



Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection)

Nur Siamita¹, Iriani Ismail^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima : 20 April 2021
Diperbaiki: 2 Mei 2021
Disetujui : 12 Mei 2021

Keywords:

Self-efficacy; Employees
Performance; Job Satisfaction.

Abstract

The purposes of this study are: 1) To determine whether self-efficacy has a positive and significant effect on employees performance 2) To determine whether Self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction 3) To determine whether job satisfaction has a positive and significant effect on employees performance, 4) To determine whether Self-efficacy have a positive and significant effect on employees performance through job satisfaction as an intervening variable. Based on path analysis, it found that Self-efficacy has a positive and significant effect on employees performance with a standardized coefficients betais 0.432 or 43.2%, Self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction with a standardized coefficients value is 0.857 or 85, 7%, Job satisfaction has a positive and significant effect on employees performance with a standardized coefficients beta value is 0.534 or 53.4%, Self-efficacy has a positive and significant effect on employees performance through job satisfaction as an intervening variable by the value of standardized coefficients beta (self-efficacy on employees performance) and the effect of self-efficacy on job satisfaction is $0.857 \times 0.534 = 0.457$ or 45.7%.

✉ Penulis Korespondensi*

Iriani Ismail

Email:

iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Siamita & Ismail (2021), Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection), 1 (2), hlm. 178-183

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya dunia bisnis, begitu pula jumlah pesaing yang memasuki industri. Akibatnya, persaingan di antara industri sejenis menjadi semakin ketat. Persaingan yang semakin ketat di industri konveksi menuntut UD Indah Collection untuk menentukan strategi bersaing terbaik untuk mengungguli para pesaingnya. Agar dapat bertahan dalam persaingan, manajemen harus mampu mengelola perusahaan secara efektif. Untuk dapat bertahan dalam persaingan, manajemen harus mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien serta kelangsungan hidup perusahaan. UD Indah Collection merupakan bisnis perdagangan yang sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai aset berharga dalam usahanya.

UD Indah Collection telah dianggap oleh masyarakat Sidoarjo sebagai konveksi berkualitas tinggi. UD Indah Collection tidak hanya menjadi nama rumah tangga bagi masyarakat Sidoarjo, tetapi juga bagi masyarakat luar kota. Banyaknya pesanan yang dikirim dari luar kota membuktikan hal tersebut. Kinerja penjualan UD Indah Collection sangat beruntung. Pemilik UD Indah Collection juga merekrut sebagian besar warga sekitar kampung. Pemilik UD Indah Collection tidak akan menolak

karyawan yang memiliki keterbatasan. Baginya, bukan yang terpenting tetapi hasil produktivitasnya. Mengingat pentingnya kekompakan, karyawan UD Indah Collection selalu melakukan penilaian melalui rapat setiap bulan di luar jam kerja. Ini untuk mengetahui apa saja masalah yang dialami selama bekerja.

Kepuasan kerja karyawan UD Indah Collection sangatlah penting. Banyaknya keluhan dari karyawan menunjukkan bahwa mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Keluhan disebabkan oleh gaji, pekerjaan, rekan kerja, karyawan. Masalah pertama yang sering muncul adalah keluhan tentang upah. Para karyawan UD Indah Collection telah menandatangani kontrak untuk waktu tertentu dengan menggunakan perjanjian kerja, yang di dalamnya terdapat sistem penggajian. Keluhan tentang gaji sebagian besar berasal dari penjahit yang baru direkrut, yang mengeluh bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dibuktikan dengan nilai nominal 2,1 juta rupiah yang diterima penjahit setiap bulannya, dan dari Uang Minimum Kota (UMK) Sidoarjo mencapai 4.193.581 rupiah. Saat membandingkan, perbedaan keduanya sangat besar. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan menyebabkan mereka menjadi malas dalam bekerja. Keluhan kedua adalah tentang pekerjaan di bidang bordir. Pekerjaan bordir cukup rumit, seperti memasukkan kain ke alat kayu sebelum memasukkan kain ke mesin bordir, menata kain kertas pada lapisan kain, membersihkan sisa benang dan meletakkannya di mesin bordir. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat, terutama jika konsumen memesan dalam jumlah banyak dan tekanan pekerjaan semakin meningkat, hal ini akan membuat pekerjaan bordir menjadi lelah dan membosankan serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Masalah lain yang muncul adalah hubungan antar rekan kerja, dan perselisihan ini menyebabkan kondisi kerja yang tidak nyaman dan menguntungkan. Kerja tim terhambat karena tidak ada komunikasi yang baik antara satu sama lain. Karyawan senior percaya bahwa mereka memiliki hak untuk memberikan sejumlah pekerjaan kepada karyawan baru. Hal ini dibuktikan dengan adanya senior yang menyuruh karyawan junior untuk membeli makanan pada jam istirahat. Menghormati para senior yang sangat dijunjung tinggi dapat menyebabkan hubungan yang harmonis.

