PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT X SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

Rizqi Fajar Kurniawan

NIM.210401110120

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2026

HALAMAN JUDUL

PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT X SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim

Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam

memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Rizqi Fajar Kurniawan

NIM.210401110120

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT X SURABAYA

SKRIPSI

Oleh :

Rizqi Fajar Kruniawan

NIM. 210401110120

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Hilda Halida , M.Psi, Psikolog NIP.199105122023212062		09/10 2026

Malang, 20 oktober 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Lina Hidayati , M.A
NIP. 198610092015062002

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT X Surabaya

SKRIPSI

Oleh :

Rizqi Fajar Kurniawan

210401110120

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis

Sidang Skripsi pada tanggal 29 Juni 2026

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji **Hilda Halida, M.Psi., Psikolog** NIP. 199105122023212062		09/10 2026
Ketua Penguji **Dr. H. Tristiadi Ardi Ardani, M. Si.** NIP. 197201181999031002		12/10 2026
Penguji Utama **Dr. Andik Rony Irawan, M. Si.** NIP. 197311221999031003		19/10 2026

Malang, 20 Oktober 2026

Dekan Fakultas Psikologi

Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth,

Dosen Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim

Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul :

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT X SURABAYA

Yang di tulis oleh :

Nama : Rizqi Fajar Kurniawan

NIM : 210401110120

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diujikan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 09 Oktober 2026

Dosen Pembimbing

Hilda Halida, M.Psi, Psikolog
NIP.199105122023212062

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizqi Fajar Kurniawan

NIM : 210401110120

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul " **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X Surabaya**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian gari ada klaim dari pihak lain, bukan jadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 19 Oktober 2026



Rizqi Fajar Kurniawan
NIM.210401110120

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ

”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

-QS. Al Baqoroh: 286

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa syukur dan hormat kepada kedua orang tua saya tercinta. Terima kasih atas setiap doa, kasih sayang, bimbingan, dan pengorbanan yang tidak pernah terputus. Kekuatan, ketulusan, dan kesabaran kalian menjadi sumber energi terbesar yang mengantarkan saya hingga pada tahap ini. Tanpa dukungan dan cinta kalian, perjalanan ini tidak akan pernah berjalan sejauh dan sekuat ini.

Kepada kedua kakak saya, terima kasih atas setiap dorongan, perhatian, dan teladan yang kalian berikan. Kehadiran kalian selalu menjadi penyemangat, tempat bertanya, dan motivasi untuk terus berkembang. Dari kalian saya belajar arti keteguhan, semangat, dan tanggung jawab.

Semoga karya sederhana ini menjadi wujud kecil dari rasa terima kasih saya yang tak akan pernah sebanding dengan segala kebaikan yang telah kalian berikan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian ini. Sholawat serta salam senantiasa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa dinantikan syafa'atnya di hari akhir kelak.

Skripsi ini tentunya bisa selesai karena dukungan dan doa dari berbagai pihak. Maka dai itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog. ,selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sukarela memberikan bantuan, saran ,semangat, motivasi, dan pengalaman berharga kepada peneliti.
5. Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., selaku Dosen Wali Akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, dan arahan dalam segala aktivitas akademik.
6. Dr. Andik Rony Irawan, M. Si., selaku Penguji Utama pada sidang skripsi.
7. Dr. H. Tristiadi Ardi Ardani, M. Si., selaku Ketua Penguji pada sidang skripsi.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang laur biasa selama peneliti menempuh pendidikan di kampus ini.
9. Seluruh responden yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner sehingga penelitian ini bisa terselesaikan.
10. Seluruh pihak yang terlibat yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang membantu sehingga penelitian ini bisa terselesaikan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan tidak bisa terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dari pihak yang terlibat dalam membantu untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga karya tulis ini dapat memberikan informasi maupun kontribusi serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Dengan rendah hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan penelitian di masa mendatang.

Malang, 20 Mei 2026

Rizqi Fajar Kurniawan
NIM.210401110120

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
NOTA DINAS iv
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS v
MOTTO vi
PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
Daftar Isi x
Daftar tabel xii
Daftar lampiran xiii
Abstrak xiv
Abstract xv
الخالصة xvi
BAB I 1
Pendahuluan 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan 9
D. Manfaat 10
BAB II 11
Kajian Pustaka 11
A. Self Efficacy 13
B. Kepuasan Kerja 11
C. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja 22
D. Kerangka Konseptual 23
E. Hipotesis 24

BAB III 25
Metodologi Penelitian 25
A. Jenis dan Desain Penelitian 25
B. Indentifikasi Variabel 25
C. Definis Operasional 26
D. Subjek Penelitian 26
E. Instrumen Penelitian 28
F. Validitas dan Reliabilitas 32
G. Teknik Analisis Data 33
BAB IV 37
Hasil dan Pembahasan 37
A. Gambaran Lokasi Penelitian 37
B. Pelaksanaan Penelitian 38
A. Hasil Penelitian 39
B. Pembahasan 48
BAB V 55
Penutup 55
A. Kesimpulan 55
B. Keterbatasan Penelitian 57
C. Saran 57
Daftar Pustaka 59
Lampiran 62

Daftar tabel

Tabel 3. 1Penilaian Skala Likert 29
Tabel 3. 2 Blueprint Skala self-efficacy 29
Tabel 3. 3 Uji Validitas Skala Self-Efficacy 30
Tabel 3. 4 Tabel Blueprint Skala Kepuasan Kerja 31
Tabel 3. 5 Tabel Validitas Skala Kepuasan Kerja 31

Tabel 4. 1Tabel 4. 1Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38
Tabel 4. 2 Tabel hasil uji validitas 40
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas 41
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas 42
Tabel 4. 5 Hasil Uji Linieriitas 43
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi-Sederhana 43
Tabel 4. 7 Hasil Uji T 44
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 45
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif 45
Tabel 4. 10 Kategorisasi Self Efficacy 46
Tabel 4. 11 Kategorisasi Kepuasan Kerja 47

Daftar lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner Responden Penelitian 62
Lampiran 2 : Hasil Pengisian Kuesioner 66
Lampiran 3 : Hasil Validitas Penelitian 70
Lampiran 4 : Hasil Reliabilitas Penelitian 71
Lampiran 5 : Uji Asumsi 72
Lampiran 6 : Uji Hipotesis 73
Lampiran 7 : Analisis Deskriptif 74

Abstrak

Rizqi Fajar Kurniawan, 210401110120, Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja di PT. X Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2026

Dosen Pembimbing : Hilda Halida, M. Psi, Psikolog.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena tuntutan kerja tinggi yang dialami oleh karyawan di PT. X Surabaya, sebuah perusahaan jasa katering maskapai penerbangan berskala besar yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan hasil kerja yang konsisten. Studi awal melalui wawancara dan observasi menunjukkan bahwa karyawan menghadapi beban kerja yang berat, harus melakukan beberapa tugas secara bersamaan, dan dituntut untuk dapat bekerja secara optimal di bawah tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, perpindahan divisi atau perubahan tugas kerja mengharuskan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tanggung jawab baru dalam waktu singkat. Kondisi ini menunjukkan pentingnya *Self Efficacy* pada karyawan, karena kepercayaan diri pada kemampuan mereka dibutuhkan agar karyawan tetap percaya diri, optimis, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mampu mengatasi tekanan dan perubahan kerja yang terjadi di perusahaan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan populasi karyawan 248 karyawan dan sampel yang diambil berdasarkan rumus slovin yang berjumlah 75 karyawan. Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala *Self Efficacy* berdasarkan teori Albert Bandura (1997), skala Kepuasan Kerja berdasarkan teori Fred Luthans (2011).

Hasil penelitian menujukkan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh positif yang signfikan terhadap Kepuasan Kerja yang berarti semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Uji T menunjukkan nilai signifikansi yang di peroleh sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,865 yang artinya besar pengaruh atau kontribusi *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 86,5%. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam membantu perusahaan mengembangkan strategi peningkatan *Self Efficacy* untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pada karyawan.

Kata kunci : *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Karyawan

Abstract

Rizqi Fajar Kurniawan, 210401110120, The Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction at PT. X Surabaya, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang, 2026

Advisor : Hilda Halida, M. Psi, Psikologist.

This study was motivated by the phenomenon of high work demands experienced by employees at PT. X Surabaya, a large-scale airline catering service company that requires precision, punctuality, and consistent work performance. Preliminary studies through interviews and observations indicate that employees face heavy workloads, must perform multiple tasks simultaneously, and are expected to perform optimally under high work pressure. In addition, transfers between divisions or changes in job duties require employees to adapt to new environments and responsibilities within a short period of time. These conditions highlight the importance of self-efficacy among employees, as confidence in their abilities is necessary for them to remain self-assured, optimistic, capable of performing their jobs well, and able to cope with the pressures and changes occurring within the company.

This study employs a quantitative approach using simple linear regression analysis. The sampling technique used simple random sampling with a population of 248 employees, and the sample size—determined using the Slovin formula—was 75 employees. The measurement instruments in this study consisted of two scales: the Self-Efficacy scale based on Albert Bandura's theory (1997) and the Job Satisfaction scale based on Fred Luthans' theory (2011).

The results of the study show that self-efficacy has a significant positive effect on job satisfaction, meaning that the higher the self-efficacy, the higher the job satisfaction. The t-test revealed a p-value of $0.000 < 0.05$ and a coefficient of determination of 0.865, indicating that self-efficacy accounts for 86.5% of the variation in employees' job satisfaction. This study offers practical insights to help companies develop strategies to enhance self-efficacy and, consequently, improve employee job satisfaction.

Keywords: Self-Efficacy, Job Satisfaction, Employees

الخالصة

ريزقي فاجار كورنياوان، 210401110120، تأثير الثقة بالقدرة الذاتية على الرضا الوظيفي في شركة سوريبايا، كلية علم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج، PT. X 2026

لمشرفة: هيلدا هاليدا، ماجستير في علم النفس، أخصائية نفسية

تستند هذه الدراسة إلى ظاهرة متطلبات العمل المرتفعة التي يواجهها الموظفون في شركة PT. X سورابايا، وهي شركة خدمات تموين طيران واسعة النطاق تتطلب الدقة والالتزام بالمواعيد ونتائج عمل متسقة. أظهرت الدراسة الأولية، التي أجريت من خلال المقابلات والملاحظة، أن الموظفين يواجهون عبء عمل ثقيلًا، ويضطرون إلى أداء عدة مهام في وقت واحد، ويُطلب منهم العمل بأقصى كفاءة تحت ضغط عمل شديد. بالإضافة إلى ذلك، فإن الانتقال بين الأقسام أو تغيير المهام الوظيفية يفرض على الموظفين التكيف مع بيئة ومسؤوليات جديدة في غضون فترة زمنية قصيرة. وتُظهر هذه الظروف أهمية «الكفاءة الذاتية» لدى الموظفين، حيث إن الثقة في قدراتهم ضرورية لكي يظل الموظفون واثقين من أنفسهم ومتفائلين وقادرين على إنجاز العمل بشكل جيد، وقادرين على التغلب على الضغوط والتغيرات الوظيفية التي تحدث في الشركة.

