

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan. Perasaan tersebut dihasilkan melalui evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017). Sejalan dengan pernyataan sebelumnya, Wibowo (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kebahagiaan seseorang atas pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2023) kepuasan kerja adalah perasaan bahagia seorang karyawan dalam menghormati dan melaksanakan tugasnya. Kemudian, menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, dapat ditarik sebuah intisari mengenai kepuasan kerja, yaitu sebagai perasaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak

menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi sehingga karyawan merasa puas lahir dan batin.

b. Elemen Kunci Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Seseorang dapat merasa puas dengan satu aspek pekerjaannya, tetapi tidak dengan aspek lainnya. Menurut Busro (2023), beberapa elemen kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Jenis pekerjaan mereka sendiri;
- 2) Gaji, baik itu uang maupun tunjangan;
- 3) Promosi/karir;
- 4) Supervisi/pengawasan;
- 5) Rekan kerja;
- 6) Keadilan; dan
- 7) Hasil pekerjaan secara keseluruhan.

c. Teori Kepuasan Kerja (*Two Factor Theory*)

Teori mengenai kepuasan kerja mencoba mencari tahu apa yang membuat seseorang pekerja merasa lebih puas dengan apa yang dia kerjakan. Teori ini juga mencari tahu bagaimana perasaan orang tentang kepuasan kerja mereka. Di antara teori kepuasan kerja, salah satunya adalah *Two Factor Theory*.

Two Factor Theory atau teori dua faktor menurut Herzberg dalam (Robbins & Judge, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) terdiri dari beberapa kelompok variabel yang berbeda, termasuk faktor motivasi (*motivators*) dan faktor kebersihan (*hygiene factors*). Menurut teori ini, ketidakpuasan dihubungkan bukan dengan pekerjaan itu sendiri, melainkan dengan kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. *Hygiene factors* mencegah reaksi negatif.

Sebaliknya, kepuasan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti karakter pekerjaan, pencapaian dalam pekerjaan, kesempatan promosi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri serta pengakuan. Faktor-faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan motivasi yang tinggi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dinamakan *motivators*.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat empat komponen yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Herzberg (2008) dalam Busro (2023). Berikut adalah faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- 1) Faktor psikologik, berkaitan dengan kejiwaan karyawan.

Faktor ini mencakup hal-hal seperti minat, ketenangan

dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, dan bakat keterampilan.

2) Faktor sosial, berkaitan dengan interaksi sosial karyawan.

Faktor ini mencakup hal-hal seperti interaksi atau komunikasi dengan karyawan, komunikasi dengan atasan, dan interaksi antar sesama karyawan dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

3) Faktor fisik, berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Faktor ini mencakup hal-hal seperti jenis pekerjaan, jadwal kerja, waktu istirahat, sarana prasarana kerja, kondisi ruangan, dan kondisi kesehatan.

4) Faktor finansial, berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan. Faktor ini mencakup hal-hal seperti sistem gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, dan fasilitas, serta promosi.

e. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya adalah dengan melakukan penilaian tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penilaian ini dapat digunakan untuk membuat peraturan di suatu organisasi. Dalam mengukur kepuasan kerja, Afandi (2016) dalam Maulidah et al. (2022) mengemukakan lima indikator, yaitu:

- 1) Pekerjaan, isi dari tugas yang dijalankan oleh seseorang apakah memiliki unsur memuaskan. Isi pekerjaan harus sejalan atas deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh setiap karyawan.
- 2) Upah/gaji, pendapatan upah yang didapatkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya apakah sesuai pada kebutuhan dan merasakan keadilan.
- 3) Promosi, adanya peluang yang didapatkan untuk kenaikan jabatan dalam pelaksanaan kerja.
- 4) Pengawas, seorang pemimpin yang memberikan tugas dan arahan selama bekerja.
- 5) Rekan kerja, elemen yang berkaitan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain selama menjalankan pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan keuletan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2017). Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi sebagai situasi yang memiliki pengaruh, mampu mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan sikap seseorang yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Bangun (2018), motivasi

adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas motivasi dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi karena motivasi merupakan suatu faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Teori Motivasi Kerja (*Achievement Theory McClelland*)

Mc Clelland dalam (Sinambela, 2019) berpendapat bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan bergantung pada kekuatan dorongan seseorang, keadaan, dan peluang yang tersedia. David Mc Clelland berpendapat bahwa kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh melalui interaksi orang tersebut dengan lingkungannya.

