



Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis

Fanny Anggriani Harnas¹⁾, Yulita Kurniawaty Asra²⁾, Masyhuri³⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

fannyanggriani@gmail.com¹⁾
yulitakurniawaty@uin-suska.ac.id²⁾
Masyhuri@uin-suska.ac.id³⁾

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 108 orang, penentuan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dalam penelitian ini ditetapkan sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan regresi lineir berganda. Hasil penelitian menjelaskan efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 8,199 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 7,096 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sedangkan efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar 58,514 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Kata kunci: Efikasi Diri, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of self-efficacy and job satisfaction on employee performance. This study uses a quantitative approach. The research location is PT Sawit Anugrah Sejahtera, Pinggir District, Bengkalis Regency. The population in this study was all 108 employees. The sample was determined using the census method so that the entire population in this study was determined as the research sample. Data analysis uses multiple linear regression. The results of the research explain that self-efficacy has a significant relationship with employee performance with a calculated t value of 8.199 with a significant (p) value of 0.000 ($p < 0.05$) and job satisfaction has a significant relationship with employee performance with a calculated t value of 7.096 with significant value (p) is 0.000 ($p < 0.05$). Meanwhile, self-efficacy and job satisfaction have a significant relationship with employee performance with a calculated f value of 58.514 with a significant (p) value of 0.000 ($p < 0.05$).

Keywords: Self Efficacy, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting didalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha dalam mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja menunjukkan hasil kerja baik



secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. Pencapaian produksi dari PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis yang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2019 hingga 2021. Hal ini terlihat pada pencapaian produktivitas pada TBS olah, produksi CPO dan produksi PK. Penurunan hasil produksi ini menjelaskan adanya penurunan kinerja yang dihasilkan, sehingga akan berdampak terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan. PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis ini mengembangkan pengolahan buah kelapa sawit menjadi CPO atau minyak mentah yang akan di jadikan produk minyak goreng, margarin, dan lain sebagainya. Selain minyak mentah perusahaan ini juga melakukan perdagangan cangkang sawit atau PS (*Palm Shell*). Dimana sumber pemasokan bahan baku buah kelapa sawit bersal dari kebun masyarakat dari beberapa desa di Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Selama tahun 2017 hingga 2021 dimana mayoritas karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis mendapatkan penilaian baik, sementara masih ada karyawan yang mendapatkan penilaian kurang dan cukup baik. Penilaian kinerja karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis dirasa belum maksimal, hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi perusahaan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh seseorang didalam menyelesaikan pekerjaan, menurut Simamora (Dwipayana dan Dewi, 2016) bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (*reward*), struktur, desain pekerjaan (*job design*). Sedangkan menurut Sarigih (Dwipayana dan Dewi, 2016) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, tingkat stress, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-prilaku lainnya.

Sementara faktor – faktor yang menjadi permasalahan kinerja seseorang diantaranya adalah efikasi diri dan kepuasan dalam bekerja. Pada dasarnya efikasi diri adalah merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya yang lebih besar, dan bertaha dalam menghadapi kesulitan.

Menurut Ardi et al (2017) menjelaskan efikasi diri merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri.

Selain permasalahan efikasi diri, faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Menurut Hasibuan (2016) menjelaskan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera yang beralamatkan di Muara Basung, Kec. Pinggir, Kabupaten



Bengkalis, Riau 28784. PT Sawit Anugrah Sejahtera bergerak dalam bidang pengolahan buah sawit. Populasi dalam penelitian adalah responden yang adalah karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis tahun 2022 yang berjumlah 108 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam pengertian ini menggunakan *Software SPSS V. 22.00*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografik Subjek Penelitian

Penelitian ini dimulai dari pengambilan data uji coba (*try out*) dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti melakukan uji coba alat ukur dimulai tanggal 16 Agustus 2023 dengan subjek karyawan karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis sebanyak 30 orang responden secara acak yang bukan bagian dari sampel dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan alat ukur dimulai dari tanggal 01 pada bulan Maret Tahun 2024. Skala penelitian ini disebarkan kepada seluruh karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 108 orang.

