

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Gibson et al. (2012) dalam (Dihan & Pratama, 2018) menyatakan kinerja adalah hasil karya timbul dari suatu kombinasi usaha, kemampuan/keterampilan dan pengalaman seseorang. Rozarie (2017) dalam (Awba & Putri, 2021) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kasmir (2019) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

###### **b. Teori Kinerja**

Teori kinerja yang diterapkan yaitu *Path Goal Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's, berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai tujuan. Teori

yang lain dikemukakan oleh George-poulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya jika seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur untuk memuaskan needs (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*) (Hanafi & Yohana, 2017).

### c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memerikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang

baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) dalam Susanto dan Veronica (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Individu

Mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi.

2. Psikologi

Mencakup persepsi, attitude, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

3. Faktor organisasi

Mencakup sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

**d. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2015) dalam (Ratnasari & Yusnita, 2018) mengatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja ada enam indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2. Self efficacy**

### **a. Pengertian Self efficacy**

Menurut (Yateno, 2020) *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura (Sinambela et al. 2020) mendefinisikan *self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. Gibson et al (2012:159) dalam Wibowo (2017) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan dengan cukup dalam suatu situasi tertentu.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beranekaragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana cara seseorang bertindak dan mencapai hasil yang seseorang bisa dalam pekerjaannya. Serta efikasi diri membuat seseorang bisa tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungi ketidakmampuannya (Jayusman et al., 2019).

Berdasarkan pengertian diatas, *self efficacy* merupakan suatu keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan mengatur setiap kegiatan yang menjadi syarat untuk mencapai kinerja yang optimal.

#### **b. Teori *Self efficacy***

Teori efikasi diri merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory*. Teori tersebut menyatakan bahwa sebagian besar pembelajaran manusia terjadi dalam sebuah lingkungan social manusia memperoleh pengetahuan, keterampilan, keyakinan dan sikap dengan mengamati orang lain. Individu juga melihat contoh untuk mempelajari kegunaan dan kesesuaian perilaku akibat dari perilaku yang digunakan, kemudian mereka mengharapkan hasil dari tindakan mereka sesuai dengan kemampuan dan keyakinan yang mereka miliki. *Social Cognitive Theory* menyoroti pertemuan yang kebetulan dan kejadian yang tak

terduga meskipun kejadian tersebut tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Beberapa asumsi awal dan mendasar dari *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura adalah *Learning Theory* (teori pembelajaran) yang berasumsi bahwa manusia cukup fleksibel dan mampu mempelajari beragam kecakapan bersikap maupun berperilaku dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah pengalaman-pengalaman tak terduga Bandura (1997).

**c. Factor – factor yang mempengaruhi *Self efficacy***

Menurut Yateno (2020) sumber *self efficacy* ada empat, yaitu :

1) Pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja

Pengalaman yang diperoleh lewat usaha terus menerus membentuk efikasi yang kuat dan fleksibel. Efikasi yang dibangun dari kesuksesan yang datang dengan mudah maka akan mudah berubah pula.

2) Pengalaman pribadi atau pemodelan

Keberhasilan atau kegagalan orang lain (model) yang diamati akan berpengaruh pada efikasi seseorang.

3) Persuasi social

Dapat digunakan untuk membentuk efikasi diri dengan memberikan informasi obyektif dan melakukan beberapa tindakan tindak lanjut.

4) Peningkatan fisik dan psikologis

Jika individu berada pada kondisi fisik dan mental yang sehat, maka hal itu merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi.

Sedangkan menurut Bandura (1997) dalam Susanto (2018) mengungkapkan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1. Pencapaian prestasi

Prestasi keterpaduan antara kualitas dan kuantitas seseorang. Faktor ini didasarkan pada pengalaman-pengalaman yang dialami individu secara langsung. Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan di masa lalu, maka dapat meningkatkan efikasi dirinya.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Individu yang pada awalnya memiliki *self efficacy* yang rendah akan sedikit berusaha untuk dapat mencapai keberhasilan seperti yang diperoleh orang lain.

