



PENGARUH JOB INSECURITY DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MEGA INDAH SARIGRUP KABUPATEN GOWA

Rika Mutiara Suci¹, Akhmad Jafar²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Job Insecurity dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Mega Indah Sari. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dikumpulkan melalui survei menggunakan kuisioner. Data diolah dengan metode Partial Least Squares (PLS) dan diterapkan menggunakan Smart PLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity, self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, job insecurity, self efficacy, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja, dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: *job insecurity; self-efficacy; kinerja karyawan; kepuasan kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job insecurity and self efficacy on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT Mega Indah Sari. This study is a quantitative study collected through a survey using a questionnaire. Data were processed using the partial least squares (PLS). Method and implemented using smart PLS 4. The results of this study indicate that job insecurity, self efficacy has a positive and significant effect on job insecurity has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job insecurity has a positive and significant effect on employee performance mediated by job satisfaction, and self efficacy has a positive and significant effect on employee performance mediated by job satisfaction.

Keywords: *Job Insecurity; Self Efficacy; Employee Performance; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi.



SDM mengacu pada kemampuan pekerja yang mempromosikan pembangunan ekonomi dan sosial secara keseluruhan, termasuk kemampuan kerja intelektual dan kerja fisik. SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja tetapi kemampuan si karyawan tersebut (Anggriawan et al, 2022). karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang perdagangan/jasa yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya. Hasil survei yang dilakukan oleh Job Street.com kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Hingga Mei 2014 Badan Pusat Statistik Nasional menunjukan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka (Ary & Sriathi, 2019).

Dampak dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan tidak hanya terbatas pada rendahnya tingkat produktivitas dan minimnya peluang jenjang karier di tempat kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor diantaranya ada faktor *job insecurity* (Carter et al, 2018). *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak aman akan keberlangsungan pekerjaannya karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah. *Job insecurity* dianggap sebagai hambatan dalam bekerja, karena pada saat karyawan merasa tidak aman akan membawa dampak negatif terhadap kinerjanya (Siamita & Ismail, 2021).

Kemudian selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah suatu keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalani dalam situasi tertentu. *Self efficacy* memberikan kontribusi terhadap kinerja meningkatkan kesejahteraan pribadi dengan peningkatan komitmen, usaha, ketekunan, keuletan, stress, dan depresi (Dian Kinanti, 2020). Individu yang mempunyai tingkat *self efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangi aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.



Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, tidak mencapai target atau merasa tidak efektif dalam pekerjaannya, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Findriyani & Parmin, 2021). Kepuasan kerja dapat menjadi faktor penengah bagi karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan, telah diteliti oleh (Mahlagha & Hasan, 2016) dengan judul penelitian "*Effect of job insecurity on frontline employee's performance Looking through the lens of psychological strains and leverages*" dimana hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maria Tims et al, 2013) judul "*Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship*" hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi pendahuluan pada karyawan PT mega indah sari adanya masalah kinerja karyawan yang di indikasikan dari sisi pekerjaan. Masalah diatas disebabkan karena adanya kinerja yang rendah seperti membolos/ terlambat kerja terutama setelah datang dan presensi kemudian pulang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif. Ada juga beberapa karyawan merasa belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja disebabkan karena gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kepuasan kerja tersebut di pengaruhi oleh *job insecurity* karena kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak yakin akan pekerjaannya di masa depan karena adanya PHK, perubahan teknologi atau perubahan lain di dalam perusahaan. Ketidakamanan kerja dapat menyebabkan kecemasan, stress yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja juga dapat menyebabkan kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan, yang selanjutnya dapat berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja.

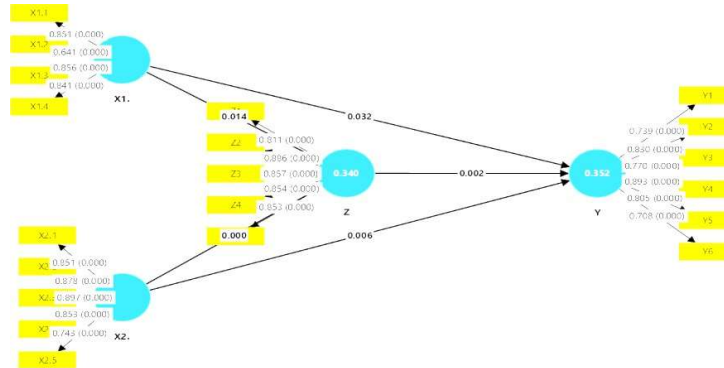
METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Mega Indah Sari Grup Kabupaten Gowa sebanyak 110 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode non-probability sampling dengan menggunakan jenis sampling jenuh. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* atau disingkat PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian.

HASIL

Dalam pengujian hipotesis dengan Tingkat signifikansi 5%, nilai t-tabel yang digunakan adalah 1,96. Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah jika

nilai t-statistik yang digunakan $>$ t-tabel (1,658), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Penerimaan atau penolakan hipotesis juga dapat dilihat dari nilai probabilitas, dimana H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.



Gambar: Graphical Output

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	T-Statistics	T-tabel	P-values	Batas Signifikan	Ket
Job Insecurity ->Kepuasan Kerja	2.235	1,658	0.014	0,05	Positif dan Signifikan
Self Efficacy ->Kepuasan Kerja	4.400	1,658	0.000	0,05	Positif dan Signifikan
Job Insecurity ->Kinerja Karyawan	2.534	1,658	0.006	0,05	Positif dan Signifikan
Self Efficacy ->Kinerja Karyawan	4.485	1,658	0.000	0,05	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawn	2.890	1,658	0.002	0,05	Positif dan Signifikan

DISKUSI

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian bahwa H_1 diterima.



Artinya, ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif karena karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya mungkin akan berusaha lebih keras untuk menunjukkan kinerja yang baik agar tetap bertahan di perusahaan. Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja mungkin akan mengerahkan upaya lebih untuk menemukan kepuasan dalam pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mereka fokus pada aspek positif pentingnya pekerjaan mereka, seperti hubungan dengan rekan kerja atau penyelesaian tugas, mempertahankan gaji, peluang karir dan posisi dalam pekerjaan. Dalam situasi yang tidak stabil, karyawan mungkin mencari dukungan dari lingkungan kerja mereka, yang dapat menciptakan rasa persahabatan dan meningkatkan kepuasan kerja. Perasaan tidak aman dalam pekerjaannya dapat memotivasi karyawan untuk menghargai pekerjaan yang dimilikinya dan berusaha mempertahankan posisinya sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori adaptasi menjelaskan bahwa individu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, termasuk ketidakpastian dalam pekerjaan. Ketika seseorang dapat mengadaptasi diri dengan baik terhadap ketidakamanan kerja, mereka mungkin mengembangkan keterampilan dan strategi baru yang meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini karena tantangan yang dihadapi dapat memberikan kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan diri (David M. Rousseau 1990). Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian (Putri et al, 2022) yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian (Shi, 2017) kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dengan salah satu komponen ketidakamanan kerja: persepsi betapa parahnya kehilangan pekerjaan.

2. Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mega Indah Sari Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian bahwa H2 diterima. Artinya tingkat efikasi diri yang tinggi juga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan temuan (Sari & Suwandana, 2016) "semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan". (Tama & Hardiningtyas 2017) dalam bukunya menyebutkan "karyawan mempunyai rasa prestasi dan kebanggaan karena mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif".

Oleh karena itu, penting sekali bagi karyawan untuk menjaga efikasi diri, dengan rasa percaya diri yang dimiliki agar mampu dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terbentuklah rasa puas dalam dirinya. Menurut (Chasanah, 2018) mengungkapkan bahwa individu ini memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya karena adanya keyakinan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang ia dapatkan, seseorang yang memiliki rasa



kepercayaan diri yang tinggi, maka rasa kepuasan kerja akan tinggi pula.

Penelitian ini sejalan dengan teori efikasi diri (self-efficacy) pertama kali dikemukakan oleh Bandura dari teori kognitif sosial. Teori ini memandang pembelajaran sosial sebagai penguasaan pengetahuan melalui proses kognitif informasi yang diterima. Bandura mengemukakan teori efikasi diri (self-efficacy) merupakan komponen kunci dalam Teori Sosial Kognitif atau Teori Pembelajaran Sosial yang merujuk kepada keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan suatu tugas dan memotivasi dirinya dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zumrotul & Prayekti, 2001) menunjukkan hasil bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hakim & Febriani, 2022) menunjukkan hasil bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan PT Mega Indah Sari.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa H1 diterima. Artinya, Job Insecurity secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan dimensi "tingkat ancaman dari aspek pekerjaan" dengan indikator tidak mencapai target yang sesuai, berakhirnya proyek dan tidak ada proyek selanjutnya yang memiliki korelasi paling kuat dengan dimensi "Kuantitas". Semakin tinggi tingkat job insecurity karyawan kepada organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan sebaliknya. Dengan kata lain, yang artinya karyawan semakin cenderung meningkatkan kinerja organisasi.

Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin akan lebih berusaha untuk menunjukkan kinerja yang baik agar tetap di perusahaan. Mereka mungkin merasa bahwa kinerja yang baik adalah cara terbaik untuk mempertahankan pekerjaan mereka dalam situasi yang tidak pasti. Teori Pengaturan Diri (Self-Regulation Theory) Menurut teori ini, kecemasan akan ketidakpastian pekerjaan (job insecurity) dapat mendorong individu untuk meningkatkan kontrol diri dan meningkatkan usaha mereka untuk mencapai tujuan kinerja yang lebih tinggi (Anggriawan et al, 2022).

Hal ini dapat ditemukan dalam literatur psikologi kognitif dan perilaku. Teori Pengaturan Diri juga menekankan bahwa individu yang mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dan ketidakpastian dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka. Individu yang mampu mengatur diri mereka sendiri dengan baik dapat mengembangkan keterampilan baru dan strategi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja mereka. (Bandura Carver & Scheier 1986) Penelitian yang dilakukan oleh (Maylinhart & Anik, 2020) menyatakan bahwa Variabel ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Amir et al, 2023) yang menyatakan bahwa Variabel ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



4. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan PT Mega Indah Sari.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa H4 diterima. Hal tersebut berarti setiap adanya peningkatan Self Efficacy atau semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertahan diberbagai situasi serta dapat melewati hambatan yang ada maka kinerja akan meningkat (Langi et al, 2022).

Teori Self-Efficacy yang dikembangkan oleh Albert Bandura menyatakan bahwa keyakinan individu akan kemampuan mereka untuk berhasil dalam suatu tugas atau situasi mempengaruhi perilaku mereka, usaha yang mereka lakukan, serta ketekunan mereka dalam menghadapi tantangan. Dalam kata lain, self-efficacy adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai tujuan tertentu. (Albert Bandura, 1977) Penelitian yang dilakukan oleh (Langi et al, 2022) menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Siamita & Ismail, 2021) menyatakan bahwa self efficacy secara positif berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Indah Sari.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian bahwa H5 diterima. Artinya Dengan kinerja karyawan yang maksimal itu, maka hasil kerja karyawan jarang menerima komplain. Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat (Ali & Kalalinggi, 2013) tentang kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan hasil kesimpulan yang dibuat (Sutama & Stiven, 2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori Kepuasan Kerja menekankan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, lebih loyal, dan lebih mampu mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka (Herzberg et al, 1959) Penelitian yang dilakukan oleh (Ali et al, 2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini senada dengan (Ali & Kalalinggi, 2013) senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosita & Yuniati, 2016) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.



6. Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Mega Indah Sari.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, Dengan demikian bahwa H6 diterima. Kepuasan kerja dapat berhubungan dengan karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka melalui mekanisme "impression management motivation" (Robert A. Baron, 1990). Impression management motivation adalah motivasi untuk menunjukkan diri sendiri dalam cara yang positif kepada orang lain, terutama kepada rekan kerja dan manajer. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin akan lebih berusaha untuk menunjukkan kinerja yang baik agar tetap berada di perusahaan (Rosenfeld et al, 1995). Mereka mungkin merasa bahwa menunjukkan kinerja yang baik adalah cara untuk menunjukkan bahwa mereka masih berharga bagi perusahaan dan bahwa mereka dapat tetap berada di perusahaan (Shoss, 2017).

Kepuasan kerja dapat berhubungan dengan karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka melalui mekanisme impression management motivation. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin akan lebih berusaha untuk menunjukkan kinerja yang baik agar tetap berada di perusahaan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dan seorang karyawan mengharapkan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Shoss et al., 2023).

Penelitian ini sejalan dengan Teori Harapan menekankan pentingnya harapan, instrumentalitas, dan valensi dalam memotivasi individu untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan, karyawan yang merasa tidak aman mungkin akan berusaha lebih keras untuk menunjukkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Mereka percaya bahwa dengan meningkatkan kinerja, mereka dapat menjaga posisi mereka dalam perusahaan dan mengurangi risiko kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih aman dan dihargai atas usaha mereka. Teori ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Victor Vroom 1964).

Hasil penelitian oleh (De Witte, 2005) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berperan secara positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara job insecurity dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang positif dalam hubungan antara job insecurity dan kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat membantu mengurangi efek negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih berkomitmen, dan lebih fokus dalam mencapai tujuan-tujuan pekerjaan mereka, meskipun mereka menghadapi tingkat ketidakpastian atau ketidakamanan dalam pekerjaan mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat & Ranti, 2022) berjudul "Pengaruh Job Insecurity



Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Mega Indah Sari.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan bantuan program komputer Smart PLS, diperoleh hasil Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Dengan demikian bahwa H7 diterima. Temuan penelitian (Ali & Wardoyo, 2021) menyatakan “ketika efikasi diri dan kepuasan kerja meningkat maka kualitas kerja karyawan dapat meningkat dengan sendirinya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja harus maksimal jika efikasi diri dan kerja kepuasan juga meningkat”. Artinya karyawan harus mempunyai keyakinan diri yang tinggi. Kemandirian dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan akan mampu mencapai kepuasan kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh karena secara tidak langsung mampu mempengaruhi efikasi diri terhadap kinerja karyawan dibandingkan secara langsung. (Dewi & Adnyana 2016) Teori Penguatan (Reinforcement Theory). Teori ini mengemukakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh hasil yang diperoleh sebagai akibat dari perilaku tersebut. Dalam konteks ini, self efficacy (keyakinan diri) dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Jika seorang karyawan memiliki tingkat self efficacy yang tinggi, mereka akan cenderung memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaan mereka. Keyakinan ini dapat memberikan motivasi internal yang kuat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, tingkat self efficacy seseorang juga dapat dipengaruhi oleh penguatan yang mereka terima. Penguatan positif, seperti pujian atau penghargaan dari atasan atau rekan kerja, dapat memperkuat keyakinan diri seseorang dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, penguatan negatif, seperti kritik yang tidak konstruktif atau penolakan, dapat mengurangi keyakinan diri dan mengurangi kepuasan kerja.

Dalam kerangka Teori Penguatan, kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening antara self efficacy dan kinerja karyawan. Keyakinan diri yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan keyakinan diri dengan kinerja (B.F. Skinner, 1953) Hasil penelitian (Hakim et al, 2022) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa self efficacy dapat lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zumrotul & Prayekti, 2021) yang menyatakan bahwa Self efficacy memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan, Self efficacy memiliki efek positif pada



Kepuasan Kerja, kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, dan kemandirian diri memiliki efek positif pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

REFERENSI

- Amir, Akhmad Jafar, Wahidah Abdllah, N. R. (2023). Pengaruh ketidakamanan kerja dan keseimbangan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(1).
- Anggriawan et al. (2022). Effect of job insecurity on frontline employee's performance: Looking through the lens of psychological strains and leverages. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6).
- Ary, I.R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadapN Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. - K. (2018). The effects of employee engagement and self- efficacy on job performance: A longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17).
- Dian Kinanti, N., Raden Intan Lampung Nurul Atika Rohmah, U., Raden Intan Lampung Rio Riandi, U. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 5(2).
- Findriyani & Parmin. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 3(4).
- Hakim, A. R., Rumijati, A., & Febriani, R. (2022). The Effect of Workload and Self Efficacy on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2).
- Mahlagha & Hasan. (2016). Effect of job insecurity on frontline employee's performance Looking through the lens of psychological strains and leverages.
- Maria Tims, A. B. B. dan D. D. (2013). Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship.
- Putri, F. H. E., Satriawan, B., Indrawan, M. G., Windayati, D. T., & F. (2022). The influence of self efficacy, job insecurity, and job development on job satisfaction through job motivation as an intervening variable at PT. Beautiful Fashion Swakarya, Tanjungpinang City. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 6(1).



- Sari, N., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 5(5).
- Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.