

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di era globalisasi saat ini menjadikan beberapa perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terlebih lagi dalam menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), perusahaan berlomba dan bersaing dalam menguasai pasar. Namun dalam keadaan inipun tidak sedikit perusahaan yang hanya memikirkan keuntungannya sendiri tanpa memperhatikan faktor-faktor terpenting dalam peningkatan mutu/kualitas perusahaan, yaitu faktor sumber daya manusia (SDM). Andayani (2008) mengungkapkan bahwa faktor pekerja atau karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor terpenting diantara faktor produksi lain dalam organisasi, karena sumber daya manusia yang bertugas dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.

Almigo (2004) mengatakan bahwa faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalam organisasi maupun perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun teknologinya. Upaya peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu dilakukan dengan baik, terarah dan terencana, karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya

manusia termasuk dalam golongan makhluk yang sangat kompleks, karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, tujuan dan latar belakang heterogen yang dibawa ke dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Ariani (2009), menjelaskan bahwa sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi, bahkan dalam menjamin lancarnya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi maka laju roda perusahaanpun akan berjalan kencang, yang mana pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain bila karyawan tidak bekerja dengan produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang penting di era industrialisasi dan globalisasi saat ini. Ketatnya persaingan bisnis yang terlihat sekarang ini dikarenakan masing-masing perusahaan saling meningkatkan kualitas dan kuantitasnya untuk menguasai pasaran.

Salah satu yang menjadi penunjang produktivitas setiap karyawan dalam sebuah perusahaan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Karyawan merasa puas dengan apa yang didapatkan dan diperolehnya dari perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan apa yang menjadi target dari perusahaan. Karyawan berusaha terus meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Sebaliknya juga karyawan

yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa, tidak sungguh-sungguh serta asal-asalan. Panudju (2003) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala kurang stabilnya suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Bentuk ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi (*turn over*). Bagi perusahaan hal ini merupakan suatu keharusan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan maka produktivitas pun akan meningkat.

Kepuasan kerja menurut Mathis (2004) adalah keadaan emosional yang positif dan merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Selain itu Robbin (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya hal yang diyakini seharusnya mereka terima. Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) kepuasan kerja adalah suatu respon emosional terhadap beberapa aspek pekerjaan. Aspek kepuasan kerja menurut Spector (dalam Mangundjaya (2012) dijabarkan dalam beberapa indikator kepuasan kerja antara lain : Gaji, Promosi, Penyeliaan, kompensasi selain gaji, *Reward non materiil*, Kondisi operasi, Rekan kerja, Sifat pekerjaan dan Komunikasi.

Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*Attitudinal*

Variable) yang merefleksikan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya (Spector, 2000). Banyak sekali fakta-fakta ketidakpuasan kerja karyawan, menjadi suatu masalah sehingga menyebabkan karyawan tersebut melakukan unjuk rasa, mogok kerja, menteror pimpinannya dan sebagainya, seperti yang diberitakan melalui kabar detik.com yang terjadi pada karyawan/pengemudi taksi konvensional terhadap taksi online, pada Selasa, 22 Maret 2016; pukul 13:56 WIB. Ribuan pengemudi taksi melakukan unjuk rasa menentang aplikasi *ride sharing* seperti Uber dan Grab, yang telah banyak menurunkan pendapatan mereka.

Dalam kompas.com Rabu, 11 Mei 2016 ; Pukul 13:19 WIB dimana hal yang sama juga terjadi pada ratusan Pilot Lion Air melakukan mogok kerja terhadap maskapai Lion Group, mereka memutuskan mogok kerja karena uang transport yang seharusnya sudah diberikan pihak perusahaan pekan lalu telat ditransfer. Upah dan gaji merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja, uang tidak hanya membatu orang memperoleh kebutuhan dasar tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi (Luthants 2006).

Adanya konflik yang terjadi pada perusahaan terutama menyangkut kepuasan kerja karyawan, maka untuk menghindari hal tersebut diharapkan suatu perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Tiffin dan McCormick (dalam Widodo, Mudiyono dan Isbandiyah, 2005) menyatakan bahwa masalah kepuasan kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena

setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja secara efektif dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Fenomena kepuasan kerja juga terjadi pada Primer Koperasi Angkatan Udara II (Primkopau II) Lanud Adisutjipto Yogyakarta. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan koperasi tersebut tidak semuanya memiliki kepuasan kerja yang tinggi namun bisa saja tergolong dalam kategorikan sedang. Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 dan 23 November 2016 dengan 8 orang staf karyawan yang bekerja di Primkopau II Lanud Adisutjipto Yogyakarta, menunjukkan adanya kecenderungan karyawan malas dalam melaksanakan tugas dan semauya bertindak dalam bekerja. Karyawan terkadang kurang puas dengan upah atau gaji yang didapat. Begitupun juga kenaikan gaji yang diberikan dari perusahaan, Karyawan berpendapat bahwa berdasarkan hasil kerja yang dicapai setiap harinya dengan pemberian gaji kurang sesuai dengan harapannya. Ada juga pendapat lain yang disampaikan karyawan bahwa pimpinan kurang memberikan perhatian atau dukungan yang serius dari organisasi terhadap kinerjanya.

