

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM

Paulus Dakosta Yoman

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)

e-mail: paulusdakosta10@gmail.com

Endi Sarwoko

Sri Wilujeng

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung antara self efficacy terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM yang dimediasi oleh kepuasan kerja tahun 2019. Data penelitian ini diperoleh dari hasil pengolahan data tanggapan responden dengan jumlah kuesioner 31 pernyataan, data yang digunakan merupakan data primer dari PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM. Metode yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif, jumlah responden yang digunakan sebanyak 73 responden dengan total pernyataan sebanyak 31 pernyataan. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan self efficacy berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh tidak langsung self terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Self efficacy, Kepuasan kerja, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRAK: This study aims to determine the direct effect between self efficacy on employee performance and the indirect effect of self efficacy on employee performance. , the data used are primary data from PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM. The method used is descriptive quantitative, the number of respondents used was 73 respondents with a total statement of 31 statements. The analysis used is path analysis (path analysis). The results of the study use multiple regression analysis which shows direct self efficacy on employee performance and also indirectly on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Self efficacy, Job satisfaction, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan seputar dunia bisnis, maka kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia semakin tinggi. Sumber daya manusia merupakan peranan yang penting dalam perusahaan. Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang sangat bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing didalam mengelola para karyawannya. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja saja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Maka dari itu kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan bagi perusahaan. Perlu kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan yang perlu dibina dan di kelola agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka mampu memberikan kontribusi kinerja yang baik dan memuaskan dan kemudian akan berdampak kepada kemajuan perusahaan.

Setiap karyawan harus mempunyai pencapaian tujuan dalam menjalankan tugas perusahaan. Karyawan yang diharapkan dalam suatu perusahaan adalah seorang karyawan yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas di perusahaan, karyawan harus dapat dikembangkan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. (Kuswadi, 2004) menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan,

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM

kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.

Self-efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Menurut (Lunenberg, 2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi dari diri sendiri yang dimiliki oleh karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Efikasi diri dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi misi dan tujuan perusahaan karena kekuatan komitmen dari para anggota perusahaan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Efikasi diri (*self efficacy*) adalah *kepercayaan seseorang* tentang kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam dunia kerja, *kepercayaan merupakan* sebuah keyakinan dari individu yang ditampilkan pada apa yang dikatakan atau dilakukan. *Keyakinan* dapat menjelaskan bagaimana individu dapat menilai atau mengevaluasi suatu kejadian yang kemudian disampaikan melalui perilaku dirinya.

Menurut (Rosita, 2016) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi permasalahan penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Diharapkan dengan semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan diharapkan harus mampu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, kondisi kerja, kompensasi yang diterima serta hubungan dengan sesama karyawan dan atasan. Kepuasan kerja cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya (Sutrisno, 2009). Terdapat 5 dimensi kepuasan kerja yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Strauss dan Sayles 1996).

Beberapa penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh (Sebayang & Sembiring, 2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mukrodi & Reza, 2016) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan kinerja. Penelitian dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh (Noviawati, 2016), (Gunawan & Sutanto, 2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual.

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari peneliti sebelumnya yang masih ada perdebatan antara peneliti satu dan peneliti lainnya dimana dalam masing masing penelitian tidak menunjukan hasil yang sama melainkan dengan hasil yang berbeda seperti yang dijelaskan di paragraf sebelumnya, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk menindak lanjuti penelitian sebelumnya dengan meneliti *self efficacy* terhadap kinerja dengan menambah variabel kepuasan sebagai variabel interveing.

Alasan peneliti menambah variabel kepuasan karena pada penelitian (Noviawati, 2016) menggunakan variabel yang berbeda sebagai intervening yaitu variabel motivasi, tujuan peneliti menggunakan variabel kepuasan sebagai mediasi adalah untuk membuktikan apakah variabel *self efficacy* dengan di mediasi oleh variabel kepuasan akan berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan tema penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Taman Rekerasi Sengkaling UMM”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM

Menurut (Lunenburg, 2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut (Luthans, 2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Berdasarkan pendapat dari Sapariyah dan Bandura, dan Pendapat Luthan dapat saya simpulkan bahwasanya *self efficacy* adalah kemampuan seseorang atas dirinya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut pendapat (Mangkunegara, 2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian (Sebayang & Sembiring, 2017) yang berjudul Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia, hasil menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Mukrodi & Reza, 2016) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) Depok, menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Kinerja. Berdasarkan penelitian (Noviawati, 2016) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya), menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri memiliki efek positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memediasi efek *self efficacy* pada kinerja karyawan.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya ialah peneliti menggunakan variabel kepuasan sebagai variabel intervening yang sebelumnya pada penelitian (Noviawati, 2016) menggunakan variabel motivasi sebagai intervening. Pembaharuan pada penelitian ini adalah peneliti menggunakan variabel *self efficacy* dan variabel kinerja dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dan objek yang berbeda yakni pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.