يستخدم هذا البحث نهجًا كميًّا مع تحليل الانحدار الخطي البسيط. واستُخدمت تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة، حيث بلغ عدد المجموعة الكلية 248 موظفًا، وتم أخذ عينة مكونة من 75 موظفًا وفقًا لصيغة سلوفين. وتتألف أدوات القياس في هذه الدراسة من مقياسين، هما مقياس «الكفاءة الذاتية» استنادًا إلى نظرية ألبرت باندورا (1997)، ومقياس «الرضا الوظيفي» استنادًا إلى نظرية فريد لوثانز.(2011)

أظهرت نتائج البحث أن «الكفاءة الذاتية» لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على «الرضا الوظيفي»، مما يعني أنه كلما ارتفعت «الكفاءة الذاتية»، ارتفع «الرضا الوظيفي» أيضًا. أظهر اختبار ت (T-test) قيمة دلالة إحصائية تبلغ 0,000 < 0,05 وقيمة معامل التحديد تبلغ 0,865، مما يعني أن حجم تأثير أو مساهمة «الكفاءة الذاتية» في «الرضا الوظيفي» للموظفين يبلغ 86,5%. وتقدم هذه الدراسة مساهمة عملية في مساعدة الشركات على تطوير استراتيجيات لتعزيز «الكفاءة الذاتية» بهدف تحسين «الرضا الوظيفي» لدى الموظفين.

الكلمات المفتاحية : *الكفاءة الذاتية*، الرضا الوظيفي، الموظفون

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan dan kecanggihan teknologi atau kelengkapan fasilitas yang dimiliki, tetapi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Sumber daya manusia sebagai pelaksana utama aktivitas operasional memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dintuntut untuk memiliki karyawan atau SDM yang tisak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki motivasi kerja yang tinggi serta mampu memberikan kinerja yang optimal.(Risnawita, R., & Ghufron, 2019)

Secara umum sumber daya manusia bisa dilihat dari dua perspektif yaitu makro dan mikro. Secara makro SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja ataupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Secara mikro SDM menurut Simamora (2005) adalah manusia atau orang yang bekerja

atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.(Risnawita, R., & Ghufron, 2019)

Karyawan merupakan sumber daya utama yang mendukung keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan. Peran karyawan bukan hanya terbatas pada pelaksanaan tugas sehari-hari tetapi juga sebagai pemikir strategis yang membawa ide dan inovasi baru untuk kemajuan perusahaan. Keberadaan manusia dalam organisasi membawa unsur daya pikir dan fisik yang penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Karyawan bertindak sebagai "*Agent of Development"* bertindak sebagai pemikir dan penggerak yang memiliki pengaruh besar dalam proses pencapaian visi dan misi perusahaan (Siagian, 2011). Namun tidak semua karyawan memiliki kualitas dan kapasitas yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kualitas individu yang beragam ini membutuhkan perhatian dan pengelolaan yang cermat agar dapat dikembangkan sesuai kebutuhan perusahaan. Untuk mencapai target yang maksimal melalui SDM, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja adalah elemen penting dalam membentuk komitmen dan produktivitas karyawan yang maksimal dan optimal. Karyawan yang memiliki sikap positif, motivasi tinggi, dan kesediaan untuk berkontribusi sepenuhnya bagi keberhasilan perusahaan.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan profesional yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pelanggan dalam skala besar. Sebagai salah satu entitas yang menjalankan layanan operasional dengan standar kerja yang tinggi, PT X memiliki sistem kerja yang menuntut

ketelitian, kedisiplinan, dan ketepatan waktu. Keberhasilan operasional perusahaan ini tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir produk atau jasa yang diberikan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh proses operasional. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai salah satu unit usaha yang bergerak dalam layanan jasa catering penerbangan berskala besar yang memiliki tuntutan terhadap kualitas dan konsistensi hasil menjadi hal yang harus dipenuhi setiap hari. Dengan kapasitas kerja yang tinggi dan target produksi dalam jumlah besar, karyawan di PT X dihadapkan pada beban kerja yang intens serta tekanan terhadap presisi dan kualitas hasil kerja. Kondisi tersebut tidak hanya menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan dan menilai pekerjaannya. Penilaian dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan selam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di emban.

Menurut Siagian (2011) kepuasan kerja adalah pandangan subjektif seseorang terhadap pekerjaannya, baik yang bersifat positif maupun negatif. Kepuasan kerja karyawan tercermin dari sikap dan perilaku positif terhadap tugas dan lingkungan kerja yang dihadapinya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Doto et al(2023) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan

komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, yang berpengaruh pada tingkat pergantian karyawan yang semakin menurun dan juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan pendekatan yang menitik beratkan pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kualitas SDM, serta membangun lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi semua pihak.(Doto et al., 2023)

Kepuasan kerja juga bisa di gambarkan sebagai perasaan atau sikap positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan Perusahaan tempat mereka bekerja. Secara umum, kepuasan kerja mencakup evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti peran, tanggung jawab, dan lingkungan kerja, serta hubungannya dengan ekspektasi terhadap dirinya sendiri. Menurut Samiun (2017), kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan, karena kepuasan yang dirasakan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan komitmen dan loyalitas.

Kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia (SDM). Ketika kepuasan kerja tercapai, karyawan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan memiliki keinginan untuk meningkatkan ketrampilan serta kinerja mereka. Hal ini bisa membantu perusahaan dalam mempertahankan SDM yang memiliki kualitas tinggi, yang bisa berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang. Salah satu faktor yang bisa mendongkrak kepuasan kerja karyawan adalah Tingkat efikasi diri atau keyakinan karyawan akan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

dengan efektif. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih puas dengan pencapaian mereka, sehingga memperkuat keterlibatan dan kontribusi mereka terhadap perusahaan (Doto et al., 2023). Dengan memperhatikan mengenai self efficacy dan kepuasan kerja perusahaan dapat menciptakan strategi yang efektif untuk menjaga motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya bisa memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Bandura (1997) menjelaskan *self-efiicacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan Tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang dihadapi.(Rustika, 2016)

Salah satu karyawan dengan inisial AK mengungkapkan :

> *"Kita harus memiliki kepercayaan diri, karena jika kita tidak percaya diri hasil kerja tidak akan sesuai dengan rencana atau planing yang sudah kita susun di awal"*

Karyawan lain dengan inisial W mengungkapkan

> *"Kita harus optimis bahwa pekerjaan itu bisa kita selesaikan dengan baik dan tepat waktu dan dengan waktu seefisien mungkin. Kalaupun di berikan tugas yang sulit kita harus tetap bisa menyelesaikannya dengan baik, kita harus yakin bahwa kita bisa menyelesaikannya dengan baik."*

Pernyataan tersebut di dukung dengan hasil observasi di mana bukan hanya satu macam pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan W namun ada dua pekerjaan yang berbeda jenis namun saling berkaitan.

Observasi juga di lakukan pada karyawan A. Karyawan A tampak melakukan dua tugas secara bersamaan: mengirimkan barang ke setiap divisi yang membutuhkannya dan menerima barang yang masuk dari vendor. Situasi

ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan tersebut cukup tinggi dan menuntut kemampuan untuk mengatur waktu serta menyeimbangkan tanggung jawab. Lebih lanjut, wawancara dengan Karyawan A mengungkapkan bahwa ia baru saja dipindahkan dari divisi lain ke posisi saat ini, yang memiliki deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda.

Ketiga hasil wawancara di atas sejalan dengan pernyataan (Amananti, 2024) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung memikirkan strategi terkait sejauh mana dia bisa mampu menyelesaikan tugas tang telah diberikan dan memicu dirinya untuk menyelesaikan tantangan tersebut dengan baik. Karyawan yang memiliki *self-Efficacy* tinggi merasa lebih mampu untuk menghadapi tantangan yang ada di dalam pekerjaan, mengatasi hambatan yang mungkin terjadi dalam proses kerja dan mempertahankan fokus terhadap tujuan.

Self Efficacy merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Sutrisno, 2009:74) kepuasan kerja adalah gambaran dari sebuah sikap seorang individu akan pekerjaannya yang akan memiliki hubungan dengan kerja sama yang akan terjadi antara sesama karyawan atau imbalan yang akan di terimanya (Paramarta, 2020). Menurut (Bandura, 1994) individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.(Kencana & Santosa, 2020)

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Abdul Kadir, 2018) menemukan hasil bahwa *self-efficacy* secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepausan kerja karyawan. Hasil ini memperkuat bahwa semakin tinggi *self-efficacy* karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang di lakukan (Pratiwi, S. A., Bahri, M. S., & Nafis, 2024) yang membuktikan bahwa *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa peningkatan *self-efficacy* karyawan akan meningkatkan pula tingkat kepuasan kerja para karyawan. Penelitian lain yang di lakukan oleh (Risnawita, R., & Ghufron, 2019) juga menemukan hal yang serupa dimana *self-efficacy* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepausan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri (*self-efficacy)* yang di miliki karyawan dalam melaksanakan tugas maka semakin tinggi pula tingkat kepausan kerja yang dirasakan karyawan tersebut. Sebaliknya jika *self – efficacy* karyawan rendah maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan cenderung menurun. Hasil-hasil penelitian ini memperkuat asumsi bahwa *self-efficacy* merupakan faktor psikologis penting dalam membangun kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya akan lebih optimis, lebih mampu mengatasi tantangan , dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Di PT X, kondisi serupa teridentifikasi melalui wawancara awal yang dilakukan kepada beberapa karyawan. Dalam wawancara tersebut, para karyawan menegaskan bahwa rasa percaya diri merupakan aspek penting agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan perencanaan dan target yang telah ditetapkan. Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dianggap sebagai modal utama untuk menghadapi berbagai tantangan kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut standar layanan tinggi dan ketelitian dalam setiap proses. Temuan wawancara ini menjadi data pendukung dari hasil observasi awal yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tanpa pengalaman sebelumnya, karena mereka memiliki keyakinan diri yang kuat. Mengingat tingginya standar kerja dan akurasi yang dibutuhkan dalam operasional perusahaan, keberadaan *self-efficacy* memiliki peran krusial. Efikasi diri sebagai salah satu faktor psikologis yang diyakini mampu meningkatkan motivasi dan ketahanan kerja, yang pada akhirnya dapat membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan secara lebih positif. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X sebagai bagian dari upaya memahami dinamika psikologis di lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi. Kendati demikian penelitian khusus yang mengkaji hubungan antara *self-efficacy* dan kepuasan kerja di industri catering penerbangan masih relatif terbatas. penelitian-penelitian terdahulu umumnya lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan dan kesehatan, sementara penelitian pada sektor industri catering masih sangat terbatas.

Industri catering memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan sektor lain, yakni beban fisik yang tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan untuk menjaga kualitas layanan makanan secara konsisten. Karakteristik ini berpotensi menciptakan dinamika kepuasan kerja yang unik, sehingga hasil penelitian pada sektor lain belum tentu relevan bila langsung diterapkan dalam konteks industri catering. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi kekosongan tersebut dan memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor catering.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Self Efficacy* karyawan di PT X?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT X?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan X?

C. Tujuan

1. Untuk mengetahui tingkat *Self Efficacy* karyawan di PT X.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT X.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.

D. Manfaat

1. Secara Teoritis

a. Pengembangan Teori : Menambah wawasan tentang hubungan antara self efficacy dan kepuasan kerja, khususnya di bidang industry catering di Indonesia

b. Referensi untuk Penelitian Selanjutnya : Menjadi referensi atau acuan bagi penelitian sejenis dan memperkaya data dalam konteks lokal.

c. Pemahaman tentang Self Efficacy : Memperjelas peran keyakinan diri dalam mempengaruhi kepuasan kerja

2. Secara Praktis

a. Untuk Penulis

Penelitian ini membantu penulis mengasah keterampilan dalam mengelola data, menganalisis hubungan antara variabel, dan membantu memperdalam pemahaman tentang self efficacy dan kepuasan kerja.

b. Untuk Lembaga

Hasil penelitian ini bisa di gunakan oleh lembaga sebagai dasar untuk merancang program peningkatan self efficacy karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

BAB II

Kajian Pustaka

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang, puas, atau lega yang diperoleh seseorang dari hasil atau proses kerjanya. Kepuasan in berkaitan erat dengan tingkat kesejahteraan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas dalam bekerja cenderung memiliki keseimbangan emosional yang positif, yang bisa berpengaruh pada produktivitas dan kualitas kerja. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari kenyamanan lingkungan kerja, dukungan dan kerja sama antar individu. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi elemen penting yang mempengaruhi sejauh mana seseorang merasa puas atau termotivasi dalam menjalani pekerjaannya. Selain faktor tersebut keseimbangan antara beban kerja dan keterampilan yang di miliki juga berperan dalam menentukan kepuasan kerja.

