

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Sekartini, (2016) mengatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya serta seberapa fokusnya terhadap pekerjaan (Bakotić & Fiskovića, 2013). Keberhasilan suatu organisasi bisa dilihat dari tingkat kepuasan kerja pegawainya. Ketika pegawai merasa puas dengan hasil pekerjaannya berarti mereka juga puas akan kinerjanya.

Sebagaimana yang dikemukakan Yumhi, (2021) kepuasan kerja adalah aspek yang penting dalam organisasi karena memiliki peran dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan prestasi kerja (Vrinda & Jacob, 2015). Gayathiri & Ramakrishnan, (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif yang dihasilkan dari penilaian kerja. Yuliantini & Santoso, (2020)

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sementara seseorang yang merasa tidak puas dalam bekerja menunjukkan pandangan suram terhadap pekerjaannya (Suhartono *et al.*, 2023). Kepuasan kerja dapat dipenuhi secara positif ketika harapan seseorang sesuai dengan hasil nyata (Jalagat, 2016). Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan puas dan senang terhadap hasil kerja atas kinerja yang dilakukan karyawan. Dengan demikian pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat

kerja yang tinggi sehingga produktivitas kinerja juga meningkat. Ketika produktivitas tinggi maka keberhasilan dan cita-cita perusahaan akan mudah tercapai.

a. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rahayu & Dahlia (2023) terdapat 5 (lima) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat labour *turnover* yang rendah.
2. Kualitas pengawasan, Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervisi.
3. Hubungan dengan rekan kerja, Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.
4. Peluang promosi, Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain.
5. Bayaran, Kepuasan pada gaji merupakan hal yang bersifat multidimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata.

Penelitian lain Sekartini (2016) menyebutkan indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah dan tingkat labour turn over yang rendah.
2. Kepuasan dengan gaji, Kepuasan pada gaji merupakan hal yang bersifat multi dimensional. Hal ini berarti bahwa kepuasan karyawan bukan hanya terletak pada jumlah gaji/upah semata.
3. Kepuasan pada Promosi (*satisfactin with Promotion*) Kesempatan untuk dipromosikan merupakan hal yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Kesempatan ini merupakan bentuk imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lain.
4. Kepuasan pada Supervisi (*Satisfaction with Supervision*) Supervisi merupakan salah satu hal yang cukup penting sebagai sumber kepuasan kerja. Kepuasan terhadap supervisi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan supervise.
5. Kepuasan pada Rekan Kerja (*Satisfaction with Coworkes*) Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan karyawan, manakala antar karyawan diberi kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.

2. *Psychological Capital*

Menurut Bergheim *et al.*, (2015) *psychological capital* adalah suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dengan adanya efikasi diri, harapan, optimism, dan reliansi dalam dirinya. *Psychological Capital* adalah kapasitas dasar dari seorang individu yang penting untuk memberi motivasi diri, proses kognitif, kemauan untuk berjuang serta menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja.

Psychological capital merupakan sebuah aspek psikologis individu yang memiliki hubungan dengan rasa gembira dan kemampuan memanipulasi, merngontrol, dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampnan karyawan, yang ditandai oleh efikasi diri, optimism, harapan, dan resiliensi. mengatakan bahwa *psychological capital* adalah sebuah kontruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan di masas depan dengan kemampuan individu tersebut untuk menemukan kesuksesan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* adalah modal psikologi yang harus dibawa oleh seseorang ketika bekerja di tempat kerja. Modal psikologi yang harus dibawa adalah harapan, optimism, percaya diri, dan ketahanan. Psikologi yang positif dapat ditandai dengan memiliki rasa percaya yang tinggi (Luthans *et al.*, 2006). *Psychological capital* menjadi sangat penting bagi organisasi karena ketika sumber daya manusianya memiliki

kondisi psikologis yang baik maka mereka akan memiliki kenyamanan, kesenangan, dan kepuasan dalam bekerja sehingga organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya.

a. **Indikator *Psychological Capital***

Menurut Mohga & Carolyn, (2015) terdapat 4 (empat) indikator dari *psychological capital* diantaranya:

1. Harapan, keadaan seseorang untuk memotivasi dirinya akan cita-cita yang diharapkan.
2. Optimis, keadaan dimana seseorang memiliki perasaan yakin akan apa yang dikerjakan dapat selesai dengan baik.
3. Percaya diri, keadaan dimana seseorang meemiliki rasa semangat yang tinggi dan yakin terhadap diri sendiri dalam upaya menyelesaikan apa yang dikerjakan.
4. Ketahanan, keadaan dimana seseorang memiliki kemampuan bertahan saat berada dalam tekanan dan beban kerja yang besar.