Demografi Subjek Penelitian

Hasil demografi subjek dalam penelitian ini dimana dari usia terdapat 12 orang berusia kurang dari 25 tahun, sementara 27 orang memiliki usia antara 26 sampai 35 tahun dan 41 orang memiliki usia antara 36 sampai 45 tahun serta 28 orang memiliki usia lebih dari 46 tahun. Jenis kelamin terdapat 90 orang berjenis kelamin laki – laki dan 18 orang berjenis kelamin perempuan. Sesuai latar belakang pendidikan terdapat 52 orang dengan latar belakang pendidikan SMA / SMK, sementara 18 orang memiliki latar belakang pendidikan Diploma (D3) dan 38 orang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dan berdasarkan masa kerja terdapat 16 orang dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, sementara 48 orang dengan masa kerja diantara 6 sampai 10 tahun dan 35 orang memiliki masa kerja diantara 11 sampai 15 tahun serta 9 orang dengan masa kerja lebih dari 16 tahun.

Kategorisasi variabel dimana pada variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek berada dalam katagori sedang sebesar 38,9% atau sebanyak 43 orang dari 108 subjek yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis sudah dalam katagori sedang, yang artinya kinerja yang belum maksimal akan berdampak terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan. Pada variabel efikasi diri dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek berada dalam katagori tinggi sebesar 41,7% atau sebanyak 45 orang dari 108 subjek yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis dalam katagori tinggi, artinya semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan menunjukkan semakin tingginya kepercayaan diri karyawan dalam bekerja, sementara variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek berada dalam katagori sedang sebesar 35,2% atau sebanyak 38 orang dari 108 subjek yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis dalam katagori sedang, artinya kepuasan kerja yang rendah tentunya berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya. Adapun hasil analisis data yang akan diuraikan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Hipotesis Penelitian

Variabel	B	R. Square	F/T _{hitung}	P-Value	Kesimpulan
Efikasi Diri > Kinerja Karyawan	0.608	0.388	8,199	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.437	0.322	7,096	0,000	Diterima
Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	9.973	0.527	58,514	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara efikasi diri terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,608 yang artinya semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara pengujian hipotesis menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 8,199 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,983 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Selanjutnya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,437, yang artinya semakin tinggi rasa puas yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Sementara pengujian hipotesis menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 7,096 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,983 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Serta adanya pengaruh positif antara efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan koefisien regresi sebesar 9,973, yang artinya semakin tinggi efikasi diri dan rasa puas yang dirasakan seorang karyawan maka semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang dihasilkan. Sementara pengujian hipotesis menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 58,514 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,08 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Pembahasan

Hasil penelitian menjelaskan efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan dalam bekerja menunjukkan adanya keyakinan didalam diri karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga hal ini dapat mendorong semakin tingginya kinerja yang dihasilkan. Efikasi Diri merupakan tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri, memiliki dampak yang signifikan terhadap dorongan mereka untuk berhasil. Keyakinan pada kemampuan sendiri sangat penting, dan efikasi diri yang sehat adalah suatu keharusan untuk sukses dalam hidup dan berguna di masa yang akan datang.

Menurut Bandura (2002) efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk sesuatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak lebih mungkin menjadi sukses dari pada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah.



Efikasi diri mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang mungkin tidak dapat diramalkan sehingga dapat menerangkan mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan atau ada yang berhasil. Efikasi diri yang berasal dari pengalaman tersebut akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri. Dalam konsep efikasi diri terjadi proses interpretasi individu terhadap situasi spesifik yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan cara pandang seseorang terhadap kualitas dirinya sendiri, baik atau buruk, dan dapat dibangun sesuai karakteristik seseorang. Efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu.

