

Pengaruh *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Victory Interational Future Cabang Mataram

¹Nia Rohmani, ²Lalu Mimbar, ³Topan Siswanto

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

¹nyunia335@gmail.com, ²mamiqimimbar@gmail.com, ³topansiswanto45@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to examine several things, namely : (1) the effect of self-efficacy (*self-efficacy*) and workload partially to job satisfaction through satisfaction, (2) the effect of self-efficacy, workload, and job satisfaction partially to employee performance, (3) the effect of self-efficacy and workload to employee performance through job satisfaction, (4) the effect of self-efficacy and workload simultaneously terhadap job satisfaction, (5)) the effect of self-efficacy, workload and job satisfaction simultaneously terhadap employee performance. In this study using the type of associative research with a population and a sample of 38 employees at PT. Victory International Future Mataram Branch data collection techniques used in this study in the form of a questionnaire-shaped statement. The results of this study showed that: (1) self efficacy and workload have a positive and significant effect on job satisfaction because the calculated *t* value is higher than *T* table $2.714 > 1.685$ and produces a significance level of *T* is $0.000 < 0.05$ and *T* table $4.871 > 1.685$ and produces a significance level of *T* is $0.000 < 0.05$. (2) self efficacy, workload, and job satisfaction beinfluence positive partially significant to employee performance because the value of *t* calculate self efficacy is higher than *T* table $7.936 > 1.685$ and produce significance level *t* is $0.010 < 0.05$, *t* calculate workload $4.197 > 1.685$ and produce significance level *t* is $0.00 < 0.05$, and job satisfaction $11.061 > 1.685$ and produce significance level $0.05 < 0.05$. (3) self efficacy and workload significantly affect employee performance through job satisfaction due to sobel test self efficacy *t* table value $1,685 > 2,164$ and workload $1,685 > 3,637$. (4) self-efficacy and workload have a positive and significant effect simultaneously on job satisfaction because the results of *F* count $43,474$ and the significance value of $0,000 < 0.05$. (5) self efficacy, workload significant effect simultaneously terhadap employee performance because the value of *F* count 439.179 and the value of significance $0.000 < 0.05$.

Keyword: *Self Efficacy, Workload, Employee Performance Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji beberapa hal, yaitu : (1) pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) dan beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan, (2) pengaruh *self efficacy*, beban kerja, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh *self efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, (4) pengaruh *self efficacy* dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja, (5)) pengaruh *self efficacy*, beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan jumlah populasi dan sample sebanyak 38 orang karyawan di PT. Victory International Future Cabang Mataram Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan berbentuk kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *self efficacy* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai *t* hitung lebih tinggi dari *t* tabel $2.714 > 1.685$ dan menghasilkan tingkat signifikansi *t* yaitu $0.000 < 0.05$ dan *t* tabel $4.871 > 1.685$ dan menghasilkan tingkat signifikansi *t* yaitu $0.000 < 0.05$. (2) *self efficacy*, beban kerja, dan kepuasan kerja beengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan karena nilai *t* hitung *self efficacy* lebih tinggi dari *t* tabel $7.936 > 1.685$ dan menghasilkan tingkat signifikansi *t* yaitu $0.010 < 0.05$, *t* hitung beban kerja $4.197 > 1.685$ dan menghasilkan tingkat signifikansi *t* yaitu $0.00 < 0.05$, dan kepuasan kerja $11.061 > 1.685$ dan menghasilkan tingkat signifikansi $0,05 < 0.05$. (3) *self efficacy* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja karena uji sobel test *self efficacy* nilai *t* table $1.685 > 2,164$ dan beban kerja $1,685$

> 3.637. (4) *self efficacy* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karena hasil F hitung 43.474 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. (5) *self efficacy*, beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karena nilai F hitung 439.179 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan globalisasi saat ini seringkali kita menemukan kegagalan perusahaan maupun instansi dalam mencapai tujuan tertentu, karena ketidakmampuan dalam bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi karena kurangnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Perusahaan pada umumnya menginginkan sistem manajemen yang efektif dan efisien yang artinya dapat menyesuaikan diri pada setiap perubahan yang terjadi sehingga perusahaan dapat bertahan dengan berorientasi pada pencapaian perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia harus mampu untuk mengelola seluruh aktivitas atau tujuan yang telah dibebankan secara bersama-sama sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan (Hery 2019:8).

