

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau yang dikenal sebagai PT KAI, adalah satu-satunya perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan penting dalam sektor transportasi kereta api di Indonesia. Dalam menghadapi perkembangan dinamika industri, perusahaan ini perlu memfokuskan perhatian pada Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. Manajemen SDM yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan (Wahyuni & Budiono, 2022). Hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung lebih produktif, bersemangat, fokus, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Sudanang & Priyanto, 2020).

Setiap perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) terletak di Pulau Jawa dan Pulau Sumatera (Suwondo & Marjan, 2017). Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun (2023), jumlah penumpang kereta api di Pulau Jawa dan Sumatera pada tahun 2021 hingga 2022 sebanyak 426.878.000 dengan sebaran tahun 2021 sebanyak 149.763.000 penumpang dan tahun 2022 sebanyak 277.115.000 penumpang. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat

peningkatan pengguna layanan kereta api dari tahun 2021 hingga 2022 sebesar 29,833%.

PT KAI (Persero) Daop V merupakan kantor wilayah PT KAI yang berada di Purwokerto, Kabupaten Banyumas. Karyawan yang bekerja di kantor Daop V Purwokerto berjumlah 150 orang (Iqbal Ahmad Duha, Asisten Manajer SDM Daop V). Dalam mengoperasikan perusahaan, PT. Kereta Api Indonesia membutuhkan tenaga kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal. Mengingat semakin meningkatnya kesibukan masyarakat dan persaingan bisnis pada moda transportasi darat, PT KAI harus selalu menjaga dan meningkatkan kualitas jasa layanannya supaya tidak kalah dalam bersaing dengan jasa angkutan darat lainnya. Salah satu peran dalam menjaga kualitas jasa transportasi tersebut, yaitu dengan memberikan pelayanan terbaik terhadap pelanggan. Pelayanan tersebut diharapkan dapat memuaskan pelanggan terkait jasa yang telah diberikan. Oleh sebab itu, supaya perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik para karyawan harus memiliki kemampuan sumber daya yang memadai (Supriatin & Suhendra, 2021). Seong et al. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan konsumen di industri perhotelan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumen, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan konsumen.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Penelitian tentang kepuasan kerja tetap menjadi topik yang relevan dan penting dalam konteks perubahan dinamika

kerja saat ini. Studi oleh Muliawati & Frianto (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja dan inovasi individu pada era digital. Selain itu, terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan retensi karyawan, dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan (Dewi & Sriathi, 2019). Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat relevan bagi organisasi yang ingin terus meningkatkan produktivitas karyawan seperti PT Kereta Api Indonesia.

Meskipun sudah terdapat hasil penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja di berbagai industri, namun masih ada kekurangan penelitian yang secara khusus fokus pada PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto dan hubungan antara efikasi diri, pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja dalam konteks perkeretaapian di Indonesia (Prabana & Luterlean, 2021). Padahal, variabel tersebut sangatlah menentukan terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI sehingga perlu untuk diteliti.

Agar kepuasan kerja terjamin, faktor-faktor yang pendukungnya harus tersedia dengan baik (Harahap & Khair, 2019). Kepuasan kerja memiliki berbagai variabel yang masing-masing variabelnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal perusahaan maupun faktor dalam diri pekerja itu sendiri (Tarjo, 2019). Menurut Sutanti & Widayati (2022) faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan dalam perusahaan, yaitu efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2023) faktor yang memberikan kepuasan kerja di antaranya adalah: kepemimpinan, pelatihan, dan pemberdayaan.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja (Tanjung et al., 2020). Efikasi diri merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai suatu target penugasan dengan sikap dan kemampuan yang dimiliki seseorang (Nurdin et al., 2020). Efikasi seseorang sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi efikasi diri semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Pada PT KAI, efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti menjaga keamanan dan ketepatan waktu kereta api.

Teori *self-efficacy* Bandura & Adams (1997) juga berdampak pada berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan kesehatan. Dalam pendidikan, siswa yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung berusaha keras, mengatasi kesulitan, dan mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi. Di tempat kerja, karyawan yang percaya diri dalam kemampuan mereka lebih mungkin mengambil inisiatif, mengatasi tugas-tugas yang sulit, dan berkinerja lebih baik (Sembiring, 2022). Bandura & Adams (1997) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan meningkatkan upaya untuk mengejar tujuan mereka. Karyawan merasa percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus. Akibatnya, mereka cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Nurdin et al. (2020) menyatakan bahwa efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Motivasi dan efikasi diri memiliki peran penting agar karyawan memiliki performa kerja yang baik serta memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Semakin tinggi efikasi diri (seseorang), semakin anda (orang tersebut) percaya diri pada kemampuan untuk berhasil (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerah sekaligus. Sementara itu, orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi keyakinan diri individu adalah karakteristik individu dengan keyakinan diri yang tinggi (Tanjung et al., 2020). Santoso & Dewi (2019) menyatakan bahwa dorongan terhadap kepuasan kerja diciptakan salah satunya oleh kepemilikan efikasi diri karyawan.

Karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Sebanyak 90% karyawan aktif mengutarakan pendapatnya di dalam sebuah forum Serikat Pekerja (SP) yang terdapat di perusahaan (Iqbal Ahmad Duha, Asisten Manajer SDM Daop V). Setiap anggota selalu berpikir kritis terkait isu-isu yang sedang terjadi. Karyawan tidak takut untuk mengutarakan pendapat, bertukar informasi, berdiskusi antaranggota, hingga mencari solusi dari permasalahan yang ada. Dengan adanya forum tersebut, menjadikan karyawan-karyawan aktif dan terjalannya komunikasi yang menjadikan hubungan antarrekan kerja semakin erat.

Namun, dengan memasuki era digitalisasi pada saat ini, di mana setiap karyawan dituntut untuk menguasai keterampilan teknologi, berpikir kritis, kreatif, dan selalu berinovasi tidak semua karyawan dapat mengikuti perubahan yang begitu cepat. Karyawan generasi milenial cenderung lebih mudah mengikuti perkembangan digital dan lebih antusias dalam mempelajari hal baru. Namun, para karyawan dengan rentang usia 50 – 55 tahun cenderung susah mengikuti perkembangan teknologi. Bahkan, setiap tahun setidaknya terdapat 10 karyawan yang mengajukan pensiun dengan alasan tidak dapat mengikuti perkembangan zaman yang serba digital (Iqbal Ahmad Duha, Asisten Manajer SDM Daop V Purwokerto).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya kontribusi efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Sembiring (2022) menyatakan bahwa efikasi diri berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan, artinya jika efikasi diri tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan tinggi pula. Hasil riset tersebut sama seperti yang dinyatakan oleh Tanjung et al. (2020), Santoso & Dewi (2019), Kencana & Santosa (2020), dan Mokhtar et al. (2023) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, riset yang dilakukan oleh Citrayani et al. (2022) dan Chegini et al. (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan dan pengetahuan. Salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah melalui

pelaksanaan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM agar sesuai dengan keinginan yang pada akhirnya akan mampu mendapatkan apa yang diinginkan (Maulyan, 2019). Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Meidita, 2019). PT KAI, sebagai perusahaan kereta api, telah memastikan karyawan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas yang berkaitan dengan operasi kereta.

Model Kirkpatrick oleh Donald L. Kirkpatrick yang dikembangkan pada tahun 1950-an adalah salah satu kerangka kerja evaluasi pelatihan yang paling diakui dan digunakan secara luas dalam dunia pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Model pelatihan ini dapat mengukur dampak pelatihan pada peserta apakah peserta merasa puas dengan pelatihan, sejauh mana mereka merasa pelatihan tersebut bermanfaat, dan apakah mereka merasa pelatihan tersebut relevan dengan pekerjaan mereka. Model ini telah memberikan arah pelatihan agar peserta puas mengikuti pelatihan dan mendapatkan kepuasan kerja akibat mendapatkan pelatihan yang tepat (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

Pendidikan Lapangan (Diklap) merupakan program pelatihan yang ada di PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto. Pendidikan lapangan ini dilaksanakan setiap 2 tahun sekali yang diikuti oleh seluruh karyawan dengan tujuan untuk *me-refresh* materi yang sudah diberikan oleh pusat lewat Pendidikan dan Pelatihan atau (Diklat) pada saat karyawan baru masuk, mendapatkan promosi jabatan, atau hendak dimutasi ke unit lain. Dalam pelaksanaan pendidikan

lapangan perusahaan selalu memanggil instruktur baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Namun, mayoritas instruktur berasal dari internal perusahaan, tergantung jenis pelatihannya. Apabila pelatihan yang akan diberikan itu asing seperti pelatihan *public speaking* dan strategi pemasaran perusahaan akan memanggil instruktur dari luar, tetapi apabila jenis pelatihannya berupa pelatihan perawatan sarana dan prasarana, PPKA, PAP, dan penjaga wesel perusahaan menggunakan instruktur dari dalam perusahaan.

Setiap karyawan yang sudah mengikuti program pendidikan lapangan akan diberikan sertifikat. Namun, pemantauan terkait kemampuan atau *skill* dari karyawan setelah mendapat pelatihan itu sudah diserahkan kepada masing-masing atasan di setiap unit. Penyelenggara diklap hanya akan memantau perkembangan karyawan lewat google form guna mengevaluasi pemahaman setelah mengikuti diklap itu seperti apa. Setelah mendapatkan pelatihan, diharapkan kemampuan dan pemahaman karyawan meningkat sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya kontribusi pelatihan terhadap kepuasan kerja. Meidita (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Wibowo (2021), Setiawan et al. (2021), Ginting & Baene (2021), dan Efendi & Winenriandhika (2021) menyatakan bahwa pelatihan mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Santika et al. (2019) dan Simanjorang (2019) menyatakan bahwa

pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Putra et al. (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, efikasi diri juga dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi di perusahaan (Silalahi & Silvianita, 2021). Ketika individu merasa efikasi diri mereka tinggi, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka (Bandura & Adams, 1997).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya kontribusi efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan. Laksono & Herlambang (2021) menyatakan bahwa efikasi diri yang semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dipaparkan oleh Rahmi et al. (2022), Ramadhani et al. (2023), Silalahi & Silvianita (2021), dan Vallery & Silvianita (2023) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2021) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Selain itu, keyakinan diri karyawan yang mendorong terciptanya motivasi dapat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Keyakinan diri ini berfungsi sebagai sumber motivasi internal. Motivasi ini, pada saatnya akan berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Hasanah & Eka Sari, 2019).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Putri et al. (2022) yang membuktikan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan hasil positif dan signifikan. Maka dari itu, telah terdapat bukti bahwa variabel motivasi mampu menjadi perantara dari pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang seringkali berdampak positif pada kepuasan kerja. Individu yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Mereka memiliki tujuan yang jelas dan merasa bahwa upaya mereka memiliki arti yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Locke & Latham, 2019). Karyawan dengan motivasi yang tinggi, seringkali menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya (Paendong et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Kencana & Santosa (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Meidita (2019), Rauan et al. (2019), Pahlawan & Onsardi (2020), Putra et al. (2019), dan Mubaroqah & Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Khair (2019) dan Adam & Efni (2021)

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bentuk kepuasan kerja lainnya yang dirasakan oleh karyawan PT KAI Daop V yaitu dengan adanya penghargaan dan kompensasi yang mereka terima. Pemantauan tersebut diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama Asisten Manajer SDM PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto, karyawan yang memiliki prestasi dan kemampuan kerja yang maksimal akan diberi penghargaan setiap satu tahun sekali berupa tiket umroh gratis yang diberikan pada saat HUT KAI, setiap tanggal 28 September. Selain itu, upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan memberikan gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaannya dan adanya sistem kenaikan gaji sebanyak minimal 2% setiap 2 tahun. Kemudian, adanya *career path* yang jelas. Di perusahaan sudah terdapat jenjang karir, namun apabila lebih didetailkan dan dioptimalkan karyawan dapat memperkirakan beberapa tahun ke depan posisi jabatan yang akan diterima itu seperti apa.

Selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pelatihan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja (Lestari & Hadiyanti, 2019). Dalam hal ini, perusahaan diharapkan mampu memberikan program pelatihan yang menyenangkan dan tidak membosankan supaya karyawan menikmati setiap prosesnya yang pada gilirannya mampu meningkatkan motivasi kerja (Meidita, 2019). Karyawan yang telah diberikan program pelatihan oleh perusahaan wajib mengikuti program tersebut guna meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya kontribusi pelatihan terhadap motivasi kerja. Neza & Rivai (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Meidita (2019), Lestari & Hadiyanti (2019), Nur Ash Shidiq & Azizah (2019), dan Sari & Luhur (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Astika (2020) dan Nurhayat & Wahyuni (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik (melalui pelatihan) cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Lestari & Hadiyanti, 2019). Motivasi ini pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Kencana & Santosa, 2020). Karyawan yang merasa puas, pada akhirnya akan bekerja lebih maksimal dan melebihi target harapan yang ditetapkan perusahaan (Meidita, 2019).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dinyatakan motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja (Meidita, 2019). Namun, dengan adanya bukti pengaruh antar variabel yang signifikan dan terbatasnya penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja, maka perlu dilakukan penelitian mengenai variabel tersebut dengan tujuan agar mendapatkan bukti baru.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Narendra (2017) yang membahas tentang efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Untuk memperluas penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel independen pelatihan dari penelitian milik (Meidita, 2019). Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan menyumbangkan informasi penting dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop V Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian akan mengambil judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto?

4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto?
6. Apakah motivasi kerja dapat memediasi efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini tujuan peneliti menentukan pembatasan masalah yaitu agar permasalahan yang diteliti lebih fokus pada satu tujuan penelitian, sehingga tujuan yang diharapkan oleh peneliti dapat tercapai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu efikasi diri dan pelatihan, variabel terikat yaitu kepuasan kerja, dan variabel intervening motivasi kerja.
2. Penelitian ini dilakukan pada PT. KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
3. Populasi penelitian ini karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
4. Periode Penelitian ini dari bulan November – Desember 2023.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan pengaruh efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto.
- b. Memberikan pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto

Hasil penelitian diharapkan memberikan informasi ilmiah dan pemikiran yang bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT KAI (Persero) Daop V Purwokerto yang dipengaruhi oleh efikasi diri dan pelatihan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan literatur mengenai variabel efikasi diri dan pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

c. Bagi peneliti

- 1) Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, terutama mengenai efikasi diri, pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- 2) Sebagai syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