c. Penerapan Motivasi di Tempat Kerja

Menurut Hasibuan (2016) motivasi dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu langsung maupun tidak langsung. Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan supaya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Sedangkan motivasi tidak langsung diberikan berupa fasilitas-fasilitas sehingga membuat

karyawan nyaman dan bersemangat dalam pekerjaannya serta dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Penerapan motivasi langsung di perusahaan menurut Musarifah Ikhwana & Yulia Anggraini (2021) di antaranya pemberian semangat oleh atasan, pemberian kompensasi, pemberian bonus jika memenuhi target, melakukan kegiatan liburan setiap enam bulan sekali. Sedangkan penerapan motivasi tidak langsung di antaranya pemberian fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan seperti kantor yang nyaman, kantor yang luas, ruangan masing-masing menggunakan AC, dan setiap jabatan memiliki ruangan sendiri.

d. Indikator Motivasi Kerja

McClelland dalam Robbins & Judge (2015) mengukur motivasi menggunakan tiga indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), indikator ini diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berkaitan dengan apa yang sedang dikerjakan dan mengarahkan karyawan untuk mengejar pencapaian tertentu.
2. Kebutuhan akan hubungan (*Need for affiliation*). Indikator ini membahas terkait kehangatan hubungan dan dukungan

dari orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk membangun hubungan yang baik dengan orang lain.

3. Kebutuhan atas kekuatan (*Need for power*). kebutuhan ini menguasai dan mempengaruhi orang lain. Seseorang yang memiliki kebutuhan ini mungkin tidak peduli dengan perasaan orang lain.

3. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura & Adams (1997) efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengorganisasi dan melakukan sejumlah tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Verianto (2019) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri seseorang untuk menyelesaikan tugas mereka dalam kondisi sulit. Salah satu komponen pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari adalah efikasi diri. Adanya keyakinan bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk mengontrol pikiran, perasaan, dan perilakunya adalah dasar teori efikasi diri (Rahayu et al., 2023).

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan diri yang dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan tugas atau kewajibannya.

b. Teori Efikasi Diri (*Self-efficacy Theory*)

Teori efikasi diri yang dikembangkan oleh Bandura & Adams (1997) mengacu pada keyakinan seseorang bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi motivasi seseorang untuk mengejar tujuan. Wood & Bandura (1989) menyatakan bahwa kepercayaan pada kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dapat mempengaruhi perasaan harga diri atau memudahkan pencapaian hal-hal yang memberikan kepuasan.

Teori kognitif sosial mencakup teori efikasi diri yang dikembangkan oleh Bandura & Adams (1997). *Social Cognitive Theory* menekankan pertemuan yang kebetulan dan peristiwa yang tak terduga, meskipun peristiwa-peristiwa ini tidak selalu mengubah jalan hidup manusia. Salah satu asumsi awal dan dasar dari *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura adalah *Learning Theory* (teori pembelajaran) yang berpendapat bahwa manusia sangat fleksibel dan memiliki kemampuan untuk mempelajari beragam kecakapan bersikap ataupun berperilaku dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah pengalaman-pengalaman yang tak terduga.

c. Penerapan Efikasi Diri dalam Perusahaan

Menurut Bandura, sumber yang paling penting dalam meningkatkan efikasi diri adalah kemahiran dalam

melaksanakan pekerjaan, yaitu memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaannya. Karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan berhasil pada masa lalu, maka akan menjadi lebih percaya diri untuk melakukan pekerjaannya pada masa yang akan datang.

d. Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura & Adams (1997), terdapat tiga dimensi yang menentukan efikasi diri seseorang. Dimensi-dimensi ini adalah:

1. Dimensi tingkat *level/magnitude*. Dimensi ini menunjukkan seberapa sulit tugas itu ketika seseorang mampu melakukannya. Apabila tugas-tugas disusun menurut tingkat kesulitannya, kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat akan membatasi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih mudah, sedang, atau bahkan paling sulit. Di sisi lain, dimensi ini memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan tindakan yang dirasa mampu dilakukan dan terhindar dari tindakan yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.
2. Dimensi kekuatan (*strength*). Dimensi ini menunjukkan kekuatan dari harga atau harapan seseorang mengenai kemampuan mereka. Harapan yang lemah mudah

digoyahkan oleh pengalaman yang tidak membantu. Sebaliknya, harapan yang kuat mendorong seseorang untuk terus berusaha. Terlepas dari kemungkinan bahwa pengalaman yang kurang membantu dalam beberapa kasus, dimensi ini berhubungan langsung dengan dimensi level. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah harga yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Dimensi generalisasi (*generality*). Dimensi ini membahas seberapa luas bidang tingkah laku yang diyakini oleh seseorang akan kemampuan mereka. Individu dapat memiliki rasa percaya diri dalam kemampuan mereka. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan keadaan tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan keadaan yang berbeda.

4. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Wibowo (2022) pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) merupakan investasi organisasi yang penting bagi perusahaan. Pelibatan segenap SDM perusahaan dalam kegiatan pelatihan merupakan hal yang amat penting untuk mendapatkan pengetahuan dan skill sehingga pekerja dapat mengaplikasikannya dalam lingkungan kerja. Proses peningkatan kapasitas pekerja melalui pelatihan

memungkinkan karyawan melakukan *jobdesk* sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Sinambela, 2019). Sedangkan menurut Hamali (2016) pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Dari beberapa deskripsi yang telah dijelaskan, dapat ditarik suatu konklusi bahwa pelatihan merupakan proses belajar mengajar yang melibatkan penerapan metode dan pendekatan tertentu untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang atau karyawan.

b. Model Pelatihan KirkPatrick

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. Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) evaluasi terhadap efektivitas program pendidikan dan pelatihan mencakup 4 level evaluasi, yaitu:

- 1) Level 1 (*reaction*)

Evaluasi ini dilakukan terhadap reaksi peserta pelatihan/program yang bertujuan untuk mengukur kepuasan peserta. Program pelatihan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasa menyenangkan dan memuaskan peserta pelatihan sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar serta berlatih.

2) Level 2 (*learning*)

Evaluasi level ini difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan pelatihan dilakukan, sehingga lebih bersifat internal. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, ataupun peningkatan keterampilan.

3) Level 3 (*behavior*)

Evaluasi level ini difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah mengikuti program pelatihan. Perubahan tersebut difokuskan pada implementasi setelah peserta mengikuti pendidikan dan pelatihan, sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal.

4) Level 4 (*result*)

Level ini fokus terhadap hasil akhir yang terjadi setelah peserta mengikuti program pelatihan.

c. Manfaat Pelatihan bagi Individu dan Organisasi

Manfaat pelatihan menurut Nurul Ichsan & Nasution (2021) adalah sebagai berikut:

a) Manfaat untuk karyawan

1. Membantu mendorong dan mencapai rasa percaya diri dan pengembangan diri.
2. Membantu karyawan mengatasi stres, frustrasi, dan konflik.
3. Meningkatkan kebutuhan personal peserta dan pelatih.

b) Manfaat bagi perusahaan

1. Memperbaiki moral SDM.
2. Membantu karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan.
3. Membantu menciptakan citra yang lebih baik tentang perusahaan.

d. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), lima indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur;
2. Peserta;
3. Materi;
4. Metode; dan
5. Tujuan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan efikasi diri, pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil	Sinta
1.	Gilang Narendra (2017) Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Vol. 5, No. 3 (2017) EISSN: 2549192X	Variabel Independen: X1: Efikasi Diri Variabel Mediasi: Z: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi tidak dapat menjadi variabel intervening untuk pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.	3
2.	Anggi Meidita (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 226-237 ISSN 2623-2634 (online) DOI:	Variabel Independen: X1: Pelatihan X2: Kompetensi Variabel Mediasi: Z: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Pelatihan berpengaruh signifikan	5

	https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772		<p>terhadap kepuasan kerja.</p> <p>4. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>6. Motivasi kerja tidak dapat menjadi variabel intervening untuk pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>7. Motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening untuk pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.</p>	
3.	<p>Rahman Tanjung, dkk (2020)</p> <p>JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No.1, 2020 ISSN: 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306 DOI: https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.554</p>	<p>Variabel Independen: X1: Penilaian Diri X2: Efikasi Diri Z: Kinerja Guru</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Penilaian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Penilaian diri dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.</p>	4