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya mengacu pada bagaimana memanfaatkan orang secara efektif sebagai sumber daya organisasi sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif mungkin dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Tantangan dalam dunia pekerjaan yang terus berkembang semakin lama semakin besar serta semakin ketat maka organisasi diminta untuk selalu terus meningkatkan seluruh aspek pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memperlakukan talenta yang terbaik dalam organisasi merupakan suatu keberhasilan organisasi untuk dapat tumbuh, berkembang dan memiliki keunggulan kompetitif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan (Hery 2019:6). Dalam melakukan pekerjaan yang menuntut hasil kerja yang optimal diperlukannya kepercayaan diri yang tinggi terutama dalam kondisi yang menuntut banyak persyaratan.

Keyakinan dan kemampuan pada individu diharapkan dapat menemukan solusi atas masalah yang dihadapi, dan merasa dapat mencapai hasil yang diharapkan sementara ketidakpercayaan terhadap kemampuan akan menurunkan kepercayaan (Wibowo 2016:261).

Setiap perusahaan selalu dihadapkan dengan tuntutan untuk melaksanakan tugasnya agar sesuai dengan tuntutan dari kantor tersebut. karyawan dituntut untuk dapat menghadapi dan memiliki kemampuan dalam dunia yang semakin maju. Di perlukan tenaga yang profesional, memiliki kompetensi dan efektif untuk melakukan pekerjaan secara profesional perusahaan juga meperhatikan efikasi diri (*self efficacy*). Faktor yang mendorong kerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal.

Niu (2020) mengatakan *self efficacy* (kepercayaan diri) adalah hasil dari sebuah interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman. Kemampuan suatu organisasi untuk memenuhi tujuannya tidak bergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi perhatian utama dalam menjalankan bisnis. Keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan suatu tugas, yang dapat dihasilkan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, atau informasi tentang bagaimana seseorang diantisipasi untuk beroperasi dan berperilaku dalam tindakannya sejalan dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan setiap tugas (Wibowo 2016:11).

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang dibeikan dalam suatu periode. Sementara Hery (2019:1) kinerja merupakan proses komunikasi yang berlangsung secara kemitraan antara karyawan dengan atasannya langsungnya, menyangkut harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Menurut Lijan dan Sarton (2019:14) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. (Simanjuntak, dkk:2021) menyatakan kinerja diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan bahkan meurunkan kinerja. Salah satu upaya yang dilakukan oleh instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah mengurangi beban kerja, mempertahankan kepuasan kerja, serta meningkatkan kepercayaan diri (*self efficacy*) pada karyawan. Sementara menurut Aini, dkk (2015) “Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi besarnya motivasi. Efikasi diri sangatlah penting untuk seseorang karena suatu keyakinan pada diri seseorang sangat berguna di masa depan”.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari

adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PT. Victory International Future yang merupakan perusahaan yang berperan sebagai broker resmi untuk produk forex trading, indeks saham, dan komoditi secara online dan commission house yang bergerak dalam bidang perdagangan Forex, dengan fokus utama dalam pertukaran mata uang asing, index berjangka, komoditas dan CFD, berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan nasabah yang terus berevolusi, hingga dalam membuat keputusan yang tepat, dan memberdayakan calon investor atau nasabah menjadi trader dan investor yang sukses dalam market masa kini. Yang beralamat di Jl. Sriwijaya No. 14 C-D, Pagesangan Timur, kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83511. Perkembangan PT. Victory International Futures sangat pesat didukung dengan adanya pertumbuhan jumlah investor individu yang berpartisipasi dalam pasar forex meningkat secara signifikan. Dengan semakin banyaknya peminat pelaku bisnis untuk melakukan Forex Trading, maka semakin banyak pula perusahaan-perusahaan yang ingin ikut serta dalam menjalankan bisnis Forex Trading.