3. Bujukan lisan dan kondisi emosional

Individu diarahkan dengan saran, nasehat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat

menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan akan kemampuan dirinya.

#### **d. Indikator *Self efficacy***

Menurut Sulistyو & Suhartini (2019) dalam (Putri, 2022) tinggi rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan terdiri dari 3 indikator berikut :

1. Besarnya (*magnitude*) yaitu suatu tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu.
2. Kekuatan (*strength*) berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya.
3. *Generality* menunjukkan seberapa luas situasi di mana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.

### **3. Pelatihan**

#### **a. Pengertian Pelatihan**

Menurut Kasmir (2019) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan pengetahuan, dan perilakunya. Menurut Dessler (2011) dalam (Yadewani & Nasrul, 2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan sebagai kegiatan yang harus dilakukan untuk pengembangan diri para karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan dimaksudkan untuk

mengoreksi kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan yang diharapkan. Agus Tulus (2000:89) dalam (Puspitasari et al., 2022) mengemukakan bahwa :

- a. Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.
- b. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilannya.
- c. Kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian diatas, pelatihan adalah sebagai kegiatan yang harus dilakukan untuk pengembangan diri para karyawan agar mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

#### **b. Teori Pelatihan**

Sinambela (2017) mengemukakan teori pelatihan kerja yaitu Teori Belajar. Teori ini dikemukakan oleh Espejo, dkk (1996) yang menjelaskan bahwa kehidupan seseorang tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal karena organisasi sebagai suatu system selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Learning Theory Espejo dkk (1996) menyatakan *“The competitive landscape is changing, and new models of competitiveness are needed to deal with challenges a head”*. Pernyataan itu menunjukkan bahwa organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sehingga mampu

memberikan produk dan jasa yang berkualitas pada pelanggannya, mengingat tingkat persaingan yang semakin ketat.

**c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut (Kasmir, 2018) faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu :

1) Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.

2) Instruktur / Pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Instruktur biasanya dipilih dari dalam maupun dari luar perusahaan.

3) Materi Pelatihan

★ Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

4) Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.

#### 5) Lingkungan Pelatihan

Lingkungan pelatihan merupakan pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

#### 6) Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

#### **d. Indikator Pelatihan**

Veithzal & Sagala (2009) dalam (Yadewani & Nasrul, 2019) mengemukakan secara umum beberapa indikator pelatihan sebagai berikut :

1. Materi Pelatihan. Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan. Indikatornya adalah kelengkapan materi pelatihan.
2. Metode pelatihan. Metode sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan. Indikatornya adalah metode pelatihan yang sesuai.
3. Pelatih (instruktur). Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada

peserta pelatihan. Indikatornya adalah kemampuan instruktur pelatihan.

4. Peserta pelatihan. Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dipilih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.
5. Sarana pelatihan. Sarana pendukung evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai.

#### **4. Kepuasan Kerja**

##### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut (Priansa, 2017) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam setiap individu. Menurut Hasibuan (2009) dalam (Murtiningsih, 2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Menurut Steve M. Jex (2002) dalam Sinambela (2018) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan ditandai dengan perasaan senang, giat, tekun, dan cinta terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga menghasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan dan yang diterimanya.

#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Baron (2003) dalam (Priansa, 2017) menyatakan salah satu teori mengenai kepuasan kerja yaitu *Two Factor Theory*. Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

#### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014) dalam (Priansa, 2017) yaitu :

1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

## 5) Komponen Genetik (*Genetic Component*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Irmayani (2021) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

### 1) Kondisi kerja

Kondisi kerja artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.

### 2) Peraturan

Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.

### 3) Kompensasi

Kompensasi yang dimaksud adalah adanya keseimbangan antara pekerjaan yang sekarang dijalankan dengan pekerjaan yang sebelumnya sudah dilakukan.

#### 4) Efisiensi kerja

Efisiensi kerja dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.

#### 5) Peluang Promosi

Peluang promosi merupakan dimana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi sendiri sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterima.

#### 6) Rekan Kerja atau Partner Kerja

Rekan kerja atau partner kerja yang nyaman sangatlah penting di sebuah pekerjaan, karena kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

#### d. Indikator Kepuasan Kerja

Luthan (2011) dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa selain penyebab Kepuasan kerja, terdapat juga factor penentu Kepuasan Kerja. Antara lain sebagai berikut :

##### 1) Pekerjaan Itu Sendiri (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan

##### 2) Hubungan Dengan Atasan (*Supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

### 3) Teman Kerja (*Workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

### 4) Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

### 5) Gaji atau Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti memasukkan beberapa penelitian terdahulu untuk melihat persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu diharapkan dapat memberikan gambaran atau originalitas temuan.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Zamrotul Masruroh dan Prayekti (2021) <i>Jurnal Syntax Transformation</i> Vol. 2 No. 4, April 2021 p-ISSN : 2721-3854 e-ISSN : 2721-2769	(X1) <i>Self efficacy</i> (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan Kerja	<i>Self efficacy</i> secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  <i>Self efficacy</i> secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perusahaan.

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			<p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.</p>
2.	Rizki Awba dan Anne Putri (2021) Jurnal Profita: Akuntansi dan Bisnis 2(1) Mei 2021 (28-41)	(X1) <i>Self efficacy</i> (X2) Budaya Organisasi (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan Kerja	<p><i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p><i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p><i>Self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai setelah adanya <i>intervening</i> kepuasan kerja tidak berpengaruh.</p>
3.	Ramadhani Wahyuningtyas, Kusuma Chandra Kirana (2022) Ekonomis: Journal of Economics and Business, 6(1), Maret 2022, 170-173 ISSN 2597-8829 (Online)	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) <i>Self efficacy</i> (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan Kerja	<p><i>Self efficacy</i> secara signifikan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.</p> <p><i>Self efficacy</i> secara signifikan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja.</p>
4.	Findriyani, Parmin (2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(4) Agustus 2021	(X1) <i>Self efficacy</i> (X2) Fleksibilitas Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan Kerja	<p><i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif</p>

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja dapat memediasi antara <i>Self efficacy</i> dengan Kinerja Karyawan.</p>
5.	<p>Mohamad Andre, Bowo Santoso (2022) Jurnal Manajemen dan Sains, 7(1), April 2022, 1-6 ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print)</p>	<p>(X1) Motivasi Kerja (X2) <i>Self efficacy</i> (X3) Lingkungan Kerja Non Fisik (Y) Kepuasan Kerja</p>	<p><i>Self efficacy</i> tidak mendukung terhadap kepuasan kerja.</p>
6.	<p>Fauzan Ali, Dewie Tri Wijayanti Wardoyo (2021) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 1</p>	<p>(X1) <i>Self efficacy</i> (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan Kerja</p>	<p><i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p><i>Self efficacy</i> mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif.</p> <p>Kepuasan kerja sebagai pemediasi mempengaruhi hubungan <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>
7.	<p>Abd. Rasyid Syamsuri, Zulkifli Musannip Effendi Siregar (2018) JSHP VOL. 2 NO. 2, 2018 p-ISSN: 2580 -5398 e-ISSN: 2597-7342</p>	<p>(X1) Pelatihan (X2) Disiplin Kerja (X3) Remunerasi (X4) Motivasi (Y) Kinerja karyawan (Z) Kepuasan kerja</p>	<p>Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
8.	Fereshti Nurdiana Dihan, M. Rizky Pratama (2018) Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 9 No. 1 : 58-75, Februari 2018 ISSN. 2085-7721	(X1) Pelatihan (X2) Budaya Organisasi (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan kerja	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.  Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
9.	Rizki Indah Kartikasari, Indi Djastuti (2017) DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume , Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-12 ISSN (Online) : 2337-3792	(X1) Pelatihan (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja karyawan (Z) Kepuasan kerja	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.  Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Indra Setiawan, Muhamad Ekhsan, Ryani Dhyhan Parashakti (2021)	(X1) Pelatihan (Y) Kinerja karyawan (Z) Kepuasan kerja	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	<p>Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) Volume 1, Issue 2, Mei 2021 Page 186-195</p> <p>E-ISSN : 2747-0199</p> <p>P-ISSN : 2747-0180</p>		<p>Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan.</p>
11.	<p>Sela Wulandari, Desi Permata Sari, Zefriyenni, Selvi Yona Sari, Yeki Candra (2022)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, Volume 24 No 2 Juli 2022</p> <p>P-ISSN : 1695-3273</p> <p>E-ISSN : 2527-3469</p>	<p>(X1) Pelatihan Kerja (X2) Employee Engagement (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan kerja</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja tidak memediasi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
12.	<p>Faraz Putri Nabilah, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2017)</p> <p>Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal 1882-1890</p> <p>ISSN : 2303-1174</p>	<p>(X1) Pelatihan (X2) Pendidikan (X3) Iklim Organisasi (Y) Kepuasan Kerja</p>	<p>Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
13.	<p>Irvienna Fauzia Gunawan, Arif Hartono (2022) Selekt</p> <p>Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis &amp; Manajemen Vol. 01, No. 04, 2022, pp 47-63</p>	<p>(X1) Pelatihan (X2) Budaya Organisasional (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan Kerja</p>	<p>Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Pelatihan mampu memberikan pengaruh</p>

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	E-ISSN: 2829-7547		<p>yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan.</p>
14.	<p>Kanafiah, Wawan Prahawan, Suherna (2021) Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT) Vol. 5 No. 2, 2021 hh. 186-199 e-ISSN: 2599-0837</p>	<p>(X1) Kompetensi (Hard Skill) (X2) Pelatihan (Y) Kinerja Pelaksana Teknis (Z) Kepuasan Kerja</p>	<p>Pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.</p> <p>Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
15.	<p>Linna Fitri Murtiningsih (2017) Jurnal Manajerial Bisnis Volume 1, Nomor 2, Desember 2017 – Maret 2018 : 154 – 168 ISSN 2597 – 503X</p>	<p>(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Budaya Organisasi (X3) <i>Self efficacy</i> (Y) Kinerja Karyawan (Z) Kepuasan Kerja</p>	<p><i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p><i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
16.	Nur Siamita, Iriani Ismail (2021) Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Vol. 1, No. 2 Juni 2021, hlm. 178-183 P-ISSN: 2775-3093 E-ISSN: 2797-0167	(X1) <i>Self efficacy</i> (Y) Kinerja (Z) Kepuasan Kerja	<i>Self efficacy</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.  Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  <i>Self efficacy</i> diduga pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel <i>intervening</i> .
17.	Hani Ratnasari, Nancy Yusnita (2018) JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Vol.4 No.1, Juni 2018, hal 51-66 P-ISSN: 2502-1400, E-ISSN: 2502-5678	(X1) Efikasi Diri (Y) Kinerja	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.
18.	Amanda Wahyu Lestari (2019) Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains Vol. 8, No. 1, Juni 2019  ISSN 2303-2952, e-ISSN 2622-8491	(X1) Motivasi (X2) Pelatihan (X3) Lingkungan Kerja (X4) Upah (Y) Produktivitas Kerja (Z) Kepuasan Kerja	Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
19.	Putra, dkk (2019) Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 7, No. 3 e-ISSN 2580-3743	(X1) Motivasi (X2) Pelatihan (X3) Budaya Organisasi (X4) Komitmen Organisasi (Y1) Kepuasan Kerja (Y2) Kinerja	Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.  Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.  Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
20.	Solihin Mattalatta (2019) MANDAR : Management Development and Applied Research Journal) Vol. 1 No. 2	(X1) Kepemimpinan Situasional (Y1) Kepuasan Kerja (Y2) OCB (Y3) Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	Joko Sutopo (2018) ADVANCE Vol. 5 No. 1 ISSN 2337 - 5221	(X1) Partisipasi Anggaran (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (X4) <i>Job Relevant Information</i> (X5) Budaya Organisasi (X6) <i>Locus of Control</i> (Y) Kinerja	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Teori yang mendukung yaitu Teori Sosial Kognitif. Teori tersebut menyatakan bahwa sebagian besar pembelajaran manusia terjadi dalam

sebuah lingkungan social manusia memperoleh pengetahuan, keterampilan, keyakinan dan sikap dengan mengamati orang lain. Individu juga melihat contoh untuk mempelajari kegunaan dan kesesuaian perilaku akibat dari perilaku yang digunakan, kemudian mereka mengharapkan hasil dari tindakan mereka sesuai dengan kemampuan dan keyakinan yang mereka miliki.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pernah dilakukan oleh (Maulina, 2017), (Findriyani & Parmin, 2021), (Wibowo & Priyono, 2022), (Masruroh & Prayekti, 2021) dan (Awba & Putri, 2021) menghasilkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Yasmin & Zebua, 2022) menghasilkan bahwa *Self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

Teori yang mendukung yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan dari yang paling rendah ke yang paling tinggi. Seorang karyawan membutuhkan pelatihan sebelum memulai suatu pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan beberapa pengetahuan terkait hal yang akan dikerjakannya.

Dengan adanya pelatihan untuk pegawai tentu akan ada dampaknya juga dalam pekerjaan yaitu berupa kemudahan dalam menyelesaikan tugas

kemudian karyawan akan merasa puas karena adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Secara kesimpulan, pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan sikap, keterampilan, perilaku, dan pengetahuan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai sesuai dengan harapan maka pastinya akan berdampak pada kepuasan yang ada pada individu karyawan tersebut.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya mengenai pelatihan terhadap kepuasan kerja yang pernah dilakukan oleh (Dihan & Pratama, 2018), (Kartikasari & Djastuti, 2017), (Wulandari et al., 2019), (Gunawan & Hartono, 2022) menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Syamsuri & Siregar, 2018) menghasilkan Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja**

Berdasarkan teori *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dimana teori ini berhubungan dengan motivasi. *Goal setting theory* yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan karena individu yang mempunyai komitmen, akan berpengaruh pada tindakan serta pola pikir khususnya dalam konsekuensi bekerja, sehingga jika karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo (2017), bahwa implementasi kinerja dilakukan oleh pegawai yang memiliki kemampuan,

kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan pegawai akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pernah dilakukan oleh (Sebayang & Sembiring, 2017), Sebayang dan Sembiring (2017), Khaerana (2020), serta Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019) menghasilkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Awba & Putri, 2021) menghasilkan bahwa *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Teori yang mendukung yaitu teori belajar. Teori ini di kemukakan oleh Espejo, dkk., (1996) dalam (Sinambela, 2018) yang menjelaskan bahwa kehidupan seseorang tidak terlepas dari pengaruh lingkungan eksternal karena organisasi sebagai suatu sistem selalu berinteraksi dengan lingkungannya.

Organisasi sangat berkepentingan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi para pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat, dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian, sedangkan kinerja bagian yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian sebelumnya mengenai pelatihan terhadap kinerja pernah dilakukan oleh (Alhudhori, 2018), (Subroto, 2018) menghasilkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Syamsuri & Siregar, 2018) menghasilkan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

## **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Teori yang mendukung adalah teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah guna meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan sebagaimana yang dikemukakan oleh Herzberg. Jika seorang karyawan merasa sudah terpenuhi apa yang diharapkannya maka karyawan akan merasa puas sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik di perusahaan tersebut.

Menurut Jacobs dan Solomon (Spector, 1997) dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, karyawan yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Masruroh & Prayekti, 2021), (Findriyani & Parmin, 2021), (Kartikasari & Djastuti,

2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **6. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja yang dimediasi Kepuasan Kerja**

Blomquist dkk (2016) dalam (Awba & Putri, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi *self efficacy* terhadap kinerja, Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi pada *self efficacy* yang dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi juga dengan pekerjaannya, dan karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sering enggan untuk meninggalkan organisasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Masruroh & Prayekti, 2021), (Awba & Putri, 2021), (Findriyani & Parmin, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hal itu berarti *self efficacy* dapat lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja.

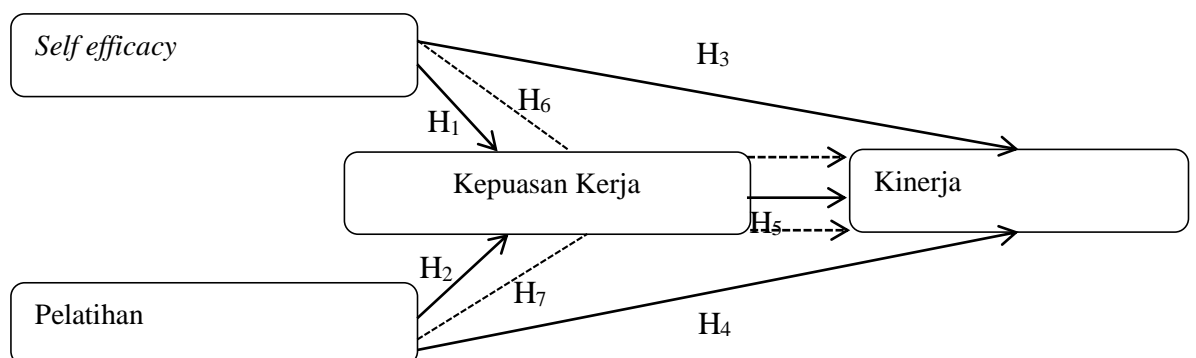
#### **7. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja yang dimediasi Kepuasan Kerja**

Menurut (Kartikasari & Djastuti, 2017) Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan spesifik karyawan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Kualitas angkatan kerja, persaingan global, perubahan yang cepat dan terus-menerus, permasalahan alih teknologi dan perubahan demografi merupakan beberapa hal yang menjadi sebab-sebab diperlukannya pelatihan. Pelaksanaan pelatihan yang baik tentunya

mempertimbangkan kebutuhan perusahaan saat ini agar dapat memperbaiki maupun meningkatkan kinerja karyawan.

Teori yang mendukung yaitu teori Dua Faktor Herzberg. Teori ini menelaah bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Faktor pemenuhan kebutuhan yang terkait adanya kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan seperti kebijakan dalam pelatihan kerja karyawan. Setiap karyawan perusahaan mendapatkan pelatihan kerja yang sesuai dengan unitnya dan kebutuhan mereka untuk memenuhi kepuasan kerja Karyawan, dengan demikian mempengaruhi kinerja karyawan yang baik dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dihan & Pratama, 2018), (Setiawan et al., 2021), (Kartikasari & Djastuti, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan bersedia menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

#### D. Hipotesis

Dari kerangka berpikir dan tinjauan pustaka diatas, dapat dirumuskan hipotesis atau dugaan sementara terhadap variabel – variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H1)

*Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hipotesis 2 (H2)

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hipotesis 3 (H3)

*Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis 4 (H4)

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hipotesis 5 (H5)

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Hipotesis 6 (H6)

Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Hipotesis 7 (H7)

Kepuasan kerja memediasi pengaruh Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.