Penelitian lain yang mendukung indikator dari *psychological capital* selain yang disebutkan sebelumnya yaitu pada (Çavuş & Gökçen, 2015) sebagai berikut.

1. *Hope*, Harapan menunjang keinginan akan hasil yang positif dan memberikan perasaan baik untuk mewujudkan impian dalam kehidupan manusia
2. *Optimism*, Optimisme dapat diartikan sebagai keinginan dan harapan psikologis untuk mengharapakan hasil terbaik dan

positif yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang secara positif.

3. *Self-efficacy/Confidence*, efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi baik positif maupun negatif. Orang yang percaya diri tahu bagaimana meningkatkan motivasinya. Mereka memilih tugas-tugas yang menantang untuk meningkatkan kinerja mereka dan memotivasi diri mereka sendiri terhadap hambatan yang dihadapi saat bekerja untuk mencapai tujuan.
4. *Resiliency*, Ketahanan yang didefinisikan sebagai kecenderungan untuk pulih dari kesulitan atau proses yang menyedihkan, memungkinkan orang untuk melihat secara optimis terhadap situasi yang membebani.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dalam seluruh aktivitas organisasi (Sipahelut *et al.*, 2020). Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Menurut Sekartini, (2016) disiplin berasal dari kata “*decipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang

memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugastugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin. (Rahayu & Dahlia, 2023).

Menurut Azhar *et al.*, (2020) disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang untuk bekerja sesuai sandart dan menaati peraturan yang berlaku. Ketika seseorang disiplin dalam pekerjaannya maka akan meminimalisir kesalahan dan keteledoran saat bekerja. Pekerjaan yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Ketika pekerjaan berjalan dengan prosedur maka hasil atau output dari pekerjaannya juga akan bagus. Hal tersebut akan mendorong tingginya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

a. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rahayu & Dahlia (2023) menyebutkan ada 5 (lima) indikator dari disiplin kerja diantaranya:

1. Kehadiran, Indikator ini mengukur tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menunjukkan tingkat kehadiran yang baik dengan jarang terlambat atau tidak hadir..
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Indikator ini mengukur sejauh mana pegawai taat dan patuh pada peraturan kerja yang berlaku di instansinya. Pegawai dengan disiplin tinggi akan selalu mematuhi peraturan kerja..
3. Ketaatan pada standar kerja, Indikator ini mengukur tingkat ketaatan pegawai terhadap standar tugas dan pekerjaan yang ditetapkan. Pegawai disiplin akan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, Indikator ini mengukur seberapa waspada pegawai dalam bekerja. Pegawai disiplin akan selalu berhati-hati dan teliti dalam mengerjakan tugas.
5. Bekerja etis, Indikator ini mengukur perilaku kerja pegawai apakah sudah sesuai dengan perilaku kerja yang etis atau tidak. Pegawai disiplin akan selalu berperilaku etis di tempat kerja..

Azhar *et al.*, (2020) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu, artinya adalah seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah direncanakan.
2. Tanggung jawab yang tinggi, karyawan harus memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dalam pekerjaan.
3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, artinya karyawan harus menggunakan peralatan kantor untuk keperluan pekerjaan bukan untuk keperluan pribadi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor, karyawan harus mematuhi segala peraturan kantor yang sudah ditetapkan.