Selain itu bagi karyawan ketidakpuasan kerja juga dirasakan ketika tidak diberi kesempatan untuk maju atau dipromosi pada level pekerjaan yang lebih baik. Karyawan merasa bosan ketika hanya bekerja pada satu jenis pekerjaan dan tidak dipromosikan pada pekerjaan yang lebih baik. Menurut karyawan ketika bekerja sebagai sopir seterusnya hanya sebagai sopir dan tidak dipindahkan ke jenis pekerjaan lainnya. Hal tersebut juga menjadi salah satu aspek dalam memahami sejauh mana tingkat kepuasan karyawan di Primkopau II Lanud

Adisutjipto Yogyakarta. Adapula informasi yang disampaikan dari informan bahwa kurang adanya pengawasan terhadap karyawan dari orang-orang yang berkompeten dalam bidang marketing tentang cara pengelolaan keuangan secara baik.

Karyawan merasa bahwa perusahaan dalam hal ini koperasi, kurang memberi perhatian dalam melihat kesejahteraan karyawannya. Bagi karyawan selain gaji pokok mesti adanya kompensasi lain, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan lain sebagainya. Disisi lain menurut salah satu staf karyawan bahwa perusahaan kurang memberi penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam menjalankan tugas di perusahaan tersebut. Hal yang lain juga disampaikan dari salah satu karyawan yang menuturkan bahwa terkadang tidak merasa puas terhadap sesama karyawan sendiri, dikarenakan adanya beberapa karyawan (oknum) yang tidak disiplin dan taat kepada peraturan/prosedur yang berlaku dalam perusahaan, seperti halnya datang terlambat, tidak rapi, kurangnya inisiatif serta selalu menunda-nunda pekerjaan.

Karyawan terkadang merasa tidak puas dalam pekerjaan dikarenakan kurang adanya dukungan dari rekan kerja demikian disampaikan seorang karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan merasa kurang adanya kerja sama dalam proses penyelesaian pekerjaan. Rekan kerja juga tidak saling menopang dalam melaksanakan tugas, rekan kerja hanya mengutamakan idenya sendiri dan tidak mau mendengarkan ide dan saran karyawan lain, sehingga penyelesaian pekerjaan tersebut menjadi terhambat dan hasilnya pun tidak maksimal. Hal

serupa terjadi karena kurang komunikasi yang dibangun dalam perusahaan baik antara atasan dengan bawahan maupun antara sesama karyawan. Kurangnya komunikasi yang terjadi sehingga karyawan merasa segala keputusan yang diambil dalam perusahaan adalah keputusan yang sepihak. Realita inilah yang terjadi pada Primkopau II Lanud Adisutjipto di Yogyakarta dan cenderung menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi, semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku kerja lainnya. Siklus respon-stimulus dari perilaku karyawan ini selalu terjadi berulang-ulang dan terus berkembang. Sebagai contoh tentang hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja (Reksohadiprojdo dan Handoko, 2003).

Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Hal ini merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakini akan diterima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins, 2003).

Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2006:102).

Kepuasan kerja pada seseorang individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung. Menurut As'ad (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor psikologis, sosial, fisik, financial. Begitupun juga menurut Moos (dalam Tseng 2014) menguraikan ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : lingkungan organisasi, yaitu merupakan faktor dari luar individu yang dapat mendukung dan mempengaruhi seseorang dalam suatu organisasi tertentu, misalnya dukungan organisasi, faktor pendidikan dan komunikasi. Kedua faktor pribadi merupakan faktor yang tumbuh dari dalam diri Individu yang mencakup kondisi psikis dan karakteristik seseorang yang terdiri dari faktor komitmen kerja, disiplin kerja, efikasi diri dan lain-lain. Ketiga faktor hasil kerja merupakan objek terwujudnya atau tidak terwujudnya hasil pelaksanaan proyek atau tugas, yang meliputi kinerja dan kualitas kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah dukungan organisasi yang akan dipersepsikan. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Adi & Sutanto, (2014) bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut memberikan penjelasan mengenai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robin dalam Siahaan, E. E. Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung pula.