PT. Victory International Futures sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi demi meningkatkan aset dan produktivitas perusahaan. Namun, dalam peningkatan kinerja karyawan, nyatanya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh PT. Victory International Futures. Hal ini salah satunya dikarenakan kurangnya peningkatan kinerja karyawan yang tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan dikarenakan beban kerja yang banyak dimana beban pekerjaan tersebut dapat memberatkan karyawan yang ada di PT. Victory International Futures cabang Mataram. Sebagai contoh divisikan konsultan pajak yang hanya bertanggung jawab untuk melayani dan menjelaskan kepada calon investor atau nasabah yang ingin berinvestasi di perusahaan tersebut diharuskan juga untuk mencari nasabah yang merupakan tugas dari divisi pemasaran (*marketing*), maka dari itu adanya beban pekerjaan tambahan yang menyebabkan target yang seharusnya dicapai tidak terpenuhi dengan maksimal atau kinerja yang karyawannya dapat dikatakan kurang baik. Fenomena ini didukung oleh data jumlah investor 4 tahun terakhir 2019-2022:

Data jumlah nasabah PT. Victory International Futures Cabang Mataram pada tahun 2021-2022

No	Tahun	Jumlah Investor
1	2019	124
2	2020	157
3	2021	149
4	2022	192

Sumber: PT. Victory International Future Cabang Mataram, (2022)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah nasabah selama tiga tahun terakhir pada PT. Victory International Future Cabang Mataram pada tahun 2019-2021 dapat dikatakan fluktuatif, karena pada tahun 2019 adanya pandemi Covid-19 sehingga menyebabkan penurunan income atau jauh dari apa yang diharapkan perusahaan, selain itu juga banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang trading forex menjadi pesaing perusahaan tersebut. Selain itu, mental para investor juga harus siap dengan kondisi seperti pandemi saat itu. Kondisi emosional yang baik diperlukan untuk menghadapi situasi dengan tren negatif, dan juga pada saat tren positif. Dimana memakai uang “dingin” dalam melakukan transaksi saham, yakni uang yang bukan merupakan tanggungan sehari-hari. Sementara pada tahun 2020 jumlah investor di PT. Victory International Future Cabang Mataram lumayan meningkat dibandingkan tahun lalu meskipun tidak terlalu banyak, tetapi perusahaan menekankan kepada seluruh karyawannya untuk mendapatkan investor guna meningkatkan pendapatan dari tahun lalu. Puncak tertinggi covid pada pertengahan juli 2021 sehingga menyebabkan kurangnya minat masyarakat untuk berinvestasi dan memilih untuk menyimpan uangnya sebagai tindakan antisipasi pencegahan sewaktu-waktu mereka terjangkit virus Covid-19. Pada Januari tahun 2022 merupakan awal pemulihan ekonomi akibat Covid-19, dimana masyarakat mulai tertarik kembali pada bulan kedua tahun itu untuk berinvestasi, sehingga mulai pertengahan Juli sampai akhir tahun jumlah orang yang berminat untuk berinvestasi kembali normal meski masih fluktuatif namun lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. Karyawan dijanjikan insentif oleh perusahaan jika berhasil menggarap investor lebih pada tahun 2022 dan terbukti jumlah investor melejit saat itu.

Selain dari efek covid-19, kepercayaan diri karyawan merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan individu yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Namun banyak karyawan di PT. Victory International Future Cabang Mataram yang kurang percaya diri sehingga tidak

mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan dan menjadi penyebab menurunnya kinerja mereka. Kepercayaan diri dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dalam melakukan tugas yang diberikan. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tidak dapat dihindari untuk mencapai kinerja yang baik. Disamping itu, permasalahan mengenai pemahaman tentang produk yang ditawarkan oleh karyawan masih sangat lemah dikarenakan hampir kebanyakan karyawan baru masih awam dengan pasar forex sedangkan dalam menghadapi calon nasabah diperlukan kemampuan komunikasi yang bagus supaya calon nasabah dapat tertarik dengan produk yang akan ditawarkan. Kemudian mengenai pengaturan waktu, dimana karyawan selain melakukan proses prospecting atau mencari langganan baru untuk mencapai target penjualan disisi lain karyawan harus melakukan follow up kepada nasabah untuk memastikan kepuasan nasabah. Hal tersebut disebabkan karena ketidaksesuaian antara keahlian dengan tugas pokok yang diberikan kepada karyawan sehingga adanya karyawan yang resign dapat dilihat pada pada tabel 1.2 dimana jumlah karyawan menurun tiap tahunnya. Sebagai contoh beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, seperti halnya tidak semua karyawan mempunyai peran sebagai marketing, maka dari itu mereka merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Pekerjaan tersebut mereka anggap berat karena belum mengerti dengan pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak buruk terhadap kinerja dan membuat karyawan kurang berhasil dalam melakukan pekerjaannya.

Sunarso (2018:18) mengatakan adanya sejumlah beban kerja yang harus diselesaikan oleh individu atau organisasi dalam jangka waktu yang ditentukan. Apabila batas waktu yang sudah ditentukan tidak tercapai maka pekerjaan semakin menumpuk dan hal ini mempengaruhi hasil kerja karyawan karena diburu oleh waktu dan penyelesaian pekerjaan. Setiap karyawan mungkin memiliki tuntutan yang berbeda saat melakukan pekerjaan, seperti keinginan akan keamanan, perhatian dan dukungan dari atasan, ruang kerja yang sesuai, dan lain-lain. Para karyawan akan senang jika kebutuhan tersebut dapat dipenuhi, tetapi mereka akan kecewa jika tidak mampu (Supiyadi 2015:2). Namun yang sering dijumpai tiap perusahaan yakni kurangnya rasa puas yang diterima karyawan terhadap imbalan dari pekerjaannya. Khususnya di PT. VictoryInternational Future Cabang Mataram para karyawan kurang merasa puas atas apayang didapatkan di perusahaan dimana. Ditinjau dari beberapa karyawan PT. Victory International Future Cabang Mataram yang sudah resign disebabkan

beban pekerjaan yang terlalu berat hingga tidak maksimalnya hasil kerja yang diperoleh. Seperti halnya target yang tidak dapat dicapai atau mendapatkan nasabah dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan maka karyawan tersebut tidak mendapatkan gaji yang seharusnya didapatkan. Kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan di bidang manajemen sumber daya manusia karena berbicara tentang bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan bagaimana hal itu dapat memengaruhi kinerja mereka. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan positif berdasarkan penilaian terhadap apa yang diharapkan diperoleh melalui upaya yang dilakukan dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan hasil atau imbalan yang diterima. (Wibowo 2016:415). Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Tingkat kepuasan kerja di PT. Victory International Future Cabang Mataram dapat dikatakan kurang puas dikarenakan pekerjaan yang diberikan kurang dipahami dengan baik sementara keahliannya bukan pada bidang tersebut.

Disamping itu juga adanya ketidakharmonisan antara rekan kerja dimana kesenjangan sosial sering terjadi pada lingkungan kerja, banyak dari karyawan memilih atau masih berkubu dalam bergaul sehingga mereka tidak merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan supaya karyawan bisa bertahan lama pada pekerjaan. Pendekatan karakteristik pekerjaan mengklaim bahwa sifat pekerjaan seseorang karyawan atau karakteristik perusahaan merupakan faktor utama dalam kepuasan bekerja, dengan pekerjaan yang diberikan dan kepuasan karyawan akan beban kerja yang diberikan (Indrasari Meithiana 2017:37). Selain itu pada tabel 1.2 terdapat jumlah karyawan dari tahun 2019-2022 adalah sebagai berikut:

Data jumlah karyawan dari tahun 2019-2022

No.	Tahun	Jumlah karyawan
1.	2019	39 orang
2.	2020	37 orang
3.	2021	35 orang
4.	2022	30 orang