4. Keterlibatan Kerja

Menurut Yakup, (2017) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu organisasi. Individu dengan tingkat keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan sebagai pusat kehidupannya. Selain itu keterlibatan kerja didefinisikan Lisbona *et al.*, (2018) sebagai pola pikir positif,

memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja. Oleh karena itu dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka. Yakup, (2017) menyatakan keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tindakan yang dilakukan secara sadar dan inisiatif seseorang untuk terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja pada pegawai bisa dilihat dari seberapa inisiatif mereka mengerjakan pekerjaan yang belum terselesaikan. Selain itu pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan merasa kurang nyaman ketika ada pekerjaan yang belum terselesaikan. Oleh karena itu, demi keberhasilan suatu organisasi keterlibatan kerja para pegawai sangat penting untuk selalu dilakukan.

a. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Kembau *et al.*, (2019) mengatakan bahwa *job involvement* diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Empat indikator untuk mengukur keterlibatan kerja adalah:

1. Respon untuk bekerja, Indikator ini mengukur sejauh mana individu bersedia dan antusias untuk bekerja. Indikator ini dapat diukur dari besarnya kerelaan untuk bekerja lembur atau kerelaan untuk terlibat dalam aktivitas tambahan.
2. Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan, Indikator ini mengukur sejauh mana individu terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Misalnya dengan bertanya tentang pekerjaan, mencari informasi terkait pekerjaan, memberikan pendapat terkait pekerjaan..
3. Rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mengukur sejauh mana individu merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Misalnya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa perlu diawasi.
4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi, mengukur perasaan tidak nyaman bila pekerjaan belum terselesaikan atau ketidakhadiran dalam pekerjaan. Semakin

besar perasaan tidak nyaman ini, semakin tinggi keterlibatan kerjanya.

Penelitian lain Garg et al., (2018) menyebutkan beberapa indikator antara lain:

1. *Vigor*, terdiri dari energi, ketahanan mental, keteguhan hati, dan konsistensi kerja.
2. *Dedication*, terdiri dari inspirasi, semangat, dan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.
3. *Absorption*, melibatkan rasa keterpisahan dari lingkungan sekitar, konsentrasi pada pekerjaan, dan kesadaran tentang waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh *psychological capital*, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Modal psikologis dan kepuasan kerja di Mesir Mohga A Badran Carolyn M. Youssef-Morga (2015)	Modal psikologis (X), Kepuasan kerja (Y)	- Kuantitatif - CFA terhadap variabel penelitian - Koesioner	Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2	Psychological Capital: Definition, Components and Effects Mustafa Fedai	Psychological Capital	- kualitatif	Modal psikologis memberikan dampak positif yang bersaing terhadap daya saing berkelanjutan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Çavuş, Ayşe Gökçen (2015)			
3	Hubungan antara modal psikologis, kepuasan kerja, dan persepsi keselamatan di industri maritime.	Modal psikologis , Kepuasan kerja , dan persepsi keselamatan.	- Kuantitatif - Koesioner - Skala - NORSCI	Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap kepuasan
	Kjersti BergheimA,†, Morten Birkeland NielsenB,A, Kathryn MearnsA, Jarle Idul Fitri (2015)			
4	Pengaruh kesejahteraan psikologis karyawan, job enrichment dan job enlargement terhadap kepuasan kerja pada pt. bank mandiri (persero) tbk cabang ternate maluku utara	Kesejahteraan Psikologis (x1), Job Enrichment (x2), Job enlargement (x3), Kepuasan Kerja (y)	- Kuantitatif - Survey,observasi, wawancara, kusioner - SPSS	- Hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa kesejahteraan psikologis, job enrichment, dan job enlargement berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan - kesejahteraan psikologis karyawan memiliki pengaruh positif tidak signifikan
	Nilam A. Quilim, Rita Taroreh, Olivia Nelwan (2016)			
5	Pengaruh modal psikologis positif karyawan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi di hotel	modal psikologis positif(X) ,kepuasan kerja (Y1) ,dan perilaku kewargaan organisasi(Y2)	- Kuantitatif - Kuisoner - Survey - SEM	Penelitian ini menemukan bahwa PPC karyawan di hotel deluxe mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap JS dan OCB.
	Hyo Sun Jung Hye Hyun Yoon (2016)			
6	Pengaruh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan	Pemberdayaan kerja (X1), Kesejah-	- Kuantitatif - Kuisoner - Wawancara	- pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis secara simultan berpengaruh