Menurut Luthans, kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang mencerminkan kesukaan atau tidak sukaan seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu emosi positif atau negatif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap lebih daripada perilaku. Locke memberikan definisi komprehensif tentang kepuasan kerja yang melibatkan reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakannya sebagai

“keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja secara umum diakui sebagai sikap karyawan yang paling penting dan paling sering dipelajari.(Luthans, 2011)

Menurut Robbins and Judge (dalam Findriyani & Parmin, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaannya.

Siegel dan Lane (1982) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah *” The apprasial Of One s Job as Attaining or Allowing The attainment of One’s important job value, providing these value are congruent with or help full fit one’s basic needs”.* Yang memiliki arti “Penilaian Pekerjaan Seseorang sebagai Pencapaian atau Memungkinkan Pencapaian Nilai Pekerjaan yang Penting, asalkan nilai tersebut sesuai dengan atau membantu memenuhi kebutuhan dasar seseorang" yang dapat di maknai bahwa tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya.

Howell dan Dipboye (1986) berpandangan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak Sukanya tenaga kerja terhadap berbagai

aspek dari pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Wexley dan Yuki (2005:112) memiliki pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang di rasakan.

Kepuasan kerja juga bisa di gambarkan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi dimana mereka melaksanakan pekerjaan tersebut, atau bisa disebut juga sebagai reaksi terhadap pekerjaan, yang berdasar pada perbandingan antara hasil nyata dan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dialami oleh karyawan terhadap apa yang menjadi pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Luthans dalam (Luthans, 2011) menjelaskan bahwa terdapat lima aspek kepuasan kerja di antaranya penghasilan, pekerjaan itu sendiri, supervisi (atasan), rekan kerja, promosi. Kelima aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Penghasilan

Pada aspek ini berkaitan dengan gaji atau imbalan yang diperoleh sesuai dengan pekerjaannya yang dinilai sepadan. Gaji atau upah memiliki pengaruh besar pada

karyawan dalam segi kepuasannya, gaji atau upah adalah hak yang didapatkan dari kewajiban tugas yang sudah dilaksanakan.

b. Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperolehnya, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan tanggung jawab, pengetahuan, otonomi, pemberdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan. karyawan cenderung tertarik pada pekerjaan yang menghadirkan kemampuan dan skill dalam menawarkan rintangan tugas, terdapat feedback atau kebebasan berpendapat.

c. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Untuk mengukur kepuasan pada karyawan dapat dilihat dilihat dari aspek hubungan terhadap atasannya secara struktural. Anggota lebih menyukai atasan yang memperlakukan seperti sahabat, kolega, penuh perhatian, mendengar pendapat dari anggota, pemusatan perhatian pada anggota, pemimpin tak acuh dan bersikap tidak kasar dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

d. Rekan Kerja

Teman Kerja ialah faktor berkaitan dengan interaksi antar karyawan , dengan atasannya dan karyawan lain yang beda jenis pekerjaannya, dukungan sosial, situasi sosial yang mendukung, bersahabat, membantu jika ada kendala dapat meningkatkan rasa senang pada karyawan. Sebuah kebutuhan berupa interaksi sosial yang harus terpenuhi dari tiap orang, dapat mendukung produktivitasnya

dalam bekerja.

e. Promosi

Pada aspek ini puas atau tidaknya karyawan berkaitan dengan adanya kebijakan promosi dalam kesempatan pengembangan karier, hal ini tentunya dapat memberikan kontribusi bagi instansi yang terkait. Individu akan menilai apakah kebijakan instansi dapat adil dalam memberikan gelar atau kehormatan.

3. Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam

Dalam sudut pandang Islam kepuasan kerja dipandang sebagai suatu bentuk amanah dan tanggung jawab. Kepuasan kerja dalam Islam tidak hanya dilihat dari sudut pandang materi atau kenyamanan, tetapi juga dari nilai-nilai spiritual dan etika yang tinggi. Dalam Islam ditekankan pentingnya bekerja dengan amanah dan penuh tanggung jawab serta menunaikan tugas dengan sebaik mungkin demi keberkahan dan Ridha Allah. Dalam QS. An-Nisa: 58 Allah berfirman:

۞إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا

58.Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.(QS An-Nisa :58)

Ayat ini menekankan pentingnya amanah dan keadilan dalam menjalankan tanggung jawab, baik di bidang pemerintahan, pekerjaan, atau dalam hubungan sosial sehari-hari. Dalam konteks kepuasan kerja, ayat ini memberikan panduan mengenai pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh

amanah dan kejujuran.

Dalam ayat ini, Allah mengingatkan agar setiap orang yang diberi amanah menyampaikannya kepada mereka yang berhak menerimanya. Amanah dalam pekerjaan berarti menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Jika seseorang mendapatkan amanah untuk memimpin, mengelola, atau bekerja pada suatu posisi, maka ia harus menunaikan amanah tersebut dengan penuh tanggung jawab dan integritas. Kepuasan kerja dalam Islam tidak hanya dilihat dari sudut pandang individu, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dengan amanah sehingga menghasilkan kebaikan bagi orang lain.

Hal ini relevan dengan kondisi saat ini, di mana dunia profesional semakin kompleks dan karyawan menghadapi berbagai tuntutan serta tanggung jawab. Oleh karena itu, nilai-nilai amanah dan keadilan yang terkandung dalam Q.S An-Nisa ayat 58 tetap relevan. Sifat amanah dapat ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, sementara keadilan tercermin dalam perlakuan yang adil, baik terkait hubungan kerja maupun pemenuhan hak-hak karyawan. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja, mengingat pengalaman kerja seorang karyawan tidak hanya dibentuk oleh tugas-tugas yang mereka kerjakan, tetapi juga oleh bagaimana mereka diperlakukan dan persepsi mereka terhadap lingkungan kerja.

B. Self Efficacy

1. Pengertian Self Efficacy

Bandura menjelaskan *Self* Efficacy adalah perasaan yang mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mengatur dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi situasi yang mungkin terjadi. Keyakinan terhadap *Self Efficacy* mempengaruhi cara orang berpikir, merasa, memotivasi diri sendiri, dan bertindak.(Bandura A, n.d.)

Bandura menjelaskan (dalam Risnawita, R., & Ghufron, n.d, 2010) bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan yang di miliki dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Menurut Bandura (dalam Widyarini, 2009) self efficacy terbentuk melalui proses kognitif yang melibatkan harapan dan keyakinan individu, yang pada akhirnya mengarah pada keputusan tentang kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Dalam pandangan Bandura persuasi verbal berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Ketika individu menerima dorongan atau masukan positif dari orang lain maka hal itu dapat memicu energi tambahan yang memperkuat kapasitas dan potensi yang dimiliki, sehingga individu lebih termotivasi dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Luthans (dalam Azhari et al., 2022) berpendapat bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisir dan menggunakan sumber daya kognitif serta mengarahkan tindakannya guna mencapai

tujuan atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Konsep ini menitik beratkan pada keyakinan individu dalam mengatasi tantangan dan memobilisasi keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang maksimal. Self efficacy bukan sekedar kepercayaan diri yang umum, tetapi lebih spesifik kepada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tugas dab situasi tertentu.

Self efficacy merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam melaksanakan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan yang dihadapinya. Menurut Baron dan Donn (dalam Doto et al., 2023) efikasi diri sangat penting karena berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kapasitas yang dimiliki oleh dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tantangan tertentu. Dalam proses pengembangan efikasi diri pengenalan diri yang baik sangat dibutuhkan. Pengenalan ini mencakup pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan pribadi, tujuan hidup, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi performa seseorang dalam berbagai situasi. Pemahaman mendalam terhadap diri sendiri merupakan landasan yang penting dalam meningkatkan efikasi diri, sehingga seseorang dapat mencapai potensi yang maksimal dan meraih kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan.

Priyoto (dalam Doto et al., 2023) menjelaskan bahwa self sefficacy adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Kata efikasi sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip krakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri.

2. Aspek Self Efficacy

Menurut Albert Bandura (Gufron, 2010) self efficacy di dalam diri individu memiliki variasi atau perbedaan antar individu yang dapat di lihat melalui tiga dimensi utama, yaitu dimensi kesulitan (Magnitude), dimensi kekuatan (strength), dan dimensi generalisasi (generality). Ketiga dimensi ini mencerminkan aspek-aspek yang memengaruhi keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tugas atau tantangan.

a. Dimensi Kesulitan (Magnitude)

Dimensi kesulitan menekankan tingkatan atau strata dari tugas-tugas yang dianggap mampu diselesaikan oleh individu, berdasarkan tingkat kesulitannya, yakni dari yang mudah, sedang, hingga sulit. Dalam dimensi ini, seseorang menilai apakah kemampuan dirinya sesuai untuk memenuhi tuntutan perilaku yang diharapkan dalam konteks tugas yang dihadapi. Dengan demikian, dimensi ini menentukan perilaku mana yang akan dihindari atau dicoba berdasarkan tingkat kepercayaan dirinya terhadap kemampuan yang dimiliki. Individu cenderung menghindari atau mencoba suatu perilaku berdasarkan persepsi mereka tentang seberapa mampu mereka dalam menghadapi tingkat kesulitan yang ada.

b. Dimensi Kekuatan (Strength)

Dimensi kekuatan berfokus pada tingkat keyakinan atau kekuatan harapan individu terhadap kemampuannya sendiri. Semakin kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, semakin tinggi keinginan dan usaha yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, meskipun pengalaman

mungkin belum sepenuhnya mendukung. Sebaliknya, jika individu memiliki harapan atau keyakinan yang lemah, mereka cenderung mudah goyah dan merasa tidak didukung oleh kemampuannya sendiri. Dimensi ini sangat terkait dengan tingkat kesulitan yang dialami, karena semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin rendah pula keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Dimensi Generalisasi (Generality)

Dimensi generalisasi berhubungan dengan cakupan bidang atau luasnya perilaku individu yang dirasakan berada dalam kemampuan mereka. Hal ini mencakup apakah keyakinan individu terbatas hanya pada aktivitas tertentu atau spesifik, atau mencakup beragam aktivitas dan situasi yang berbeda. Semakin luas cakupan keyakinan ini, semakin tinggi kemampuan individu untuk merasakan self-efficacy dalam berbagai situasi, bukan hanya terbatas pada konteks tertentu.