Sumber: PT. Victory International Future Cabang Mataram, (2023)

Jumlah karyawan yang menurun tiap tahun juga disebabkan karena adanya beban kerja yang terlalu berat dan ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan adanya karyawan resign. Selain itu seluruh karyawan PT. Victory

International Future Cabang Mataram dibebankan untuk harus mendapatkan nasabah dimana pekerjaan tersebut merupakan tugas marketing yang ada diperusahaan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak stabil dengan kinerjanya. Ketidakpercayaan diri karyawan untuk mencari investor atau nasabah juga merupakan salah satu penyebab resign dalam pekerjaan dan pemberhentian atau pengurangan karyawan disebabkan oleh pandemi hingga saat ini belum kembali normal. Berdasarkan data diatas PT. Victory International Future Cabang Mataram harus memperhatikan kepercayaan diri tiap karyawan untuk meningkatkan jumlah nasabah yang diinginkan perusahaan. Selain itu beban kerja yang diberikan tidak terlalu berlebihan sehingga karyawan bisa mendapatkan rasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan merupakan motivasi utama bagi pekerja untuk berprestasi dan memberikan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Setiap karyawan mungkin memiliki tuntutan yang berbeda saat melakukan pekerjaan, seperti keinginan akan keamanan, perhatian dan dukungan dari atasan, ruang kerjaya yang sesuai, dan lain-lain yang dialami kayawannya untuk mengontrol jumlah karyawan yang resign supaya bisa menetap dengan divisi dan job desk yang ditangguhkan. Kesehatan emosional dan fisik karyawan, serta apa yang ingin karyawan lakukan agar merasa puas bekerja untuk perusahaan, perlu diperhatikan oleh manajer yang sering memberikan beban kerja yang berat dan banyak yang menghasilkan hasil pekerjaan yang kurang dan tidak ideal. Namun, karyawan akan merasa terbebani ketika besarnya tekanan berupa tuntutan pekerjaan, maka disisi lain kemampuan dan fisiknya tidak sejalan dengan banyaknya tuntutan yang diberikan dalam jangka waktu yang signifikan, yang menimbulkan beban pekerjaan yang berlebihan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Margaretha Jane (2021) mengatakan bahwa bahwa efikasi diri dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Claudia Tiffany (2018) mengatakan self efficacy berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Legita Safitri (2022) dengan mengatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Cholishoh Amna (2021) kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Self efficacy (kepercayaan diri) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Victory International Future Cabang Mataram”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik Pengumpulan Data, Observasi, Wawancara, Kuisisioner. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Victory International Future Cabang Mataram yang berjumlah 38 karyawan. Teknik Pengambilan Sampel sampel yang digunakan yakni sampling jenuh. Jenis Data Data Kuantitatif, Data Kualitatif. Sumber Data, Data Primer, Data Sekunder

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pembahasan

Dilakukannya penelitian ini guna melihat terjadinya pengaruh *self efficacy* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Victory International Future. Di bawah ini ialah pembahasan variabel dari masing-masing hipotesis :

Pengaruh *Self Efficacy* dan Beban Kerja Secara Parsial terhadap Kepuasan kerja pada PT. Victory International Future.

Bersumber pada perhitungan yang sudah dilaksanakan pada variabel bebas dan pada tabel hasil uji T (Parsial) model 2, menunjukkan suatu hasil dari t hitung variabel Self Efficacy (X1) terhadap kepuasan (Z) senilai 2,714 artinya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari t tabel ($2.714 > 1.685$) dan menghasilkan tingkat signifikansi t yaitu 0,00 lebih rendah dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Sesuai hal tersebut sehingga Self Efficacy bisa mempengaruhi secara positif dan signifikan kepada kepuasan Kerja pada PT. Victory International. Dengan hal tersebut pada penelitian ini untuk hipotesis pertama *self efficacy* dalam mempengaruhi kepuasan kerja diterima dan hipotesis 0 ditolak.