Selain efikasi diri, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja diharapkan dapat mendorong semakin tingginya kinerja yang dihasilkan, maka penting bagi sebuah perusahaan untuk selalu memperhatikan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Menurut Fahlevi et al (2022) menjelaskan psikologi positif akan berpendapat bahwa psikologi juga harus memperluas jangkauan fokusnya dengan memanfaatkan motivasi intrinsik yang lebih besar dalam kreativitas. Dampak positifnya adalah sejauh mana seseorang mengalami kegembiraan, kepuasan, dan sebagainya, sedangkan afek negatif adalah sejauh mana seseorang mengalami perasaan seperti kesedihan atau ketakutan. Psikologi positif memberikan dampak peningkatan pemahaman tentang kesehatan mental yang positif, manfaat dari sifat-sifat seperti harapan dan rasa syukur sehingga menimbulkan rasa bahagia didalam diri seseorang. Seseorang yang merasa bahagia saat bekerja berkaitan dengan kepuasan kerja dan performansi individu. Karyawan atau pekerja yang bahagia berusaha untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Siegel dan Lane dalam Tanujaya (2014) karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima, dan apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan bagi individu. Teori ini mengukur kerja individu dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya melebihi dari apa yang diinginkan, maka individu akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja individu tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Sementara secara bersamaan efikasi diri dan kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan dan besarnya rasa puas yang timbul didalam diri karyawan diharapkan dapat mendorong semakin tingginya pencapaian kinerja yang dihasilkan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pengujian secara simultan menjelaskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya efikasi diri dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sawit Anugrah Sejahtera Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis.

Menurut Mu'alimin (2024) psikologi manajemen pada abad ke – 21 yang berfokus dalam peningkatan efektivitas sebuah organisasi melalui penerapan prinsip – prinsip psikologis pada manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Psikologi manajemen menekankan betapa pentingnya fokus pengaturan manajerial dan fokus dalam mempengaruhi aktivitas eksplorasi yang sangat penting untuk meningkatkan inovasi dan orientasi dalam tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan inovasi tim. Pada dasarnya psikologi manajemen merupakan bidang studi yang memadukan antara prinsip psikologi dengan praktik manajemen untuk memahami perilaku manusia dalam lingkungan kerja yang mencakup berbagai aspek seperti motivasi, kepribadian, komunikasi, konflik dan perubahan organisasional.



Dimana efikasi diri memiliki peran yang penting dalam menumbuhkan kepercayaan diri seorang karyawan didalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang memiliki efikasi yang tinggi mereka akan mengerahkan segala tenaganya untuk melakukan suatu tugas. Sebaliknya, jika karyawan memiliki efikasi diri yang rendah, akan bersikap setengah hati dan begitu cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan.

Selain adanya efikasi diri, kepuasan kerja juga dapat mendorong pencapaian tingginya kinerja yang dihasilkan. Peningkatan self efficacy dapat pula meningkatkan kepuasan dalam diri pegawai tersebut karena mereka merasa yakin dan dapat mengerjakan tugasnya dengan sempurna. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan dalam bekerja menunjukkan adanya keyakinan didalam diri karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga hal ini dapat mendorong semakin tingginya kinerja yang dihasilkan. Selain itu kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja diharapkan dapat mendorong semakin tingginya kinerja yang dihasilkan, maka penting bagi sebuah perusahaan untuk selalu memperhatikan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan secara bersamaan efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan dan besarnya rasa puas yang timbul didalam diri karyawan diharapkan dapat mendorong semakin tingginya pencapaian kinerja yang dihasilkan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dijelaskan, adapun saran yang dapat penulis sampaikan bagi perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap pengembangan efikasi diri para karyawan khususnya yang berkaitan dengan luas bidang perilaku (*generality*) yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja secara berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang selanjutnya ditindak-lanjuti dengan upaya-upaya konkret guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Bagi karyawan, saran yang dapat diberikan diharapkan dapat mengikuti program pelatihan dari perusahaan atau seminar yang bertujuan meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri dalam bekerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan selalu berpikiran positif dalam bekerja sehingga menumbuhkan rasa puas didalam diri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja serta menggunakan perkembangan metode penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ardi T. P. Venna, Astuti S. Endang dan Sulisty M. W. Cahyo. 2017. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT



Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 52 Nomor 1 November 2017*.

Bandura, A. 2002. *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.

Fahlevi R, Samarmata N, Aprilyani R, Abdurohim, Hedo D. J. P. K, Patodo M. S, Arini D. P, Wijaya Y dan Shobihah I. F. 2022. Psikologi Positif. Sumatera Barat : PT Global Eksekutif Teknologi.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mu"Alimin. 2024. Psikologi Manajemen. Yogyakarta : Diva Press.

Tanjaya W. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan *Cleaner* Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Volume 12 Nomor 2 Desember 2014*.