3. Perspektif Self Efficacy dalam Islam

Dalam perspektif Islam self efficacy atau keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan untuk mencapai tujuan sejalan dengan nilai-nilai keimanan dan ketakwaan. Keyakinan diri yang berlandaskan keimanan bukan banyak tentang kepercayaan pada diri sendiri, tetapi juga tentang meyakini bahwa kemampuan manusia adalah karunia dari Allah SWT dan semua pencapaian bisa terjadi atas izin-Nya. Dalam QS Al Baqarah : 286 Allah SWT berfirman :

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفۡسًا إِلَّا وُسۡعَهَاۚ لَهَا مَا كَسَبَتۡ وَعَلَيۡهَا مَا ٱكۡتَسَبَتۡۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذۡنَآ إِن نَّسِينَآ أَوۡ أَخۡطَأۡنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تَحۡمِلۡ عَلَيۡنَآ إِصۡرٗا كَمَا حَمَلۡتَهُۥ عَلَى ٱلَّذِينَ مِن قَبۡلِنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلۡنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا

بِهِۦۖ وَٱعۡفُ عَنَّا وَٱغۡفِرۡ لَنَا وَٱرۡحَمۡنَآۚ أَنتَ مَوۡلَىٰنَا فَٱنصُرۡنَا عَلَى ٱلۡقَوۡمِ ٱلۡكَٰفِرِينَ

286. Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".(QS Al-Baqarah : 286)

Dalam konteks *self efficacy* ayat ini memberikan dasar untuk percaya pada kemampuan diri yang telah Allah anugerahkan. Seorang muslim yang diajarkan bahwa segala kesulitan yang dihadapi dapat diatasi dengan izin Allah, karena Allah SWT tidak akan memberikan ujian diluar batas kemampuan hambanya. Hal ini mendorong individu untuk tidak merasa putus asa atau terlalu rendah diri dalam menghadapi tantangan hidup.

Ayat ini juga memupuk rasa percaya diri dan memotivasi seorang muslim untuk tetap tangguh, optimis, dan yakin pada potensi yang dimilikinya. Ayat ini juga mengajarkan konsep ketenangan dan ketawakalan. Setelah berusaha maksimal, seseorang dapat merasa tenang dengan meyakini bahwa Allah memberikan kemampuan yang cukup untuk menghadapi masalah yang ada. Relevansi Q.S Al-Baqarah ayat 286 dengan situasi saat ini terletak pada kenyataan bahwa dunia profesional membawa berbagai tuntutan seperti target, beban kerja, perubahan tanggung jawab, dan kebutuhan untuk beradaptasi. Di tengah kondisi tersebut, karyawan

membutuhkan keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas mereka.

C. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang di lakukan oleh Faradina (2020) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri itu sendiri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat memberikan hasil positif dan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil. Efikasi diri muncul secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, dan bahasa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Lai & Chen, 2012) yang mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, efikasi diri bisa terus menjaga pengalam sukses dan biasanya dapat mengontrol perilaku. (Farradinna et al., 2020)

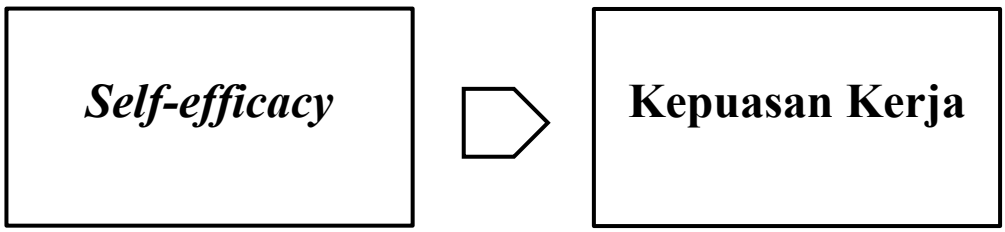
Dalam hasil penelitiannya Kencana & Santosa (2020) mengemukakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik efiaksi diri maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja akan diperoleh apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat. Dorongan itu timbul apabila karyawan mempunyai kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta adanya pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinannya.(Kencana & Santosa, 2020)

Penelitian lainnya yang di lakukan oleh Findriyani & Parmin (2021) memperoleh hasil semakin tinggi self efficacy yang dimiliki karyawan makan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi. Hal tersebut bisa

terjadi dikarenakan karyawan yang memiliki self efficacy atau efikasi diri yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dan targetnya sesuai dengan yang di tetapkan oleh perusahaan, sehingga saat karyawan berhasil dalam menjalankan tugasnya cenderung akan meningkatkan kepuasan kerjanya.(Findriyani & Parmin, 2021).

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kepuasan kerja. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin besar pula keyakinannya dalam menghadapi tantangan pekerjaan, menyelesaikan tugas, serta mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut memberikan rasa puas secara psikologis karena karyawan merasa kompeten dan dihargai atas kontribusinya. Selain itu, efikasi diri yang tinggi juga mendorong motivasi internal, ketekunan, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, efikasi diri menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian masalah dan landasan teori yang telah dipaparkan, maka jawaban sementara atau hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 = ditolak (*self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. X Surabaya)

H1 = diterima (*Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT, X Surabaya)

BAB III

Metodologi Penelitian

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pada data yang di gali merupakan data numerikal untuk diolah dengan metode statistika. Dalam bukunya Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis secara statistik untuk mengukur dan menjelaskan suatu fenomena secara objektif dan sistematis. Menurut Indrawan & Yaniatis (dalam Subhi, 2020)Penelitian kuantitatif sendiri merupakan sebuah pendekatan ilmiah yang berfokus mengkaji permasalahan dari sebuah fenomena dengan mempertimbangkan hubungan antar variabel terkait permasalahan yang telah di tetapkan.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif *non-eksperimen* yang berfokus pada analis regresi. Analisa yang digunakan dalam pengolahan data antar variabel menggunakan metode statistik regresi sederhana dengan bantuan program *Software Statistic* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X Surabaya.

B. Identifikasi Variabel

Terdapat dua variabel dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X Surabaya,variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen X (bebas) : "*Self Efficacy"*
2. Variabel Dependen Y (Terikat) : "Kepuasan Kerja"

C. Definisi Operasional

berdasarkan pengertian operasional, berikut dua variabel pada penelitian didefinisikan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy*

   Self Efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan tugas.

2. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari hasil; penilaian seseorang terhadap pekerjanya, termasuk aspek lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, serta penghargaan yang di terima.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Seluruh sumber data yang dapat menghasilkan informasi yang memiliki manfaat bagi masalah penelitian yang sedang diteliti disebut sebagai populasi penelitian atau *universe.* Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek tang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di ambil kesimpulan.(Machali, n.d.).

2. Sampel

Dalam jurnalnya Suriani & Jailani, (2023) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi .Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel yang baik memiliki sifat representatif terhadap populasi. Suatu sampel yang tidak representatif terhadap setiap anggota populasi ,berapa pun ukuran sampel itu, tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak, tidak ada kriteria khusus untuk partisipan dalam penelitian ini.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi yang sudah di ketahui jumlahnya. Metode Slovin dipilih karena merupakan cara yang sederhana dan efektif untuk menentukan ukuran sampel untuk penelitian ini. *Margin of error* 5% dipilih didasarkan pada standar yang umum digunakan dalam penelitian sosial, dengan tingkat kepercayaan 95% yang dianggap sebagai representasi populasi yang cukup akurat. Dari total populasi 248 karyawan, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = N/(1 + N.e^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi (248 karyawan)

e = Derajat Toleransi (5%)

Dari rumus tersebut diperoleh besar jumlah sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{248}{248(0,1)^2} = 71,26$$

Dibulatkan menjadi 71 orang, namun dalam penelitian ini menggunakan 75 sampel.

E. Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Merujuk pada Sugiyono (2020), kuesioner merupakan teknik di mana peneliti memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Penelitian ini menggunakan instrumen skala psikologi berjenis Skala Likert. Menurut Sugiyono (2020), Skala Likert efektif untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu mengenai fenomena sosial. Dalam penerapannya, penelitian ini membatasi skor Likert pada rentang minimum 1 dan maksimum 4. Penggunaan skala 1-4 ini bertujuan untuk menghindari jawaban netral, sehingga

kecenderungan jawaban responden dapat diketahui dengan lebih pasti, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan akurasi hasil.

Tabel 3. 1Penilaian Skala Likert

Pilihan Jawaban	**Skor**	
	Favorable	**Unfavorable**
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sanga Tidak Sesuai (STS)	1	4

Pada penelitian ini item di adaptasi sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk meneliti karyawan industri.

a) Skala *self-efficacy*

Tabel 3. 2 Blueprint Skala self-efficacy

Aspek	**Indikator**	**No Item**		**Jumlah**
		Fav	Unfav	
Dimensi Kesulitan	Keyakinan Untuk Mencapai Hasil	1,2		2
	Keyakinan untuk mengatasi hambatan	3,4,5,6		4
	Memiliki pandangan positif	7,8		2
Dimensi Kekuatan	Keyakinan kuat terhadap potensi diri	9,10		2
	Memiliki sikap juang	11,12		2

Dimensi Generalisasi	Menyikapi situasi beragam dengan sikap positif	13,14,15,		3
	Menggunakan pengalaman hidup	16,17		2
	Menampilkan sikap menunjukkan keyakinan diri	18,19,20		3
Jumlah		20	0	20

Tabel 3. 3 Uji Validitas Skala Self-Efficacy

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	*Self Efficacy*	X.1	0,387	0,220	Valid
		X.2	0,699	0,220	Valid
		X.3	0,598	0,220	Valid
		X.4	0,486	0,220	Valid
		X.5	0,613	0,220	Valid
		X.6	0,649	0,220	Valid
		X.7	0,697	0,220	Valid
		X.8	0,661	0,220	Valid
		X.9	0,646	0,220	Valid
		X.10	0,591	0,220	Valid
		X.11	0,571	0,220	Valid
		X.12	0,667	0,220	Valid
		X.13	0,454	0,220	Valid
		X.14	0,573	0,220	Valid
		X.15	0,681	0,220	Valid
		X.16	0,641	0,220	Valid
		X.17	0,337	0,220	Valid
		X.18	0,705	0,220	Valid
		X19	0,688	0,220	Valid
		X20	0,628	0,220	Valid
		X21	0,459	0,220	Valid

Skala yang diadaptasi dari skala acuan, yang awalnya terdiri dari 21 item. Peneliti menyesuaikan item-item dengan kondisi dan kebutuhan yang adad di lokasi penelitian. Oleh karena itu , peneliti hanya menggunakan 20 item pernyataan yang di anggap paling tepat dan relevan.

b) Kepuasan Kerja

Tabel 3. 4 Tabel Blueprint Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	Fav	Unfav	
Kepuasan Terhadap Pekerjaan	1,7,11,12		4
Kepuasan terhadap gaji	6,10,13,19		4
Kepuasan terhadap promosi	2,5,14,18		4
Kepuasan terhadap atasan	4,8,15,17		4
Kepuasan Terhadap rekan kerja	3,9,16,20		4
Jumlah	20		20

Tabel 3. 5 Tabel Validitas Skala Kepuasan Kerja

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	*Self Efficacy*	Y1	0,273	0,220	Valid
		Y2	0,428	0,220	Valid
		Y3	0,509	0,220	Valid
		Y4	0,326	0,220	Valid
		Y5	0,403	0,220	Valid
		Y6	0,525	0,220	Valid
		Y7	0,669	0,220	Valid
		Y8	0,514	0,220	Valid
		Y9	0,577	0,220	Valid
		Y10	0,602	0,220	Valid
		Y11	0,479	0,220	Valid
		Y12	0,662	0,220	Valid
		Y13	0,456	0,220	Valid
		Y14	0,521	0,220	Valid
		Y15	0,365	0,220	Valid
		Y16	0,446	0,220	Valid
		Y17	0,466	0,220	Valid
		Y18	0,482	0,220	Valid
		Y19	0,506	0,220	Valid
		Y20	0,446	0,220	Valid

Skala yang diadaptasi dari skala acuan, yang awalnya terdiri dari 40 item. Peneliti menyesuaikan item-item dengan kondisi dan kebutuhan yang ada di lokasi penelitian. Oleh karena itu , peneliti hanya menggunakan 20 item yang di anggap paling tepat dan relevan.

F. Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan elemen krusial dalam pelaksanaan penelitian yang berkualitas. Jika suatu bagian dari penelitian tidak valid, maka keseluruhan penelitian kehilangan makna atau nilai. Validitas berfungsi sebagai tolok ukur penting yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur secara tepat apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap sahih, sedangkan instrumen dengan validitas rendah menunjukkan bahwa alat ukur tersebut kurang tepat dalam menggambarkan konsep yang dimaksud.(Muin, 2023)

Suatu item atau butir pertanyaan dalam instrumen penelitian dianggap valid apabila hasil perhitungan korelasi (r hitung) antara item tersebut dengan skor total instrumen lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan keseluruhan konstruk yang diukur. Selain itu, jika nilai signifikansi (p-value atau sig) dari uji korelasi tersebut kurang dari 0,05, maka hasilnya dianggap signifikan secara statistik, yang berarti bahwa hubungan antara item dan konstruk bukan disebabkan oleh kebetulan, melainkan benar-benar mencerminkan apa yang ingin diukur.(Muin, 2023)

Reliabilitas merupakan tingkat konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dari waktu ke waktu. Artinya, jika instrumen tersebut digunakan kembali dalam kondisi yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh akan tetap konsisten. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya dalam mengukur suatu gejala tertentu. Menurut Sugiyono (2019), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau konsisten. Senada dengan itu, Arikunto (2013) menyatakan bahwa reliabilitas berkaitan dengan keajekan hasil pengukuran suatu tes. Dalam penelitian kuantitatif, reliabilitas biasanya diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,6. Semakin tinggi nilai koefisien tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas suatu instrumen, yang berarti alat ukur tersebut dapat digunakan secara konsisten dalam proses pengumpulan data penelitian.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi dari kedua variabel memiliki pola distribusi yang normal. Peneliti menggunakan perangkat lunak pengolahan data untuk Windows dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

b. **Uji linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara dua variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 22 for Windows dengan teknik Test for Linearity. Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier.

2. Analisis Deskriptif

Menurut Azwar (2018) dalam kutipan Wiratama dan Romadhani (2022), analisis deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai data variabel yang diperoleh dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini, pengkategorian dilakukan berdasarkan nilai rata-rata hipotetik (mean/M) dan standar deviasi (SD), dengan ketentuan sebagai berikut:

- Skor $X < (M - 1SD)$ dikategorikan sebagai rendah
- Skor $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$ dikategorikan sebagai sedang
- Skor $X \geq (M + 1SD)$ dikategorikan sebagai tinggi.

3. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (*Self Efficacy*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Regresi linier sederhana digunakan karena dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for Windows.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$Y = a + bX$

Dimana:

Y = variabel dependen (Kepuasan Kerja)

X = Variabel Independen (Self-Efficacy)

a = konstanta

b = koefisien regresi

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau terpisah. Pengambilan keputusan dalam uji t didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen (efikasi diri) terhadap variabel

dependen (kepuasan kerja). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Lokasi Penelitian

PT. X Surabaya adalah salah satu cabang dari perusahaan katering terkenal di Indonesia yang telah berkembang menjadi penyedia layanan katering profesional, khususnya di sektor penerbangan. Industri katering maskapai yang dijalankan oleh perusahaan ini telah mendapatkan kepercayaan dari berbagai maskapai asing. Kepercayaan ini disebabkan oleh kualitas produk yang terjaga, standar kebersihan yang tinggi, serta kapasitas produksi yang mampu memenuhi kebutuhan pelanggan internasional dalam jumlah besar. Selain melayani maskapai penerbangan, perusahaan ini juga bekerja sama dengan berbagai rumah sakit sebagai mitra dalam menyediakan layanan katering yang aman, sehat, dan memenuhi standar gizi.

Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT. X Surabaya memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas hidup dengan menyediakan produk-produk berkualitas tinggi. Komitmen ini diwujudkan melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan ahli di bidangnya, serta didukung oleh manajemen yang terintegrasi dengan inovasi bisnis dan teknologi modern. Berbagai bentuk kerja sama yang dilakukan perusahaan, baik dengan maskapai penerbangan maupun institusi kesehatan, telah menghasilkan peningkatan volume kerja dan permintaan produksi. Kondisi ini sering kali membuat karyawan menghadapi beban kerja yang berat,

terutama ketika pesanan datang secara tiba-tiba, yang menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat dan lebih intensif.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di lakukan terhadap karyawan PT. X Surabaya, diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 1Tabel 4. 1Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	34	45%
Perempuan	41	55%
Total	75	100%

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan berjenis kelamin perempuan, dengan jumlah 41 responden atau setara dengan 55% daro total responden. Sementara itu, responden laki-laki tercatat sebanyak 31 responden, yang mewakili 45% dari keseluruhan partisipan. Hal ini memberikan gambaran bahwa komposisi gender dalam penelitian ini cenderung lebih banyak didominasi oleh perempuan.

B. Pelaksanaan Penelitian

Proses pengambilan data ini pada penelitian ini di lakukan selama kurang lebih 36 hari, mulai dari tanggal 01 Desember 2025 hingga 05 Januari 2026, dengan beberapa tahapan, yakni :

1. Peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada HRD di PT. X Surabaya., dalam tahap ini, peneliti menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan. Kemudian peneliti meminta informasi terkait dengan jumlah karyawan yang berada di perusahaan tersebut.
2. Setelah mendapat izin peneliti kemudian menghubungi beberapa karyawan untuk menjelaskan maksud dan tujuan penelitian.
3. Peneliti memberikan kuesioner memalui *Google form* kepada beberapa karyawan untuk di sebarluaskan kepada karyawan lainnya. Dikarenakan banyaknya tugas dan pekerjaan, peneliti hanya bisa menemui beberapa karyawan.
4. Peneliti memantau proses pengisian kuesioner untuk memastikan bahwa karyawan telah mengisi dengan lengkap.
5. Data yang telah terkumpul akan disimpan dan dijaga kerahasiaannya, peneliti memastikan data digunakan hanya untuk keperluan peneliti.

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Pada tahap ini, penilaian validitas item melihat nilai r tabel dengan N = 75 dan tingkat alpha = 0,05 adalah sebesar 0,220. Maka kriteria pengujian:

1) Jika r hitung > r tabel (0,220) maka item pernyataan dapat dikatakan valid.
2) Jika r hitung < r tabel (0,220) maka item pernyataan dapat dikatakan

tidak valid.

Tabel 4. 2 Tabel hasil uji validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	*Self Efficacy*	X.1	0,676	0,220	Valid
		X.2	0,642	0,220	Valid
		X.3	0,760	0,220	Valid
		X.4	0,663	0,220	Valid
		X.5	0,645	0,220	Valid
		X.6	0,690	0,220	Valid
		X.7	0,539	0,220	Valid
		X.8	0,674	0,220	Valid
		X.9	0,719	0,220	Valid
		X.10	0,713	0,220	Valid
		X.11	0,600	0,220	Valid
		X.12	0,704	0,220	Valid
		X.13	0,695	0,220	Valid
		X.14	0,597	0,220	Valid
		X.15	0,559	0,220	Valid
		X.16	0,599	0,220	Valid
		X.17	0,647	0,220	Valid
		X.18	0,641	0,220	Valid
		X19	0,599	0,220	Valid
		X20	0,622	0,220	Valid
2	*Kepuasan Kerja* Karyawan	Y.1	0,526	0,220	Valid
		Y.2	0,580	0,220	Valid
		Y.3	0,645	0,220	Valid
		Y.4	0,546	0,220	Valid
		Y.5	0,615	0,220	Valid
		Y.6	0,575	0,220	Valid
		Y.7	0,469	0,220	Valid
		Y.8	0,683	0,220	Valid
		Y9	0,629	0,220	Valid
		Y10	0,524	0,220	Valid
		Y11	0,660	0,220	Valid
		Y12	0,578	0,220	Valid
		Y13	0,527	0,220	Valid
		Y14	0,586	0,220	Valid
		Y15	0,617	0,220	Valid
		Y16	0,667	0,220	Valid
		Y17	0,729	0,220	Valid
		Y18	0,543	0,220	Valid
		Y19	0,687	0,220	Valid
		Y20	0,653	0,220	Valid

Hasil analisis di atas diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja karyawan memiliki nilai r hitung

> r tabel sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja karyawan valid.

b) Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas pada instrumen penelitian, rumus yang digunakan untuk melihat reliabilitas adalah *Alpha Cronbach,* dengan ketentuan apabila nilai yang diperoleh mencapai 0,6.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's alpha***	**Kesimpulan**
Self Efficacy	0,928	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,908	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk kedua variabel > 0,6 sehingga disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Karyawan reliabel.

2. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirov Test			
N			75
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.06440474
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.084
	Negaative		-.087
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.168
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.158
		Uper Bound	.178

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200* yang di mana nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa data residual penelitian berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Linieriitas

Variabel	Nilai *sig. deviation from linearity*	Keterangan
Self Efficacy *Kepuasan Kerja*	0,078	Linear

Hasil uji linieritas pada tabel diatas diketahui nilai sig. *Devination from linearity* adalah 0,078 berarti nilai sig tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel resiliensi dengan *burnout* karyawan adalah linear.

3. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi-Sederhana

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	*(Constant)*	*12.478*	*2.521*		*4.950*	*.000*
	Self Efficsacy	*.825*	*.038*	*.930*	*21.598*	*.000*

Berdasarkan tabel diatas di peroleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 12, 478 merupakan suatu nilai yang mewakili variable *self efficacy* karyawan apabila tidak di pengaruhi oleh variable kepuasan kerja. Apabila tidak ada pengaruh dari variable independent maka variable

self efficacy karyawan akan memiliki skor nilai yang konstam sebesar 12.478.

2. Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* (X) bernilai positif yaitu sebesar 0,825 yang menyatakan bahwa variable *self efficacy* berpenharuh positive terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada skor *self efficacy* maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,825 satuan.

b) Uji T

T tabel pada uji t untuk n = 75 adalah 1,993

Tabel 4. 7 Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12 478	2.521		4.950	.000
	Self Efficacy	825	.038	.930	21.598	.000

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 21,598 > 1,993 dan nilai sig yang diperoleh sebesar 0 , 000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepausan kerja karyawan.

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930[a]	.865	.863	3.085

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai korelasi (R) yakni 0,930. dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,865 yang artinya bahwa besar pengaruh atau kontribusi *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 86,5%. Sedangkan sisanya sebesar 13,5% variasi pada kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

d) Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. 9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy	75	31	75	65.29	9.385
Kepuasan Kerja	75	35	74	66.37	8.331
Valid N (listwise)	75				

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* memiliki nilai minimum 31, nilai maksimum 75, nilai rata-rata 65,29, dan standar deviasi 9,385. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja

menunjukkan nilai minimum 35, nilai maksimum 74, dengan nilai rata-rata 66,37 dan standar deviasi 8,331.

a) *Self Efficacy*

Min = 1 x 20 = 20

Max = 4 x 20 =80

$$M = \frac{(80 + 20)}{2} = 50$$

$$SD = \frac{(80 - 20)}{6} = 10$$

Rendah: X < M - 1SD = X < 40

Sedang: M - 1SD ≤ X < M + 1SD = 40 ≤ X < 60

Tinggi: X ≥ 60

Tabel 4. 10 Kategorisasi Self Efficacy

Kategori	**Frekuensi**	**Persentase**
Rendah	1	1,3%
Sedang	16	21,3%
Tinggi	58	77,3%
Total	75	100%

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa terdapat 1 responden (1,3%) yang memiliki *Self Efficacy* pada kategori rendah, terdapat 16 responden (21,3%) yang memiliki *Self Efficacy* pada kategori sedang dan terdapat 58 (77,3%) respons yang memiliki *Self Efficacy* pada kategori tinggi.

b) Kepuasan Kerja

Min = 1 x 20 = 20

Max = 4 x 20 =80

$$M = \frac{(80 + 20)}{2} = 50$$

$$SD = \frac{(80 - 20)}{6} = 10$$

Rendah: X < M - 1SD = X < 40

Sedang: M - 1SD ≤ X < M + 1SD = 40 ≤ X < 60

Tinggi: X ≥ 60

Tabel 4. 11 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	**Frekuensi**	**Persentase**
Rendah	1	1,4%
Sedang	12	16%
Tinggi	62	82,6%
Total	75	100%

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa terdapat 1 responden (1,4%) yang memiliki Kepuasan Kerja pada kategori rendah, terdapat 12 responden (16%) yang memiliki *Self Efficacy* pada kategori sedang dan terdapat 62 responden (82,6%) yang memiliki *Self Efficacy* pada kategori tinggi.