5.	<p>Agus Santoso & I.G.A Manuati Dewi (2019)</p> <p>E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 11, 2019: 6488-6508 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p06</p>	<p>Variabel Independen: X1: Efikasi Diri X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	5
6.	<p>Dewa Ayu Dwi Putri Kencana & I Made Santosa (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium Vol. 6 No.2 (2020), hal: 212-222 E-ISSN: 2723-1704 P-ISSN: 2443-3934 DOI: https://ojs.unr.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/435</p>	<p>Variabel Independen: X1: Efikasi Diri X2: Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	-
7.	<p>Aida Mokhtar, dkk (2021)</p> <p>Sage Journal DOI: https://doi.org/10.1177/08920206211019400</p>	<p>Variabel Independen: X1: Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Mediasi: Z: Efikasi Diri</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Komitmen organisasi</p>	-

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Efikasi diri dapat menjadi variabel intervening untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.	
8.	Zahra Chegini, dkk (2019) Nursing Practice Today P-ISSN: 2383-1154 E-ISSN: 2383-1162 DOI: https://doi.org/10.18502/npt.v6i2.913	Variabel Independen: X1: Efikasi Diri X2: Keadilan Organisasi X3: Kepuasan Kerja Variabel Independen: Y1: Kepuasan Kerja Y2: Komitmen Organisasi	1. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 5. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.	-
9.	Fiona Citrayani, dkk (2022) Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia P-ISSN: 2541-0849 E-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 1, Januari 2022	Variabel Independen: X1: Karakteristik Pekerjaan X2: Efikasi Diri Variabel Mediasi: Z: Keterikatan Kerja Variabel Independen: Y: Kepuasan Kerja	1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. 2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. 3. Karakteristik	-

	DOI: http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046		pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja. 7. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja.	
10.	Indra Setiawan, dkk (2021) Jurnal Prespektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) E-ISSN: 2747-0199 P-ISSN: 2747-0180 Vol. 1, Issue 2, Mei 2021 DOI: https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32	Variabel Independen: X1: Pelatihan Variabel Mediasi Z: Kepuasan Kerja Variabel Independen: Y: Kinerja Karyawan	1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. kepuasan kerja memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.	-

C. Kerangka Pemikiran

<p>11.</p>	<p>Yanti Mayasari Ginting & Adieli Baene (2021)</p> <p>Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen E-ISSN: 2580- 3743 Vol. 9 No. 1, Maret 2021 (75-87) DOI: https://doi.org/10.35145/procuratio.v9i1.1088</p>	<p>Variabel Independen: X1: Pelatihan X2: Lingkungan Kerja X3: Kompensasi Finansial X4: Kompensasi non finansial</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>-</p>
<p>12.</p>	<p>Suryono Efendi & Ogy Winenriandhika (2021)</p> <p>AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021 DOI: https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383</p>	<p>Variabel Independen: X1: Rekrutmen X2: Pelatihan X3: Pengalaman kerja</p> <p>Variabel Mediasi Z: Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 7. kepuasan kerja</p>	<p>5</p>

			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>8. kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.</p> <p>9. kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>10. kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	
13.	<p>Laras Guntur Santika, dkk (2019)</p> <p>Jurnal Manajemen E-ISSN: 2301-4628 Vol. 10, Issue 1, Juni 2019 DOI: https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1883</p>	<p>Variabel Independen: X1: Pelatihan X2: Kompensasi</p> <p>Variabel Mediasi Z: Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p> <p>7. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>	-

14.	<p>Rizaldi Putra, dkk (2019)</p> <p>Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen E-ISSN: 2580-3743 Vol. 7 No. 3, September 2019 (328-343)</p>	<p>Variabel Independen: X1: Motivasi X2: Pelatihan X3: Budaya Organisasi X4: Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Dependen: Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3. Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. 5. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 7. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 8. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. 9. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	-
-----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

			guru.	
15.	<p>Candra Ardi Wibowo (2021)</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen ISSN: 1411-9366 E-ISSN: 2747- 0032 Vol. 12 No. 2, Mei 2021, 93-105 DOI: https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212</p>	<p>Variabel Independen: X1: Pelatihan Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Kompensasi</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 3. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	5
16.	<p>Elida F.S. Simanjourang (2019)</p> <p>Jurnal Ecobisma Vol. 6 No. 1 Jan 2019 P-ISSN: 24776092 E-ISSN: 26203391</p>	<p>Variabel Independen: X1: Pelatihan Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Promosi</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Pelatihan, Lingkungan kerja, dan promosi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	4