Bersumber pada perhitungan yang sudah dilaksanakan pada variabel bebas dan pada tabel hasil uji T (Parsial) model 2, menunjukkan suatu hasil dari t hitung variabel Beban Kerja (X2) terhadap kepuasan (Z) senilai 4.871 artinya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari t tabel ($4.871 > 1.685$) dan menghasilkan tingkat signifikansi t yaitu 0,00 lebih rendah dari 0,05 ($0.000 < 0.05$). Sesuai hal tersebut sehingga Beban Kerja bisa mempengaruhi secara positif dan signifikan kepada kepuasan Kerja pada PT. Victory International. Dengan hal tersebut pada penelitian ini untuk hipotesis pertama beban kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja

diterima dan hipotesis 0 ditolak.

Pengaruh *Self Efficacy*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja pada PT. Victory Intenational Future.

Bersumber pada perhitungan yang sudah dilaksanakan pada variabel bebas dan pada tabel hasil uji T (Parsial) model 2, menunjukkan suatu hasil dari t hitung variabel *Self Efficacy* (X1) terhadap Kinerja (Y) senilai 7.936 artinya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari t tabel ($7.936 > 1.685$) dan menghasilkan tingkat signifikansi yaitu 0,00 lebih rendah dari 0,05 ($0.010 < 0.05$). Sesuai hal tersebut sehingga *Self Efficacy* bisa mempengaruhi secara positif dan signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. Victory International Future. Dengan hal tersebut pada penelitian ini untuk hipotesis pertama *Self Efficacy* dalam mempengaruhi kepuasan kerja diterima dan hipotesis 0 ditolak.

Bersumber pada perhitungan yang sudah dilaksanakan pada variabel bebas dan pada tabel hasil uji T (Parsial) model 2, menunjukkan suatu hasil dari t hitung variabel Beban Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) senilai 4.197 artinya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari t tabel ($4.197 > 1.685$) dan menghasilkan tingkat signifikansi yaitu 0,00 lebih rendah dari 0,05 ($0.00 < 0.05$). Sesuai hal tersebut sehingga Beban Kerja bisa mempengaruhi secara positif dan signifikan kepada kinerja pada PT. Victory International. Dengan hal tersebut pada penelitian ini untuk hipotesis beban dalam mempengaruhi kepuasan kerja diterima dan hipotesis 0 ditolak. Bersumber pada perhitungan yang sudah dilaksanakan pada variabel bebas dan pada tabel hasil uji T (Parsial) model 2, menunjukkan suatu hasil dari t hitung variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) senilai 11.061 artinya mempunyai nilai yang lebih tinggi dari t tabel ($11.061 > 1.685$) dan menghasilkan tingkat signifikansi yaitu 0,00 lebih rendah dari 0,05 ($0.00 < 0.05$). Sesuai hal tersebut sehingga Kepuasan kerja bisa mempengaruhi secara positif dan signifikan kepada kinerja pada PT. Victory International. Dengan hal tersebut pada penelitian ini untuk hipotesis pertama kualitas layanan dalam mempengaruhi kepuasan kerja diterima dan hipotesis 0 **ditolak**.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Bersumber dari hasil uji sobel test diperoleh nilai t hitung sebanyak 2,164 yang mempunyai arti menghasilkan nilai lebih tinggi dari t tabel menggunakan signifikansi dengan tingkat 0.05 yakni 1.685, sehingga memberikan kesimpulan bahwa koefisien memediasi secara signifikan, yang artinya pengaruh *Self Efficacy* pada kinerja karyawan dapat diberikan mediasi

oleh kepuasan kerja PT. Victory Internatinal Future. Sesuai hasil tersebut maka hipotesis diterimadan hipotesis 0 ditolak. Bersumber dari hasil uji sobel test diperoleh nilai t hitung sebanyak 3.637 yang mempunyai arti menghasilkan nilai lebih tinggi dari t tabel menggunakan signifikansi dengan tingkat 0.05 yakni 1.685, sehingga memberikan kesimpulan bahwa koefisien memediasi secara signifikan, yang artinya pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan dapat diberikan mediasi oleh kepuasan kerja PT. VictoryInternatinal Future. Sesuai hasil tersebut maka hipotesis diterima dan hipotesis 0 ditolak.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Beban Kerja Secara Simultan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Victory Intenational Future.