B. Pembahasan

1. Tingkat Self Efficacy di PT. X Surabaya

Berdasarkan hasil uji analisis terkait dengan *Self Efficacy* dari data penelitian yang ditujukan kepada 75 karyawan PT. X Surabaya, diketahui bahwa tingkat *Self Eficacy* masuk pada kategori tinggi sebanyak 58 karyawan, 16 karyawan masuk ke dalam kategori sedang dan 1 karyawan masuk ke dalam kategori rendah. Hasil kategorisasi data menunjukkan rata-rata karyawan di PT. X Surabaya memiliki *Self Efficacy* dengan persentase 76%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. X Surabaya memiliki *Self Efficacy* yang tinggi. Tingginya tingkat *Self Efficacy* ini mengidentifikasikan bahwa para karyawan di PT. X Surabaya memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang di miliki untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas atau tantangan yang di hadapinya.

Analisis dimensi *Self Efficacy* menunjukkan bahwa aspek kesulitan memiliki nilai kontribusi 40,2% menjadikannya nilai tertinggi di bandingkan dengan dua aspek lainnya. Aspek kesulitan menggambarkan sejauh mana para karyawan meyakini kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Nilai yang tinggi pada aspek ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya merasa mampu dalam menjalankan tugas sehari-hari, namun juga percaya diri ketika dihadapkan pada tanggung jawab yang lebih kompleks. Karyawan cenderung memandang tantangan kerja sebagai sesuatu yang dapat di atasi, bukan sebagai suatu hambatan yang

menghalangi langkahnya. Hal ini menandakan sikap kerja yang positif serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja.

Tingginya aspek kesulitan ini di dukung dengan hasil wawancara, di mana para karyawan menjelaskan bahwa sebelumnya mereka di tempatkan di divisi yang berbeda dengan divisi saat ini sehingga pergantian tugas yang diberikan menjadi suatu tantangan bagi mereka untuk di atasi, tidak hanya hasil wawancara namun juga hasil observasi di mana para karyawan melakukan pekerjaannya dengan cukup terampil walaupun sebelumnya di tempatkan di divisi yang berbeda dengan divisi saat ini, hal ini tentu memperkuat bukti bahwa para karyawan di PT. X Surabaya memiliki *Self Efficacy* dengan aspek kesulitan yang menonjol.

Aspek kekuatan yang menunjukkan keteguhan dan keyakinan individu terhadap potensi dirinya memiliki nilai kontribusi sebesar 20%. Aspek ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan mampu mempertahankan kepercayaan diri dalam menghadapi tekanan dan kesulitan yang di jumpai. Karyawan yang memiliki *Self Efficacy* tinggi cenderung menunjukkan daya juang dan ketahanan psikologis yang lebih baik, tidak mudah menyerah dan tetap termotivasi untuk mencapai tujuan.

Aspek generalisasi memberikan nilai kontribusi sebesar 39,8%, aspek ini menggambarkan sejauh mana kepercayaan diri karyawan dapat di terapkan dalam berbagai konteks tugas atau situasi yang bervariasi. Karyawan dengan aspek generalisasi yang tinggi menunjukkan fleksibilitas dan kemampuan

beradaptasi yang baik, sehingga mudah untuk menyesuaikan diri dalam situasi kerja yang berubah.

2. Tingkat Kepuasan Kerja di PT. X Surabaya

Dari hasil analisis data yang telah di lakukan mengenai Kepuasan Kerja yang ditujukan kepada 75 karyawan di PT. X Surabaya, didapati bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masuk pada kategori rendah sebanyak 1 karyawan, kategori sedang berjumlah 12 orang, dan kategori tinggi berjumlah 62 orang. Dari hasil kategori data menunjukkan rata-rata karyawan di PT. X Surabaya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan persentase 82,6%. Hal ini menyatakan bahwa mayoritas karyawan di PT. X Surabaya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini bisa di lihat dari hasil observasi yang di lakukan di mana para karyawan terlihat menikmati pekerjaan yang sedang di lakukan walaupun sebelumnya berada di divisi yang berbeda. Hal in juga di dukung dengan hasil wawancara di mana para karyawan menjelaskan bahwa mereka menikmati pekerjaannya, bukan hanya dari segi pekerjaan yang di lakukan tetapi juga lingkungan yang mendukung dalam bekerja, di mana para karyawan saling membantu saat ada salah satu tugas yang membutuhkan lebih dari satu orang tanpa meninggalkan tanggung jawabnya masing-masing dan para atasannya yang selalu memberi arahan sebelum memulai pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis dimensi Kepuasan Kerja menunjukkan hampir semua aspek memiliki nilai kontribusi yang hampir setara yaitu sebesar 19%-20%. Aspek atasan memiliki kontribusi paling tinggi sebesar 20,2% yang

menjadikannya sebagai aspek yang paling menonjol. Aspek rekan kerja memiliki kontribusi sebesar 20,1%, sedangkan untuk aspek gaji dan promosi memiliki kontribusi yang sama yaitu 20%. Aspek pekerjaan memiliki kontribusi yang paling rendah yaitu 19,7%. Dengan adanya perbedaan kontribusi antar aspek yang sangat kecil hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di PT, X Surabaya tidak di dominasi oleh salah satu aspek saja, melainkan terbentuk secara relatif seimbang dari berbagai aspek kepuasan kerja yang di ukur.

Tingginya Kepuasan kerja karyawan bisa disebabkan oleh perasaan nyaman dan aman dalam menjalankan tugas sehari-hari. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan harapan cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan (Amananti, 2024) yang mengatakan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan terus menunjukkan performa kerja yang baik yang sehingga hal ini akan menguntungkan perusahaan , di mana para karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja dan membantu perusahaan untuk terus berkembang.

Tingginya kepuasan kerja pada karyawan PT. X Surabaya mencerminkan adanya kesesuaian antara harapan karyawan dengan realitas kerja yang di hadapi. Karyawan yang merasa kebutuhan kerjanya terpenuhi, baik secara psikologis maupun profesional, cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini penting karena kepuasan kerja yang tinggi dapat

berdampak positif pada sikap kerja, seperti peningkatan motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan PT X Surabaya menunjukkan bahwa kondisi kerja yang ada mampu mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini merupakan indikasi positif bagi perusahaan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja sehingga karyawan dapat berkinerja optimal dan berkelanjutan.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X Surabaya

Berdasarkan hasil analisis pada tabel uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 21,598, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,993. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05**.** Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hasil uji t ini mengindikasikan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung yang jauh lebih besar daripada t tabel menunjukkan bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja bukan terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan pengaruh yang nyata secara statistik.

Selain itu, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa tingkat kesalahan dalam pengambilan keputusan sangat kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara *Self Efficacy* dan kepuasan kerja. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa peningkatan *Self Efficacy* akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja berperan penting dalam membentuk perasaan puas terhadap pekerjaan. Karyawan dengan *Self Efficacy* yang tinggi cenderung merasa lebih percaya diri, mampu mengelola tuntutan kerja, serta menilai pekerjaannya secara lebih positif, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan menjadi lebih tinggi.

Dengan demikian, hasil uji t ini memperkuat kesimpulan bahwa *Self Efficacy* merupakan salah satu faktor psikologis yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Surabaya, di mana semakin tinggi *Self-Efficacy* makan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang di rasakan karyawan PT X Surabaya.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori *Self Efficacy* Bandura, yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka memengaruhi cara mereka berpikir, merasa, dan berperilaku ketika menghadapi suatu situasi. Di tempat kerja, karyawan dengan *Self Efficacy* yang tinggi lebih termotivasi, lebih tangguh terhadap tekanan kerja, dan mampu memandang

tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil ini didukung penelitian terdahulu (Nurfitrah et al., 2026) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang percaya diri dengan kemampuan mereka lebih cenderung mencapai target kerja, merasa kompeten, dan memperoleh kepuasan batin dari pekerjaan mereka. Hal ini memperkuat temuan bahwa peningkatan *Self Efficacy* dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Surabaya. Temuan ini menawarkan implikasi praktis bagi perusahaan untuk fokus pada pengembangan *Self Efficacy* karyawan, misalnya melalui pelatihan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Upaya-upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

BAB V

Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan Kerja Karyawan di PT, X Surabaya, maka dapat di tarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat *Self efficacy* Karyawan di PT. X Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy* karyawan di PT. X Surabaya pada ketegori tinggi. Hal ini di tunjukkan oleh mayoritas responden dengan jumlah 58 karyawan yang berada pada kategori tinggi, sedangkan 16 karyawan berada pada kategori sedang dan 1 karyawan berada pada kategori rendah. Dengan hasil yang di dapatkan tersebut secara umum karyawan di PT X Surabaya memiliki tingkat *Self Efficacy* yang tinggi. Berdasarkan analisis dimensi, dimensi kesulitan (*Level)* memiliki kontribusi paling besar terhadap *Self Efficacy* yaitu sebesar 40,2%. .

2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X Surabaya

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. X Surabaya termasuk dalam kategori tinggi. Kategori ini berdasarkan hasil yang di dapat dari 75 responden di mana 62 karyawan berada pada kategori tinggi, sedangkan 12 karyawan berada pada kategori sedang dan 1 karyawan berada pada kategori rendah. Berdasarkan analisis dimensi, semua dimensi kepuasan kerja memiliki nilai kontribusi yang hampir setara yaitu kisaran 19%-20%.

Dengan demikian kepuasan kerja tidak menunjukkan dominasi kuat pada salah satu aspek yang di ukur.

Sebagian besar karyawan puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi tugas, lingkungan kerja, maupun hasil kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini mencerminkan kesesuaian antara harapan karyawan dan kondisi kerja yang mereka hadapi.

3. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. X Surabaya

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 21,598, yang memiliki nilai lebih besar daripada t tabel sebesar 1,993, serta nilai signifikasi sebesar 0,000<0,05. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. *Self Efficacy* memainkan peran penting dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya melibatkan satu perusahaan, PT. X Surabaya, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan atau sektor industri lain.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbatas pada *Self efficacy* dan kepuasan kerja, sedangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain beban kerja, stres kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan.
3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner memungkinkan adanya subjektivitas dalam tanggapan responden, sehingga hasilnya sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi individu masing-masing karyawan.
4. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan *Self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan dalam periode tertentu.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah dijelaskan, peneliti menawarkan rekomendasi berikut:

1. **Rekomendasi untuk Subjek Penelitian (Karyawan PT. X Surabaya)**

Karyawan diharapkan terus mengembangkan kepercayaan diri dalam kemampuan mereka untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan

meningkatkan *Self efficacy*, karyawan diharapkan mampu mengelola tantangan kerja dengan lebih baik, mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan, dan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan.

2. **Rekomendasi untuk PT. X Surabaya**

Perusahaan diharapkan mempertahankan dan meningkatkan *Self efficacy* karyawan melalui program pelatihan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan dari atasan dan rekan kerja. Lebih lanjut, perusahaan juga disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

3. **Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan**

Penelitian lanjutan diharapkan dapat memperluas subjek penelitian dengan melibatkan perusahaan atau sektor industri yang berbeda sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, para peneliti di masa mendatang juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti stres kerja, beban kerja, atau dukungan organisasi, serta menggunakan pendekatan penelitian longitudinal atau metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa**.** (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Diakses pada 12 November 2024, dari https://kbbi.kemdikbud.go.id.

Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, *1*(September), 60–69. https://doi.org/10.31933/JEMSI

Amananti, W. (2024). *HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN*. *4*(02), 7823–7830.

Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, *15*(1), 1–18. https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224

Bandura A, E. (n.d.). *Self-Efficacy in Changing Societies.* Cambridge University Press. https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692

Doto, A. B., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh efikasi diri dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank BRI Cabang Utama Kupang. *Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *4*, 79–91. https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10364

Farradinna, S., Widya, W., & Herawati, Y. (2020). Kohesivitas kelompok dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X di Kabupaten

Kampar, Riau. *Jurnal Psikologi Udayana*, *7*(1), 10. https://doi.org/10.24843/jpu.2020.v07.i01.p02

Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *3*(4), 798–816. https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944

Kencana, D. A. D. P., & Santosa, I. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, *6*(2), 254–266. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i2.435

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts*.

Machali, I. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*.

Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Nurfitrah, A., Indriyani, A., Harini, D., Mulyani, I. D., Fitrialisma, G., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Muhadi, U., Jl, A., Diponegoro, P., Km, N., Wanasari, K., & Brebes, K. (2026). *Pengaruh Self Efficacy dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SD di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes dan bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya (Doni & Janata , 2024). September 2025*.

Paramarta, V. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pdam Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(4), 609. https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10694

Pratiwi, S. A., Bahri, M. S., & Nafis, R. W. (2024). (2024). *J u m a d*. *2*(6), 861–870. https://doi.org/https://doi.org/10.51747/jumad.v2i6.2127

Risnawita, R., & Ghufron, M. N. (2010). T. psikologi. Y. A. (n.d.). *TEORI-TEORI PSIKOLOGI.pdf*.

Risnawita, R., & Ghufron, M. N. (2010). T. psikologi. Y. A. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(11), 6488. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p06

Rustika, I. M. (2016). Efikasi Diri: Tinjauan Teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, *20*(1–2), 18–25. https://doi.org/10.22146/bpsi.11945

Subhi, M. S. (2020). *Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan biro sumber daya manusia polda jawa timur kota surabaya*.

Sugiyono, D. (2013). (n.d.). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*

Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau*. *1*, 24–36.

Lampiran

Lampiran 1: Kuesioner Responden Penelitian

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X Surabaya

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**.**

Terima kasih telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Formulir ini disusun untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul **"Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X Surabaya."**

Seluruh data dan informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Mohon untuk menjawab setiap pertanyaan dengan jujur sesuai dengan kondisi Anda.

Atas partisipasi dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Inisial Nama :

Jenis Kelamin :

Petujuk Pengisian

Silakan isi setiap pernyataan pada kuesioner ini dengan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda.

Gunakan skala berikut:

1 = **Sangat Tidak Setuju**

2 = **Tidak Setuju**

3 = **Setuju**

4 = **Sangat Setuju**

Tidak ada jawaban benar atau salah. Mohon pilih jawaban secara jujur sesuai dengan apa yang Anda rasakan.

SKALA 1

NO	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya bisa mempelajari apa yang diajarkan di instansi tahun ini				
2	Saya bisa mengerti apapun jika saya berusaha dengan cukup keras				
3	Saya selalu bisa memecahkan masalah sulit jika berusaha dengan cukup				
4	Ketika mengalami hambatan, saya biasanya memikirkan solusi				
5	Ketika memutuskan untuk menyelesaikan sesuatu yang penting, saya terus mencoba untuk menyelesaikannya, walaupun kenyataannya lebih sulit dari yang di pikirkan.				
6	Ketika dihadapkan dengan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi				

7	Ketika berjuang untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, saya fokus pada kemajuan saya daripada berkecil hati				
8	Saya yakin berhasil dalam tugas apapun yang saya pilih.				
9	Saya tetap berpegang teguh pada tujuan dalam menggapai impian				
10	Saya yakin berhasil dalam karir apapun yang di pilih				
11	Saya bisa mengubah tingkat kemampuan dasar saya secara signifikan				
12	Saya percaya bahwa kerja keras pasti membuahkan hasil				
13	Kemampuan saya tumbuh melalui usaha				
14	Kemampuan berpikir saya membantu mengatasi situasi yang tak terduga				
15	Saya percaya siapapun bisa mengasah bakatnya dengan maksimal				
16	Saya dapat menangani masalah apapun yang datang dengan cara saya				
17	Jika saya praktik setiap hari, saya bisa mengembangkan keterampilan apapun				
18	Saya dapat memecahkan masalah yang sulit jika saya mempunyai modal kemampuan yang diperlukan				
19	Saya dapat melampaui keterampilan dasar yang dimiliki				
20	Saya bisa tenang ketika menghadapi kesulitan, karena dapat menyesuaikan diri pada perubahan				

SKALA 2

NO	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya				
2	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang saya terima di perusahaan				
3	Hubungan saya dengan rekan kerja layaknya keluarga				
4	Saya senang karena atasan saya selalu memberikan dukungan terhadap pekerjaan saya				
5	Saya senang karena saya mendapat kesempatan untuk naik jabatan				
6	Gaji yang saya terima sudah cukup bagi saya				
7	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keinginan saya				
8	Atasan saya menegakkan disiplin yang sangat tegas				
9	Rekan kerja saya memberikan solusi ketika saya ada masalah dengan pekerjaan saya				
10	Gaji yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan saya				
11	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya				
12	Saya senang bekerja dengan jabatan yang saya terima				
13	Gaji yang saya terima dapat menghidupi kebutuhan keluarga saya				
14	Saya senang dengan jenjang karir karyawan di perusahaan saya				
15	Atasan saya menilai pekerjaan sesuai dengan hasil kerja karyawan				
16	Rekan kerja saya selalu menciptakan suasana yang harmonis untuk bekerja				
17	Atasan saya sering memberi kritik dan saran terkait pekerjaan				
18	Saya sudah mendapatkan promosi (kenaikan jabatan) ditempat saya bekerja				
19	Saya mendapatkan kesempatan untuk kenaikan gaji				

20	Rekan kerja saya selalu bekerja dengan profesional				

Lampiran 2 : Hasil Pengisian Kuesioner

Skala Self Efficacy

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	Total
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	69
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	70
3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	70
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	70
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	71
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	72
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	73
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	73
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	75
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	74
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	69
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	70
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	69
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	72
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	70
3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	68
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	68
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	68
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	68
2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	31
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	68
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	41
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	49
3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	49
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	69
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	70
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	71
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	72
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	69
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	70
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	70
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	71
3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	69
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	69
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	70
3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	71
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	71
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	70

3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	70
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	73
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	73
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	73
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	73
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	73
3	2	1	3	2	4	3	3	4	3	2	3	1	2	2	4	3	4	4	3	56
3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	72
2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	1	3	2	2	4	3	4	4	3	3	59
3	3	4	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	62
2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	48
3	2	4	3	1	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	1	3	2	55
2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	51
3	4	3	4	3	2	1	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	1	2	3	56
3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	50
3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	49
3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	66
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	72
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	71
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	72
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	71
3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	66
3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	64
3	4	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	59
3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	65
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	2	67
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	71
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	70
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	70
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	71
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	61
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	72
4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	63
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	51
3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	50
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	52

Skala Kepuasan Kerja

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Total
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	69
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	70
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	69
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	69
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	71
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	72
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	74
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	73
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	73
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	73
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	69
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	69
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	70
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	70
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	71
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	69
3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	71
4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	72
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	70
2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	35
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	69
3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	51
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	51
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	50
3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	70
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	69
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	69
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	71
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	72
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	70
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	72
4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	70
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	70
3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	71
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	70
3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	70
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	74
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	73
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	73
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	70
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	74
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	74
3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	1	2	3	4	3	60
3	2	1	4	4	3	3	4	3	2	4	1	3	3	4	2	3	3	2	3	57
2	3	3	4	3	4	4	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	65
3	2	3	4	3	4	3	2	3	1	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	60

3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	50
3	4	3	4	4	3	2	3	1	2	4	3	4	4	3	2	3	1	2	3	58
2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	50
4	3	4	3	1	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	63
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	51
3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	50
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	70
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	74
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	69
3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	4	63
3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	66
4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	68
4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	69
4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	68
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	70
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	72
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	71
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	70
3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	61
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	72
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	60
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	50
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	51
3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	53