Persepsi Dukungan Organisasi menurut Eisenberger et.al. (2002) yaitu keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusinya. Keyakinan global yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi mereka.

Selain faktor tersebut di atas, ada juga faktor lain yaitu efikasi diri. Menurut Risnawati dan Ghufron (2014), efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang saling berpengaruh terhadap kehidupan manusia sehari-hari. Salah satu penelitian yang mendukung pernyataan adalah penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013), hasilnya menunjukkan ada hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Artinya efikasi diri dapat memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Bandura (1986) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mendapatkan suatu hasil tertentu. Tingginya efikasi diri akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih persisten dan terarah. Bandura (1997) memperlihatkan ada tiga (3) dimensi utama dalam efikasi diri yaitu a). tingkat (*level, magnitude*), b). keluasaan (*generality*), dan c). kekuatan (*strength*).

Seseorang yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Sebaliknya semakin negatif persepsi

dukungan organisasi, maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Sama halnya dengan semakin tinggi efikasi diri karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini meliputi :

1. Apakah tingkat persepsi dukungan organisasi berkorelasi dengan kepuasan kerja?
2. Apakah tingkat efikasi diri seseorang berkorelasi dengan kepuasan kerja?
3. Apakah tingkat persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri dapat memprediksi tingkat kepuasan kerja seseorang?
- 4.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tentang latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat deskripsikan tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain:

- 1) Untuk mengukur besarnya korelasi antara tingkat persepsi dukungan organisasi dengan tingkat kepuasan kerja.
- 2) Untuk mengukur besarnya korelasi antara tingkat efikasi diri dengan tingkat kepuasan kerja.
- 3) Untuk mengukur linieritas regresi antara persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri secara simultan dengan kepuasan kerja seseorang.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dijabarkan dalam dua bagian antara lain, manfaat teoritis dan manfaat praktis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya tentang persepsi dukungan organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan acuan untuk penelitian selanjutnya dengan pembahasan yang lebih menarik dan komprehensif yang berkaitan dengan persepsi dukungan organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak Primer Koperasi Angkatan Udara II (Primkopau II) Lanud Adisutjipto di Yogyakarta untuk mengembangkan program sumber daya manusia yakni meningkatkan kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri, serta diharapkan menjadi bahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang kepuasa kerja telah diteliti oleh ilmuan peneliti, baik di dalam maupun di luar negeri. Berikut ini, akan diuraikan beberapa penelitian yang membuktikan keaslian penelitian tesis peneliti antara lain :

1. Penelitian Naheed & Iqbal (2016) dengan judul hubungan antara motivasi, efikasi diri dengan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan skala likert, penelitian ini hanya menguji 2 hipotesis yaitu ada hubungan positif antar motivasi dengan kepuasan guru dan hubungan positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan nilai $r = 0,25$, dengan nilai signifikansinya adalah $0,000$ dengan nilai $F = 0,109$ dan $p < 0,05$. Adapun persamaan dari penelitian ini ialah keduanya memakai Variabel Y (variabel terikat) adalah kepuasan kerja dan salah satu variabel X (variabel bebas) yaitu efikasi diri, selain itu keduanya memakai skala likert sebagai teknik pengumpulan data. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti yaitu salah satu variabel X (variabel bebas) pada kedua penelitian berbeda, penelitian ini memakai motivasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan memakai variabel persepsi dukungan organisasi. Teknik analisisnya hanya memakai teknik analisis *produc moment* sedangkan penelitian yang akan dilakukan memakai dua teknik analisis data yaitu *produc moment* dan regresi linear berganda.
2. Penelitian Suryanti (2016) dengan judul hubungan antara dimensi *adversity quotient* dengan kepuasan kerja pada wirausaha wanita. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel dimensi *adversity quotient* yang

dijabarkan dalam empat variabel bebas yaitu Control (X1), Ownership (X2), Reach (X3) dan Endurance (X4) dengan Kepuasan Kerja (Y) pada wirausaha wanita dikota Samarinda Hasil untuk setiap variabel dapat dilihat variabel Control (X_1) diperoleh hasil korelasi 0,608, untuk variabel Kepemilikan (X_2) hasil korelasi yang diperoleh sebesar 0,573, mencapai variabel (X_3) diperoleh hasil korelasi 0,621 dengan interpretasi yang kuat dan penentuan nilai 38,5%, dan untuk variabel endurance (X_4) diperoleh hasil korelasi 0,539. Penelitian ini memakai teknik analisis *product moment*, dan menggunakan skala likert. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ialah kedua penelitian pendekatan kuantitatif, variabel Y sama yaitu kepuasan kerja, teknik pengumpulan data keduanya memakai skala. Perbedaan pada penelitian ini memakai empat variabel bebas dan berbeda dengan variabel X pada penelitian yang akan dilakukan, populasi dan sampel pada kedua penelitian berbeda. Selain itu Penelitian ini memakai satu teknik analisis yaitu *product moment* sedangkan penelitian yang akan dilakukan memakai dua teknik analisis yaitu *product moment* dan *regresi linier berganda*

3. Penelitian yang dilakukan oleh Prastiowati & Romas (2015) dengan judul hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi pearson adalah 0.738 dengan $p < 0.01$, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat

kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini maka dapat dilihat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya memakai penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi, variabel Y kedua penelitian sama yaitu kepuasan kerja karyawan. Perbedaan dari kedua penelitian ini ialah Variabel X yang dipakai kedua penelitian berbeda, dimana penelitian ini hanya memakai satu variabel X yaitu gaya kepemimpinan transformasional sedangkan penelitian yang akan dilakukan memakai dua variabel X yaitu persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri, selain itu penelitian ini hanya memakai satu teknis analisis data yaitu analisis *korelasi Pearson* sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan dua teknis analisis data yaitu analisis *regresi liner berganda* dan *produk moment*.

4. Penelitian Dhania (2010) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Hasil penelitian menunjukkan nilai r sebesar 0,033. Penelitian ini memakai alat ukur berupa skala dan teknik analisis data berupa regresi liner. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut : Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan ialah kedua penelitian memakai pendekatan kuantitatif, selain itu variabel Y dari kedua penelitian adalah kepuasan kerja, teknik pengumpulan data dari kedua penelitian yaitu skala.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ialah Variabel X yang dipilih pada kedua penelitian berbeda, selain itu penelitian ini hanya memakai satu teknik analisis data yaitu regresi linier sedangkan penelitian yang akan dilakukan memakai dua teknik analisa data yaitu regresi liner berganda dan produk moment, populasi dan subjek penelitian yang dipilih berbeda.

Penelitian Lodjo (2013) dengan judul Pengaruh pelatihan, pemberdayaan, efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Hasil yang didapat menunjukkan r adalah sebesar 0.477, signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 9.047. $p < 0,05$. Penelitian ini memakai teknik analisis linier berganda, dan menggunakan skala likert. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ialah kedua penelitian pendekatan kuantitatif, variabel Y sama yaitu kepuasan kerja, teknik pengumpulan data keduanya memakai skala. Perbedaan variabel X1 dan X2 pada penelitian ini berbeda dengan variabel X yang akan dipakai pada penelitian yang akan dilakukan, populasi dan sampel pada kedua penelitian berbeda

5. Penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih dan Anggrainie (2008) dengan judul hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan pada CV. Anugrah Semata di Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja pada CV. Anugrah Semata di Bandar Lampung dengan korelasi *product moment* (r) = 0.698, $p < 0.05$. Persamaan penelitian

tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah keduanya memakai penelitian kuantitatif, variabel Y sama yaitu kepuasan kerja karyawan. Perbedaan dari kedua penelitian ini ialah Variabel X yang dipakai kedua penelitian berbeda dikarenakan penelitian ini memakai variabel X ialah komunikasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan dua variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri selain itu penelitian ini memakai analisis *produc moment* sedangkan penelitian yang akan dilakukan memakai analisis regresi linear berganda.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Mudiarsih (2003) dengan judul Hubungan budaya perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. X Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya perusahaan dengan kepuasan kerja $r = 0.863$; $p < 0,01$. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ialah keduanya memakai variabel Y sama yaitu kepuasan kerja, kedua penelitian memakai pendekatan kuantitatif korelasi. Perbedaan kedua penelitian ialah penelitian ini hanya memakai satu variabel X yaitu budaya perusahaan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan memakai dua variabel X yaitu persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri. Selain itu penelitian ini hanya memakai satu teknik analisis data yaitu regresi sederhana, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan dua teknik analisis data yaitu regresi sederhana dan regresi ganda.

Berdasarkan pada keaslian penelitian dan hasil telaah peneliti dengan beberapa penelitian terdahulu di atas, maka disimpulkan bahwa terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang mencakup Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri. Selain itu penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel bebas yang digunakan, acuan teori pada variabel penelitaian, populasi dan subjek penelitian, lokasi penelitian serta skala pengukuran pada setiap variabel yang dipakai.