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. pln (persero) rayon manado selatan. Reifly Zan Tabansa, Bernhard Tewal, Lucky O. H. Dotulong (2019)	teraan psikologis (X2), Kepuasan kerja (Y)		terhadap kepuasan kerja karyawan - pemberdayaan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan - kesejahteraan psikologis secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa Ni Luh Sekartini Universitas Warmadewa(2016)	Kemampuan Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja(X3), Kepuasan kerja (Y1), Kinerja Karyawan(Y2)	- KUALITATIF - KUANTITATIF F - Pengumpulan Data - Observasi - Wawancara - Dokumentasi - Angket	- Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja - Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
8	Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang) Izaz Dany Afianto Hamidah Nayati Utami Fakultas Ilmu Administrasi Universitas	Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	- Kuantitatif - Survey	- Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) - Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y2) - Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y1) - Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) - Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Brawijaya Malan (2017)			(Y2)
9	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Muhammad Elfi Azhar*1 , Deissy Utami Nurdin2 , Yudi Siswadi3 1Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan (2020)	Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	- Asositif - Kuisoner - Wawancara - Regresi Linear Berganda	- Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. - Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. - Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.
10	Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pt travelmart jakarta pusat Tine Yuliantini, Reza Santoso (2020)	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3). Kepuasan Kerja (Y)	- Kuesioner - Survey - Analisis Deskriptif Kuantitatif - PLS	- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.
11	Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap	Kompensasi (X1), Disiplin	- Deskriptif dan varikatif	- Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Kepuasan Kerja karyawan di restoran kampoeng daun Moch. Fachri Supriyadi (2017)	Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)		mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
12	Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas Sabirin , Ilham (2020)	Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja (Y2)	- Survey - PLS - Kuesioner	- Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kepuasan kerja - Kepuasan kerja ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas - disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawas melalui kepuasan kerja
13	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Yumhi, (2021)	Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi kerja (X3), Kepuasan kerja (Y)	- Kuantitatif - Analisis Regresi	- Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja - Terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. - Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja - Terdapat pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja
14	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3),	- Kuantitatif - Kuesioner	- Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja - Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komerling Ulu Sri Rahayu, Dahlia (2023)	Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja (X2)		- Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja - Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai - Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja - Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja - : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja
15	Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan I Wayan Jendra Ariana, I Gede Riana (2016)	Work-family conflict (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Kepuasan Kerja (y)	- Kuantitatif - Observasi - Kuesioner	- pengaruh yang negatif dan signifikan antara Work Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja Karyawan - pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja - pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
16	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Y.Yakup (2017)	Keterlibatan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	- Asosiatif kausalistik	Keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
17	Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja: Sebuah Studi Menggunakan Manajer Bank Sektor Swasta Kanika Garg, Ishaq Ahmad Dar, dan Mridula Mishra (2017)	- Kepuasan Kerja - Keterlibatan Kerja	- Kuantitatif - Kuesioner	Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
18	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado Jefan Basten Kembau, Greis M. Sendow, Hendra N. Tawas (2018)	Keterlibatan Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Kerja (Y2)	- Kuantitatif model asosiatif - Sampling	- Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kepuasan Kerja - Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerj
19	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Gran puri Hotel Manado Fredrik Wuarlima, Christoffel Kojo, Greis M Sendow (2019)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), Kepuasan kerja (Y)	- Asosiatif - Slovin	- Secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja - Secara parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja - Secara parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja - Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
20	Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya Fanny Iswara Putri, Kustini	Disiplin Kerja (X1), Keterlibatan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y)	- Sampling jenuh - PLS - Kuantitatif	- keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. - disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Kustini (2021)			
21	<p>Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik peran terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan aceh</p> <p>ferri alfian , muhammad adam , mahdani Ibrahim (2017)</p>	<p>Keterlibatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Konflik Peran (X3), Kepuasan Kerja (Y), Kinerja (Y2)</p>	- SEM	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan. - Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. - Hasil penelitian juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. - Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. - Hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. - Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh

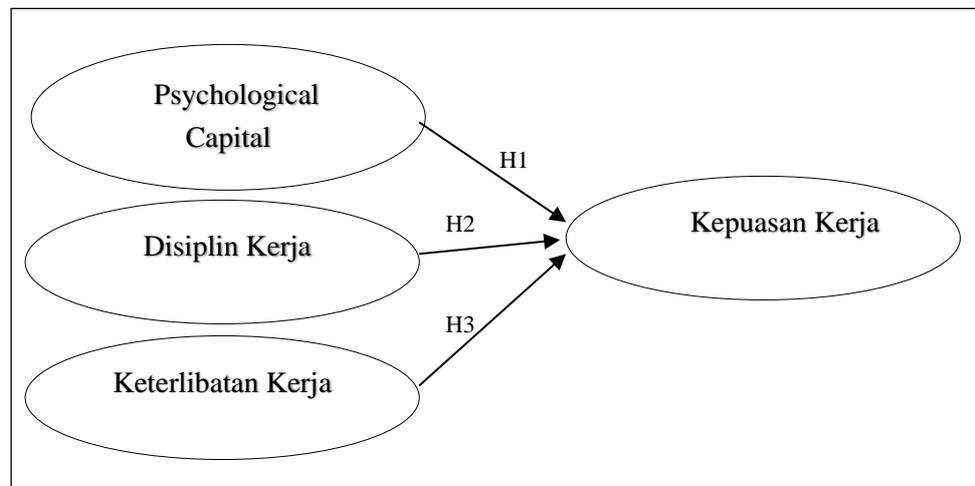
Sumber: Data Primer Diolah

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Kerangka berpikir terdiri dari beberapa teori yang telah dijelaskan dan menggabungkan hubungan antar variabel. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja dan personal resources terhadap keterikatan kerja, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yakni tuntutan kerja dan personal resources, variabel dependen yang digunakan adalah keterikatan kerja.

Mohga & Carolyn, (2015) menyebtkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara psychological capital dengan kepuasan kerja. Penelitian lain Rahayu & Dahlia (2023) menyebutkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian Yakup, (2017) menyebutkan adanya hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki 3 (tiga) variabel independen, yaitu *psychological capital* (X1), disiplin kerja (X2), dan Keterlibatan Kerja (X3) yang berpotensi mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y). Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Penelitian dari (Mohga A Badran Carolyn 2015), (Sri Rahayu, 2023), dan (Y Yakup, 2017)

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2013) hipotesis ialah jawaban sementara dari suatu rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah dalam penelitian telah dinyatakan dengan wujud pertanyaan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Kepuasan Kerja

Psychological capital merupakan aspek yang sangat penting bagi seseorang ketika bekerja mengingat beban kerja dan tuntutan kerja yang besar akan mempengaruhi psikologis pegawai. Harapan, optimis, kepercayaan diri, dan ketahanan yang dibawa pegawai akan mempengaruhi hasil dan kualitas pekerjaan. Hasil dan kualitas kerja yang baik akan meningkatkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Ketika organisasi sudah bisa dibilang berhasil maka bisa dipastikan karyawan memiliki tingkat kepuasan

kerja yang tinggi karena keberhasilan suatu organisasi bisa dilihat dari tingkat kepuasan pegawai (Rahayu & Dahlia, 2023) .

Olivia *et al.*, (2020) mengatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu dalam penelitian lain Mohga & Carolyn, (2015) juga mengatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* yang dibawa pegawai ketika bekerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1. *Psychological Capital* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Disiplin kerja juga akan mempengaruhi kualitas kerja seseorang karena pekerjaan dilakukan dengan menaati aturan dan prosedur. Ketika hasil pekerjaan baik dan pegawai mendapat prestasi dari pekerjaannya maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja (Sekartini 2016).

Penelitian terdahulu di jurnal Rahayu & Dahlia (2023) menyebutkan adanya hubungan positif signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu dalam jurnal lain Afianto & Utami, (2017) menyebutkan adanya hubungan positif signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keterlibatan Kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan. Keterlibatan kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan secara sadar dan inisiatif seseorang untuk terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja pegawai bisa dilihat dari seberapa inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu keterlibatan kerja pegawai juga bisa dilihat dari perasaan tidak nyaman ketika melihat ada pekerjaan yang belum selesai. Ketika seseorang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi. Produktivitas yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Yakup, 2017).

Penelitian sebelumnya Kembau *et al.*, (2019) menyebutkan adanya pengaruh positif signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu Yakup, (2017) yang mendukung pada

penelitian sebelumnya dalam Wuarlima et al., (2019) yang mengatakan adanya hubungan positif signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja