/DAATI/FLA/IV/2021  
Hal : Iria Penelitian

Yogyakarta, 26 April 2021 M  
14 Ramadhan 1442 H

Kepada : Yth. Manager Hotel Al-Hanifi Banda Aceh  
Jl. Gabus No.38, Bandar Baru, Kec. Kuta Alam  
Kota Banda Aceh, Aceh 24415  
di Aceh

*Assalamu 'alaikum wa. wa.*

Dengan ini kami sampaikan dengan hormat kepada Bapak/Ibu, bahwa bagi mahasiswa Program Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah menyelesaikan teori, dirwajibkan menulis karya ilmiah berupa skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mahasiswa kami:

Nama : MAULIDI AGUSTI  
No. Mahasiswa : 15423139  
Program Studi : Ekonomi Islam

mohon diizinkan untuk mengadakan penelitian di instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dengan judul penelitian:

*Korelasi antara Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di Hotel Al-Hanifi Banda Aceh)*

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wa. wa.*



Dekan,

Dr. H. Tasyiz Mukharrom, MA



feels like  
home

### SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurjoni

Jabatan : Manager Al-Hanifi Hotel

Dengan ini menerangkan bahwa dibawah ini :

Nama : Maulidi Agusti

NIM : 15423139

Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ilmu Agama Islam

Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melakukan penelitian di Hotel Al Hanifi Banda Aceh untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul "Korelasi antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan hotel syariah di Banda Aceh (Studi Kasus di hotel Al-Hanifi Banda Aceh)". Pada tanggal 7 s/d 10 Juni 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberika kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 10 - Juni - 2021



Phone : (0651)3611161  
Mobile : +62 81166 36116  
Fax : (0651) 6300876  
Email : hanifihotel@gmail.com  
Website : www.hanifihotel.com

📍 Jl. Gabus 38 Lamprit  
Bandar Baru, Kuta Alam  
Banda Aceh  
Indonesia