Bersumber pada pengujian diatas diketahui hasil uji F menghasilkan nilai F hitung 43.474 dan menghasilkan nilai signifikansi senilai $0.000 < 0.05$. Sesuai hasil tersebut memberikan jawaban jika secara bersama terdapat kepengaruhan yang positif dan signifikan pada kepuasan (Z) darivariabel bebas yaitu *Self Efficacy* (X1) dan Beban Kerja, (X2).

Pengaruh *Self Efficacy*, Beban Kerja dan Kepuasan kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory Intenational Future Cabang Mataram.

Berdasarkan pengujian yang terdapat pada tabel dihasilkan uji F 1 yaitudengan nilai F hitung 439.179 dan nilai signifikansi senilai $0.000 < 0.05$.sesuai pada hasil ini dapat diartikan secara simultan ada dampak yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja (Y) dari variabel *Self Efficacy* (X₁), Beban Kerja, (X₂), dan Kepuasan Kerja (Z).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat disim[uan sebagai berikut :

1. *Self efficacy* dan beban kerja berpengaruh psecara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Victory International Future Cabang Mataram karena taraf signifikansi *self efficacy* $0.000 < 0.05$ dengan uji T parisial sebesar 2,714 dan taraf signifiksi beban kerja $0.000 < 0.05$ dengan uji T Parsial sebesar 4.871.
2. *Self efficacy*, beban kerja, kepuasan kerja berpengaruh psecara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Victory International Future Cabang Mataram karena taraf signifikansi *self efficacy* $0.010 < 0.05$ dengan uji T parisial sebesar 7.936, taraf signifiksi beban kerja $0.00 < 0.05$ dengan uji T Parsial sebesar 4.197 dan taraf signifiksi kepuasan kerja $0.00 > 0/.05$ dengan ji T parsial sebesar 11.061.
3. *self efficacy* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja dimana nilai t hitung *self efficacy* sebesar 2,164 lebih tinggi dari t

- tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 yakni 1.685 dan nilai hitung beban kerja t hitung sebesar 3.637 dan t tabel tingkat signifikansi sebesar 0.05 yakni 1.685.
4. *Self Efficacy* dan beban kerja secara berengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT Victory International Future Cabang Mataram karena taraf signifikansi *Self Efficacy* dan beban kerja $0.000 < 0.05$ dengan F hitung sebesar 43.474.
 5. *Self Efficacy*, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory Intenational Future Cabang Mataram.karena taaf signifikansi *self Eefficacy*, beban kerja dan kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ sebesar 439.179.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Gaya Media.
- Budiasa, I. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto : CV. Pena Persada.
- Fitriyah, L.A, dkk. 2019. *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Jombang, Jawa Timur : LPPMpp UNHAS Y Tebuireng Jombang
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarete Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Grasindo, Anggota IKAPI.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagofindo Persada.
- Koesmowijojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Penebar Swadaya Group.
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka..
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja, Rosdakarya.
- Moelong, L.J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja, Rosdakarya.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Nursiani, N.P dan Fanggiade, R,P. (2018). *Beban Kerja, Kinerja*. Journal of Management, 07, P:225_246.
- Riduwan, Kuncoro, E. A. 2016. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Grasindo Persada.
- Sahir, Syafrida H. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta : KBM Indonesia.
- Sinambela, Lijan P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sinambela, Lijan P. 2019. *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran dan implikasi kerja*. Depok : Rajagofindo Persada.
- Sondang, P Siagan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyanto. 2017. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Gaya kepemimpinan, terhadap Kinerja. Pada Perum Perhtani KPH Saradn Maium*.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Supriyadi. 2015. *Manajmen Sumber Daya Manusia*.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan. Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media. Weissgerber.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajagofindo Persada.