Permasalahan lainnya adalah keputusan yang dianggap kurang adil bagi karyawan, misalnya pada saat istirahat, hak istirahat didapatkan oleh karyawan yang baru masuk perusahaan atau bekerja lembur dan sakit. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat situasi aktual di lapangan. Biasanya pemilik memprioritaskan siapa yang mendapat izin lebih dulu, dan tidak mengutamakan aturan yang dibuat, sehingga pegawai yang berhak istirahat lebih dulu kecewa dan mengeluh.

Mengingat masalah di atas, peneliti melibatkan tiga aspek self- efficacy. Yang pertama adalah dimensi "Magnitude", yang menekankan pada kesulitan tugas. Dalam hal ini sama dengan kondisi karyawan UD Indah Collection, yaitu karyawan UD Indah Collection cenderung malas bekerja saat menerima pesanan banyak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD Indah Collection tidak yakin harus melakukan apa. Yang kedua adalah dimensi "Generality", yang menekankan pada perilaku individu dengan keyakinan pada kemampuannya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kompetensi akademik. Akademik karyawan UD Indah Collection cenderung rendah karena banyaknya lulusan SMA / SMK ke bawah. Ketiga adalah dimensi "Strength", dimana dimensi ini menekankan pada kekuatan dan kestabilan keyakinan individu pada dirinya sendiri. Hal ini dibuktikan dengan adanya keluhan mengenai gaji. Mereka berpikir bahwa individu tidak memberikan gaji yang diharapkan. Maka dari itu dengan melihat masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian bagaimana Pengaruh Self-eficacy Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

METODE PENELITIAN

penelitian bagaimana Pengaruh Self-eficacy Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Objek pada penelitian ini yaitu akan mengambil sampel dari karyawan di UD Indah Collection. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Indah Collection yaitu sebanyak 130 Orang. Dan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan memperoleh hasil sebanyak 57 responden. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data

primer dan sekunder. Data primer yang didapatkan dari penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner yang dibagikan kepada sampel. Data sekunder dapat diperoleh melalui jurnal, literatur, buku, internet, serta penelitian terdahulu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, analisis Jalur (path Analysis). Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji F, uji t, uji koefisien determinasi, uji variabel dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Self Efficacy (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, analisis Jalur (path Analysis). Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji F, uji t, uji koefisien determinasi, uji variabel dominan. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T.K., Deborah C. Widjaja (2018) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. Kevin dkk menyebutkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self-efficacy (X) terhadap Kepuasan kerja (Y1)

Uji hipotesis pada analisis jalur model 2 diketahui bahwa self-efficacy (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan hasil sebesar 12,328 lebih besar dari nilai yaitu sebesar 1.673, nilai positif beta sebesar 0.857 atau 85,7% , jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan antara self-efficacy terhadap kepuasan karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Luluk Nur Chasanah (2018) Pengaruh self-esteem, self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening (study ada bank jatim syariah cabang malang). Luluk dalam penelitiannya menyebutkan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Uji hipotesis pada analisis jalur model 01 diketahui bahwa kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan hasil sebesar 5,529 lebih besar dari nilai yaitu sebesar 1.673 nilai positif beta sebesar 0,534 atau 53,4%. Simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis ketiga, salah satunya adalah penelitian dari Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T.K., Deborah C. Widjaja (2018) dalam jurnalnya Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pengujian hipotesis keempat pada penelitian ini yakni variabel self-efficacy diduga pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini didapat dari perkalian koefisien jalur antara β_{XY1} dan $\beta_{Y1.Y2}$ dengan hasil $0,857 \times 0,534 = 0,457$ atau sebesar 45,7% dengan persamaan regresi Hasil tersebut menunjukkan self-efficacy berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi T.K., Deborah C. Widjaja (2018) dalam jurnalnya Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. Kevin dkk dalam jurnalnya memaparkan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan, yaitu Variabel self-efficacy positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja hanya memediasi sebagian antara self-efficacy dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif mengkaji pengaruh variabel independen (Self-efficacy) variabel dependen (Kinerja) melalui variabel intervening (Kepuasan Kerja). Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Self-efficacy (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan hasil t sebesar 4.472 lebih besar dari nilai t yaitu sebesar 1,673, nilai positif beta sebesar 0,432 atau 43,2%. Simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan antara self-efficacy terhadap kinerja karyawan.

2. Self-efficacy (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan hasil t sebesar 12,328 lebih besar dari nilai t yaitu sebesar 1.673, nilai positif beta sebesar 0.857 atau 85,7% , jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan antara self-efficacy terhadap kepuasan karyawan.

3. Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan hasil t sebesar 5,529 lebih besar dari nilai t yaitu sebesar 1.673 nilai positif beta sebesar 0,534 atau 53,4%. Simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. Self-efficacy diduga pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini didapat dari perkalian koefisien jalur antara $\beta_{X \rightarrow Y1}$ dan $\beta_{Y1 \rightarrow Y2}$ dengan hasil $0,857 \times 0,534 = 0,457$ atau sebesar 45,7% dengan persamaan regresi Hasil tersebut menunjukkan self-efficacy berpengaruh secara tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, N. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jepara: UnisnuPress.

Arifin. 2015. Penerapan standart kompetensi kerja nasional tingkatan kualitas SDM. Berita Satu. Retrieved from www.berita.satu.com.

Dakhiri. 2017. Menaker: Kurang kompeten kelemahan SDM Indonesia. AntaraNews. Retrieved from www.antara.news.com.

Darmawan, Deni. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Efendi, Rohmad. 2013. Journal of Social and Industrial Psychology. SelfEfficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. Vol. 2: 61 – 67.

Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2017. Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Quadrant.

Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM

Hanum, Atifah. 2016. Bimbingan Pribadi-Sosial Untuk SelfEfficacy dan Implikasinya pada bimbingan konseling di SMK Diponegoro, Depok, Slema, Yogyakarta. Karya Ilmiah. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu .S.P. 2007. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad DjudiMukzam, Arik Prasetya. 2017. Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT PLN Persero

Ismail, Iriani. 2016. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia. Peran SelfEfficacy Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Indonesia. Vol. 4: 35 – 50.

- Izzah, Shohifatul. 2012. Perbedaan Tingkat SelfSelfEfficacy Antara Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Saintek UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Koesmono, H.T. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah.
- Lai, C.M. & Chen, C.Y. 2012. Self- efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristic on organization performance. *International Journal of Innovation Management & Technology*, 3(4), 387/391.
- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri. Vol.3: 181 – 191.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. *International Journal of Management. Self-efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. Vol. 14: 1 – 11.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munawirsyah, Isnani. 2017. *Jurnal Bisnis Administrasi. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. Vol. 06: 44 – 51.
- Ningrum, Neneng Mursilo. 2014. *Pengaruh Komunikasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Astra Credit Companies (ACC) Cabang Kediri Tahun 2014*. Skripsi. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Noviawati, D.R. 2016. *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*.
- Nugrahani, R. 2013. *Hubungan Self- efficacy Dan Motivasi Belajar Dengan Kemandirian Belajar Siswa*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Permana. 2016. *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Ujian Pada Siswa Kelas Ix Di Mts Al Hikmah Brebes*. *Jurnal Hisbah*. 13 (1), 51-68.
- Pratama, R. 2010. *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*.
- Pudjiastuti, Endang. 2012. *MIMBAR. Hubungan "Self Efficacy" dengan Perilaku Mencontek Mahasiswa Psikologi*. Vol. 28: 103 – 112.
- Purnama, D.P.E. & Manuati, D.I.G.A. 2014. *Pengaruh self- efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan di Happy Bali Tour and Travel Denpasar*.
- Rimper, R.R. & Kawet. L. 2014. *Pengaruh perencanaan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area*.
- Rismawati & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey : Pearson Education Limited.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Grasindo.

- Sugiyono. 2012. Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sulistyo, M.C.W., Astuti, E.S. & Ardi, V.T.P. 2017. Pengaruh self- efficacy terhadap employeengagement dan kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya.
- Supriyadi. 2016. Pengaruh Efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2017. Manajemen kinerja. Edisi kelima. Depok : PT. Raja Grafindo persada. Widodo, S. 2016. Manajemen
- Sumber Daya Manusia: Teori Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.