Hubungan *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja

Menurut (Lunenburg, 2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut (Luthans, 2014) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Berdasarkan pendapat dari Sapariyah dan Bandura, dan Pendapat Luthan dapat saya simpulkan bahwasanya *self efficacy* adalah kemampuan seseorang atas dirinya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

(Hasibuan, 2012) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sementara (Prawironegoro & Tjantuk, 2011) menjelaskan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis (*non-material*).

Berdasarkan penelitian (Putri & Wibawa, 2016) yang berjudul Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung, menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak. Pada penelitian ini peneliti menghilangkan variabel motivasi, diganti dengan variabel kinerja sebagai variabel terikat.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM

Berdasarkan penelitian (Salangka & Dotulung, 2017) yang berjudul *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*, hasil penelitian menunjukkan secara simultan *Self efficacy, Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan, secara parsial *Self Efficacy, Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada penelitian ini peneliti menghilangkan variabel lingkungan kerja, dengan menambah variabel kinerja sebagai variabel terikat.

Pembaharuan pada penelitian ini adalah peneliti menggunakan variabel *self efficacy* dan variabel kepuasan, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dan objek yang berbeda yakni pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

(Hasibuan, 2012) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sementara (Prawironegoro & Tjantuk, 2011) menjelaskan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis (*non-material*). Menurut pendapat (Mangkunegara, 2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian (Tobing, 2009) yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Pada penelitian ini peneliti menghilangkan variabel komitmen organisasional, diganti dengan variabel *self efficacy*.

Berdasarkan penelitian (Rosita, 2016) yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya.

Pembaharuan pada penelitian ini adalah peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja, dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dan objek yang berbeda yakni pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.

Hipotesis

Hipotesis 1 (H_1): *Self efficacy* (X_1), berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Hipotesis 2 (H_2): *Self efficacy* (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja (Y) dengan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel intervening.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris yang menjelaskan hubungan antara variabel variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah peneliti rumuskan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel *self efficacy*, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan. Harapannya dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data melalui sumber data primer dengan memberikan kuesioner langsung kepada para responden, dan melalui data sekunder yaitu melalui jurnal penelitian terdahulu.

Penelitian ini mengambil ruang lingkup tentang Kinerja karyawan ditinjau dari perspektif *self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM. Populasi penelitian adalah sampel karyawan dari PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 73 sampel didapat dari rumus Taro Yaname dan Slovin.

PEMBAHASAN

Pengaruh Self efficacy (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil uji regresi penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, variabel *self efficacy* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menjelaskan semakin tinggi penerapan *self efficacy* terhadap karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Self efficacy akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dilihat dari pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis. Semakin baik pengalaman akan kesuksesan dan pengalaman individu lainnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin baik persuasi verbal dan keadaan fisiologis karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu (Sebayang & Sembiring, 2017) dengan indikator yang sama dengan item yang berbeda. yang digunakan dalam penelitian dan penelitian (Mukrodi & Reza, 2016). yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepercayaan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pada penelitian ini faktor utama yang membuat *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan persuasi verbal yang sudah baik, Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori tinggi. Karyawan menganggap peran pemimpin yang bertanggung jawab dan memiliki hubungan harmonis dengan bawahannya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y). Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang baik membuat karyawan yakin dan tidak mengeluh, merasa nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pernyataan koesioner pada penelitian ini untuk membentuk *self efficacy* maka pertama harus adanya pengalaman akan kesuksesan karyawan untuk terbiasa dan mampu menyelesaikan tugas dalam pekerjaan yang menantang, adanya pelatihan agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, memiliki kepeimpinan yang mendukung, dalam hal ini pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat dan baik dalam segala situasi dan kondisi yang ada sehingga mampu mengambil keputusan dalam segala kondisi, serta mampu mengontrol keyakinan pada diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas tugas pekerjaan.

Kedua, pengalaman individu lain dimana rekan yang mendapat prestasi kerja dan kemajuan perusahaan dalam hal ini karyawan harus mempunyai hubungan yang baik dengan individu lainnya dalam prestasi kerja sehingga terciptanya keharmonisan dalam pekerjaan, serta senang dengan kesuksesan perusahaan.

Ketiga persuasi verbal, dimana saling terjalinnya hubungan atasan dengan bawahan dengan baik, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigit untuk mencapai tujuan kesuksesan dalam memajukan perusahaan. Keempat keadaan fisiologis dimana individu harus yakin dan ingin berhasil dengan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik sesuai yang direncanakan.

Kepuasan Memediasi Pengaruh Self Efficacy (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intervening). Hal tersebut dapat diketahui dari pengaruh tidak langsung dari variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja.

Perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan (0,362) lebih kecil dari pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (0,234). *Self efficacy* mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung, hal ini dikarenakan *self efficacy* yang memiliki peran penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun dengan adanya peran kepuasan sebagai mediasi *self efficacy* terhadap kinerja juga memiliki pengaruh, hanya saja pengaruh secara langsung memiliki pengaruh yang lebih besar.

Adanya *self efficacy* mampu mendukung karyawan untuk puas terhadap atasan, puas terhadap pekerjaan, puas terhadap rekan kerja dan puas terhadap pendapatan, dimana karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih baik, hal ini dikarenakan karyawan tersebut sudah

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM

memiliki rasa puas terhadap atasan, puas terhadap pekerjaan, puas terhadap rekan kerja dan puas terhadap pendapatan.

Adanya kepuasan berupa kepuasan karyawan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi jabatan dan kepuasan terhadap pendapatan. Belum mampu meningkatkan pengaruh tidak langsung *self efficacy* karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan kepuasan kerja karyawan yang cukup agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan keyakinan diri yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan dan peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dilihat dari kepuasan karyawan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang promosi jabatan dan kepuasan terhadap pendapatan. Semakin baik kepuasan terhadap atasan, rekan kerja, pekerjaan, kenaikan jabatan, dan kepuasan terhadap gaji maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan *self efficacy*, semakin baik pula penerapan kepuasan kerja sehingga apabila semakin tinggi *self efficacy* yang dipersepsikan karyawan akan merasa puas terhadap atasan, puas terhadap rekan kerja, puas terhadap pekerjaan, puas terhadap peluang promosi jabatan dan puas terhadap pendapatan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun *self efficacy* memiliki pengaruh langsung yang lebih tinggi terhadap peningkatan kinerja.

Beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini antara lain (Putri & Wibawa, 2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap maupun kontrak. (Salangka & Dotulung, 2017) hasil penelitian menunjukkan secara simultan *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, secara parsial *self efficacy* 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.

Selain itu penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain (Rosita, 2016), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya kepuasan kerja yang sesuai akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya.

Pada hasil penelitian ini, peran variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti bahwa dimana variabel *self efficacy* dapat berdiri sendiri untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dari pengaruh langsung sebesar 0,365 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,234. *Self efficacy* mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara langsung, hal ini dikarenakan *self efficacy* memiliki peran penting yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM, maka berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama ditemukan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* maka semakin baik kinerja karyawan. Semakin baik pengalaman akan kesuksesan dan pengalaman individu lainnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin baik persuasi verbal dan keadaan fisiologis karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM. Kedua, terdapat pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *self efficacy* akan menyebabkan peningkatan kepada kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, K. J., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT Nutrifood. *AGORA*, 1.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM

Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Lunenberg, F. C. (2011). Self Efficacy In The Workplace : Implications for Motivation and Performance. *International Journal Of Management, Business and Administration*, 14.

Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Karya.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mukrodi, & Reza, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal Kreatif: Pemasaran Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, 5.

Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 4.

Prawironegoro, D., & Tjantuk, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.

Putri, P. E., & Wibawa, I. M. (2016). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung . *E- Jurnal Manajemen Unud*, 7339-73365.

Rosita, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4.

Salangka, R., & Dotulung, L. (2017). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3, 562-567.

Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 4, 562-572.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tobing, D. S. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 31-37.