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Teori efikasi diri Bandura & Adams (1997) mengatakan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung menghadapi tugas-

17.	<p>ST Mubaroqah & Muhammad Yusuf (2020)</p> <p>KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen P-ISSN: 1907-3011 E-ISSN: 2528-1127</p>	<p>Variabel Independen: X1: Motivasi kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan kerja</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	5
18.	<p>Alfi Pahlawan & Onsardi (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen Modal Insasi dan Bisnis (JMMIB) E-ISSN: 2723-424X DOI: https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.17</p>	<p>Variabel Independen: X1: Motivasi Kerja X2: Iklim Organisasi X3: Kepemimpinan</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	-
19.	<p>Franfly J. Jauan & Bernhard Tewal (2019)</p> <p>Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25411</p>	<p>Variabel Independen: X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja Fisik X3: Stres Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	6

			terhadap kepuasan kerja. 4. Motivasi, lingkungan kerja fisik, dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	
20.	Dewi Suryani Harahap & Hazman Khair Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN: 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404	Variabel Independen: X1: Kepemimpinan X2: Kompensasi Variabel Mediasi: Z: Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. 7. Motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.	5

tugas dengan keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikannya. Dalam konteks kerja, individu dengan efikasi diri

<p>21.</p>	<p>Andy Adam, dkk (2021)</p> <p>Jurnal Ekonomi KIAT P-ISSN: 1410-3834 E-ISSN: 2597-7393 DOI:</p>	<p>Variabel Independen: X1: Motivasi X2: Kepemimpinan</p> <p>Variabel Mediasi: Z: Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> <p>4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>-</p>
<p>22.</p>	<p>Ianaturodiah & Eko Wahjudi (2020)</p> <p>JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan Vol. 4 No. 2 November 2020</p>	<p>Variabel Independen: X1: Efikasi Diri</p> <p>Variabel Mediasi: Z: Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</p>	<p>-</p>

	DOI: 10.26740/jpeka.v4 n2.p113-126		3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.	
23.	Maya Fitri Lestari & Sofia Ulfa Eka Hadiyanti (2019) Jurnal Ekonomi dan Manajemen P-ISSN: 1907-8439 E-ISSN: 2614-1345 DOI: https://doi.org/10.30650/jem.v13i2.1264	Variabel Independen: X1: Pelatihan Variabel Dependen: Y: Motivasi Kerja	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.	4
24.	Dewi Andriani (2021) Fokus Ekonomi P-ISSN: 1907-1603 I-ISSN: 2549-8991 Vol. 16 No. 2	Variabel Independen: X1: <i>Emotional Intelligence</i> X2: Efikasi Diri X3: Perubahan Organisasi Variabel Mediasi: Z: Motivasi Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. 2. Efikasi Diri berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. 3. Perubahan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 4. <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja 5. Efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.	-

			6. Perubahan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
25.	Wayan Arya Paramarta & I Putu Purnama Astika (2020) Jurnal Widya Manajemen E-ISSN: 2655- 9501 Vol. 2 No. 2 DOI: https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2	Variabel Independen: X1: Pelatihan X2: Lingkungan Kerja Variabel Mediasi: Z: Motivasi Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	1. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. 3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 5. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 6. Motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja. 7. Motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.	5

yang tinggi lebih cenderung mengejar tantangan, mencoba hal-hal baru, dan mengatasi hambatan. Hal ini dapat membantu mereka merasa lebih berdaya dan puas dengan pencapaian mereka di tempat kerja.

Narendra (2017) memiliki pandangan serupa, bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Kencana & Santosa, 2020; Mokhtar et al., 2023; Santoso & Dewi, 2019; Tanjung et al., 2020) juga menyatakan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan dasar teori dan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang tinggi cenderung berkontribusi positif pada kepuasan kerja. Keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan di tempat kerja dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan tingkat kepuasan mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mendorong peningkatan efikasi diri karyawan sebagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), model evaluasi pelatihan ini dapat mengukur dampak pelatihan pada peserta apakah peserta merasa puas dengan pelatihan, sejauh mana mereka merasa pelatihan tersebut bermanfaat, serta 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.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Meidita (2019) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Winenriandhika, 2021; Ginting & Baene, 2021; Setiawan et al., 2021; Wibowo, 2021) juga menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan dasar model evaluasi dan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang efektif berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Proses pelatihan yang dirasa menyenangkan dan memuaskan peserta, mereka akan tertarik dan termotivasi untuk belajar serta berlatih yang mana dapat meningkatkan keterampilan dan mendapatkan hasil maksimal. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan agar karyawan merasa lebih percaya diri terhadap kemampuannya yang pada akhirnya mereka akan merasa puas.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja

Teori efikasi diri Albert Bandura, semakin tinggi efikasi diri karyawan, semakin percaya diri pada kemampuan untuk berhasil. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri. Hal ini dapat menjadi motivasi mereka untuk segera menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Narendra (2017) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Ianaturodiah & Wahjudi,

2020; Laksono & Herlambang, 2021; Ramadhani et al., 2023; Widyastuti & Pranitasari, 2019) juga menyatakan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan dasar teori dan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang tinggi cenderung berkontribusi positif terhadap motivasi kerja. Keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai tujuan dapat mendorong motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mendorong peningkatan efikasi diri karyawan sebagai cara untuk meningkatkan motivasi kerja.

4. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

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 Kirkpatrick ini telah memberikan arah pelatihan agar peserta puas mengikuti pelatihan dan mendapatkan kepuasan kerja akibat mendapatkan pelatihan yang tepat. Motivasi kerja merupakan salah satu pendorong seorang karyawan untuk meningkatkan rasa puas. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan termotivasi atau terdorong untuk mengikuti program tersebut dengan bersungguh-sungguh, tujuannya untuk meningkatkan *skill* atau kemampuan mereka dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Lestari et al. (2019) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Firman et al., 2022; Meidita, 2019; Neza & Rivai, 2020) juga menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan dasar teori dan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperbanyak pelatihan yang sudah diberlakukan sebelumnya agar motivasi karyawan meningkat dan memiliki kemampuan yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

★ Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974), disebut juga sebagai teori motivasi prestasi. McClelland berpendapat bahwa kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh melalui interaksi orang tersebut dengan lingkungannya. Tiga kebutuhan yang memotivasi karyawan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan. Motivasi kerja merupakan salah satu pendorong seorang karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja

(Meidita, 2019). Apabila tiga kebutuhan yang dapat memotivasi kinerja karyawan terpenuhi, karyawan akan merasa puas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Dewi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Kencana & Santosa, 2020; Mubaroqah & Yusuf, 2020; Narendra, 2017; Putra et al., 2019; Rauan et al., 2019) juga menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan dasar teori dan penelitian ini, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa motivasi kerja yang tinggi cenderung berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan sehingga karyawan semakin termotivasi dalam bekerja dan pada akhirnya mereka merasa puas. Apabila karyawan merasa puas, mereka akan berusaha untuk memaksimalkan tugas pekerjaannya yang mana berdampak baik terhadap perusahaan.

6. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

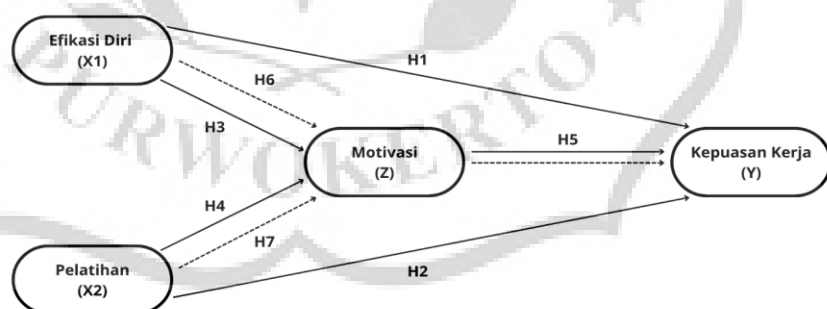
Motivasi karyawan membutuhkan keyakinan diri sehingga dapat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Ketika individu merasa efikasi diri mereka tinggi, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Keyakinan diri ini berfungsi

sebagai sumber motivasi internal. Motivasi ini, pada gilirannya, berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Hasanah & Eka Sari, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) bahwa efikasi diri secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja atau pelatihan secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang ada dan diuji kebenarannya secara ilmiah. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1)

Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hipotesis 2 (H2)

Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hipotesis 3 (H3)

Efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Hipotesis 4 (H4)

Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Hipotesis 5 (H5)

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Hipotesis 6 (H6)

Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Hipotesis 7 (H07)

Motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.