Lampiran 3 : Hasil Validitas Penelitian

Validitas Self Efficacy

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TotalScroe
X1	Pearson Correlation	1	.213	.514**	.554**	.375**	.471**	.350**	.477**	.505**	.474**	.389**	.369**	.650**	.392**	.315**	.387**	.393**	.302**	.343**	.301**	.674**
	Sig. (2-tailed)		.067	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.006	.001	.000	.008	.003	.009	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	.213	1	.369**	.344**	.523**	.393**	.288*	.310**	.448**	.530**	.309**	.473**	.370**	.405**	.346**	.356**	.423**	.478**	.290*	.384**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.067		.001	.002	.000	.000	.012	.007	.000	.000	.007	.000	.001	.000	.002	.002	.000	.000	.012	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	.514**	.369**	1	.373**	.339**	.434**	.326**	.538**	.443**	.533**	.640**	.465**	.603**	.541**	.513**	.353**	.530**	.257*	.451**	.517**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.003	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.026	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X4	Pearson Correlation	.554**	.344**	.373**	1	.201	.398**	.309**	.459**	.495**	.486**	.383**	.583**	.435**	.295*	.482**	.337**	.331**	.397**	.365**	.394**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001		.083	.000	.007	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.010	.000	.003	.004	.000	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X5	Pearson Correlation	.375**	.523**	.339**	.201	1	.407**	.384**	.378**	.388**	.455**	.231*	.410**	.494**	.313**	.259*	.527**	.522**	.461**	.287*	.372**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.083		.000	.001	.001	.001	.000	.046	.000	.000	.006	.025	.000	.000	.000	.013	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X6	Pearson Correlation	.471**	.393**	.434**	.398**	.407**	1	.195	.476**	.601**	.433**	.325**	.566**	.380**	.424**	.364**	.451**	.432**	.479**	.407**	.328**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.094	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X7	Pearson Correlation	.350**	.288*	.326**	.309**	.384**	.195	1	.266*	.349**	.410**	.221	.343**	.336**	.266*	.305**	.281*	.241*	.500**	.420**	.195	.536**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.004	.007	.001	.094		.021	.002	.000	.057	.003	.003	.021	.008	.015	.038	.000	.000	.093	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X8	Pearson Correlation	.477**	.310**	.538**	.459**	.378**	.476**	.266*	1	.408**	.284*	.448**	.355**	.425**	.384**	.413**	.500**	.492**	.510**	.275*	.391**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.001	.000	.021		.000	.014	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.017	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X9	Pearson Correlation	.505**	.448**	.443**	.495**	.388**	.601**	.349**	.408**	1	.388**	.369**	.507**	.410**	.346**	.415**	.376**	.490**	.547**	.491**	.376**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000		.001	.001	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X10	Pearson Correlation	.474**	.530**	.533**	.486**	.455**	.433**	.410**	.284*	.388**	1	.227	.528**	.540**	.380**	.302**	.471**	.489**	.401**	.379**	.521**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.001		.050	.000	.000	.001	.009	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X11	Pearson Correlation	.389**	.309**	.640**	.383**	.231*	.325**	.221	.448**	.369**	.227	1	.274*	.469**	.522**	.438**	.232*	.317**	.190	.481**	.339**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.001	.046	.004	.057	.000	.001	.050		.017	.000	.000	.000	.045	.006	.103	.000	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X12	Pearson Correlation	.369**	.473**	.465**	.583**	.410**	.566**	.343**	.355**	.507**	.528**	.274*	1	.290*	.372**	.473**	.402**	.352**	.438**	.462**	.455**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.002	.000	.000	.017		.011	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X13	Pearson Correlation	.650**	.370**	.603**	.435**	.494**	.380**	.336**	.425**	.410**	.540**	.469**	.290*	1	.367**	.214	.373**	.463**	.388**	.266*	.446**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.011		.001	.066	.001	.000	.001	.021	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X14	Pearson Correlation	.392**	.405**	.541**	.295*	.313**	.424**	.266*	.384**	.346**	.380**	.522**	.372**	.367**	1	.222	.204	.334**	.376**	.369**	.261*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.010	.006	.000	.021	.001	.002	.001	.000	.001	.001		.055	.079	.003	.001	.001	.024	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X15	Pearson Correlation	.315**	.346**	.513**	.482**	.259*	.364**	.305**	.413**	.415**	.302**	.438**	.473**	.214	.222	1	.115	.294*	.215	.392**	.261*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.000	.000	.025	.001	.008	.000	.000	.009	.000	.000	.066	.055		.325	.010	.064	.000	.024	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X16	Pearson Correlation	.387**	.356**	.353**	.337**	.527**	.451**	.281*	.500**	.376**	.471**	.232*	.402**	.373**	.204	.115	1	.222	.356**	.266*	.524**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.003	.000	.000	.015	.000	.001	.000	.045	.000	.001	.079	.325		.056	.002	.021	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X17	Pearson Correlation	.393**	.423**	.530**	.331**	.522**	.432**	.241*	.492**	.490**	.489**	.317**	.352**	.463**	.334**	.294*	.222	1	.311**	.325**	.486**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.038	.000	.000	.000	.006	.002	.000	.003	.010	.056		.007	.004	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X18	Pearson Correlation	.302**	.478**	.257*	.397**	.461**	.479**	.500**	.510**	.547**	.401**	.190	.438**	.388**	.376**	.215	.356**	.311**	1	.344**	.381**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.103	.000	.001	.001	.064	.002	.007		.003	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X19	Pearson Correlation	.343**	.290*	.451**	.365**	.287*	.407**	.420**	.275*	.491**	.379**	.481**	.462**	.266*	.369**	.392**	.266*	.325**	.344**	1	.156	.597**
	Sig. (2-tailed)	.003	.012	.000	.001	.013	.000	.000	.017	.000	.001	.000	.000	.021	.001	.000	.021	.004	.003		.181	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X20	Pearson Correlation	.301**	.384**	.517**	.394**	.372**	.326**	.195	.391**	.376**	.521**	.339**	.455**	.446**	.261*	.261*	.524**	.488**	.381**	.156	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000	.000	.001	.004	.093	.001	.001	.000	.003	.000	.000	.024	.024	.000	.000	.001	.181		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TotalScroe	Pearson Correlation	.674**	.636**	.755**	.660**	.644**	.693**	.536**	.676**	.717**	.715**	.602**	.702**	.693**	.599**	.561**	.597**	.649**	.643**	.597**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	X17	X18	Y19	Y20	TotalScroe
Y1	Pearson Correlation	1	.106	.373**	.248*	.251*	.040	.220	.410**	.305**	.413**	.253*	.495**	.177	.228*	.505**	.159	.249*	.289*	.423**	.339**	.526**
	Sig. (2-tailed)		.363	.001	.032	.030	.730	.058	.000	.008	.000	.028	.000	.128	.049	.000	.174	.031	.012	.000	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	.106	1	.196	.296*	.383**	.327**	.248*	.315**	.421**	.515**	.377**	.276*	.388**	.361**	.152	.422**	.318**	.148	.384**	.313**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.363		.093	.010	.001	.004	.032	.006	.000	.000	.001	.017	.001	.001	.194	.000	.005	.206	.001	.006	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	.373**	.196	1	.196	.200	.362**	.329**	.332**	.451**	.329**	.302**	.508**	.430**	.294*	.468**	.359**	.520**	.343**	.424**	.362**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.001	.093		.093	.085	.001	.004	.004	.000	.004	.008	.000	.000	.010	.000	.002	.000	.003	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	.248*	.296*	.196	1	.206	.246*	.384**	.258*	.366**	.101	.488**	.305**	.204	.331**	.303**	.395**	.402**	.274*	.211	.407**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.032	.010	.093		.076	.034	.001	.025	.001	.388	.000	.008	.079	.004	.008	.000	.000	.017	.069	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	.251*	.383**	.200	.206	1	.327**	.059	.614**	.312**	.270*	.482**	.222	.412**	.297**	.417**	.385**	.557**	.129	.378**	.460**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.030	.001	.085	.076		.004	.617	.000	.007	.019	.000	.056	.000	.010	.000	.001	.000	.270	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y6	Pearson Correlation	.040	.327**	.362**	.246*	.327**	1	.042	.267*	.352**	.115	.460**	.250*	.437**	.466**	.255*	.392**	.488**	.297**	.377**	.319**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.730	.004	.001	.034	.004		.719	.021	.002	.325	.000	.030	.000	.000	.027	.001	.000	.010	.001	.005	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y7	Pearson Correlation	.220	.248*	.329**	.384**	.059	.042	1	.184	.324**	.303**	.120	.225	.215	.235*	.295*	.409**	.219	.446**	.225	.305**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.058	.032	.004	.001	.617	.719		.114	.005	.008	.305	.052	.064	.042	.010	.000	.059	.000	.052	.008	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y8	Pearson Correlation	.410**	.315**	.332**	.258*	.614**	.267*	.184	1	.226	.418**	.547**	.376**	.315**	.399**	.434**	.399**	.489**	.274*	.529**	.418**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.004	.025	.000	.021	.114		.051	.000	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y9	Pearson Correlation	.305**	.421**	.451**	.366**	.312**	.352**	.324**	.226	1	.270*	.345**	.311**	.229*	.190	.375**	.404**	.479**	.361**	.492**	.331**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.001	.007	.002	.005	.051		.019	.002	.007	.048	.102	.001	.000	.000	.001	.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y10	Pearson Correlation	.413**	.515**	.329**	.101	.270*	.115	.303**	.418**	.270*	1	.229*	.243*	.322**	.175	.114	.344**	.213	.227	.400**	.315**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.388	.019	.325	.008	.000	.019		.049	.036	.005	.132	.331	.003	.067	.051	.000	.006	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y11	Pearson Correlation	.253*	.377**	.302**	.488**	.482**	.460**	.120	.547**	.345**	.229*	1	.191	.350**	.439**	.333**	.441**	.490**	.227	.374**	.428**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.008	.000	.000	.000	.305	.000	.002	.049		.100	.002	.000	.004	.000	.000	.051	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y12	Pearson Correlation	.495**	.276*	.508**	.305**	.222	.250*	.225	.376**	.311**	.243*	.191	1	.076	.286*	.511**	.274*	.297**	.393**	.413**	.352**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000	.008	.056	.030	.052	.001	.007	.036	.100		.516	.013	.000	.017	.010	.000	.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y13	Pearson Correlation	.177	.388**	.430**	.204	.412**	.437**	.215	.315**	.229*	.322**	.350**	.076	1	.097	.334**	.260*	.346**	.211	.297**	.250*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.128	.001	.000	.079	.000	.000	.064	.006	.048	.005	.002	.516		.405	.003	.024	.002	.069	.010	.030	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y14	Pearson Correlation	.228*	.361**	.294*	.331**	.297**	.466**	.235*	.399**	.190	.175	.439**	.286*	.097	1	.219	.335**	.454**	.357**	.466**	.405**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.049	.001	.010	.004	.010	.000	.042	.000	.102	.132	.000	.013	.405		.059	.003	.000	.002	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y15	Pearson Correlation	.505**	.152	.468**	.303**	.417**	.255*	.295*	.434**	.375**	.114	.333**	.511**	.334**	.219	1	.236*	.406**	.415**	.360**	.381**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.194	.000	.008	.000	.027	.010	.000	.001	.331	.004	.000	.003	.059		.042	.000	.000	.001	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y16	Pearson Correlation	.159	.422**	.359**	.395**	.385**	.392**	.409**	.399**	.404**	.344**	.441**	.274*	.260*	.335**	.236*	1	.573**	.373**	.437**	.353**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.002	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.017	.024	.003	.042		.000	.001	.000	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X17	Pearson Correlation	.249*	.318**	.520**	.402**	.557**	.488**	.219	.489**	.479**	.213	.490**	.297**	.346**	.454**	.406**	.573**	1	.216	.421**	.591**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.031	.005	.000	.000	.000	.000	.059	.000	.000	.067	.000	.010	.002	.000	.000	.000		.063	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X18	Pearson Correlation	.289*	.148	.343**	.274*	.129	.297**	.446**	.274*	.361**	.227	.227	.393**	.211	.357**	.415**	.373**	.216	1	.341**	.299**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.012	.206	.003	.017	.270	.010	.000	.018	.001	.051	.051	.000	.069	.002	.000	.001	.063		.003	.009	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y19	Pearson Correlation	.423**	.384**	.424**	.211	.378**	.377**	.225	.529**	.492**	.400**	.374**	.413**	.297**	.466**	.360**	.437**	.421**	.341**	1	.283*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.069	.001	.001	.052	.000	.000	.000	.001	.000	.010	.000	.001	.000	.000	.003		.014	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y20	Pearson Correlation	.339**	.313**	.362**	.407**	.460**	.319**	.305**	.418**	.331**	.315**	.428**	.352**	.250*	.405**	.381**	.353**	.591**	.299**	.283*	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.001	.000	.000	.005	.008	.000	.004	.006	.000	.002	.030	.000	.001	.002	.000	.009	.014		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TotalScroe	Pearson Correlation	.526**	.580**	.645**	.546**	.615**	.575**	.469**	.683**	.629**	.524**	.660**	.578**	.527**	.586**	.617**	.667**	.729**	.543**	.687**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Hasil Reliabilitas Penelitian

Self Efficacy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	20

Lampiran 5 : Uji Asumsi

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.06440474
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.084
	Negative		-.087
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.168
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.158
		Upper Bound	.178

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 143709387.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	4737.173	24	197.382	24.774	.000
		Linearity	4440.644	1	4440.644	557.347	.000
		Deviation from Linearity	296.529	23	12.893	1.618	.078
	Within Groups		398.373	50	7.967		
	Total		5135.547	74			

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.478	2.521		4.950	.000
	Self Efficacy	.825	.038	.930	21.598	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.478	2.521		4.950	.000
	Self Efficay	.825	.038	.930	21.598	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930[a]	.865	.863	3.085

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 7: Analisis Deskriptif

Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy	75	31	75	65.29	9.385
Kepuasan Kerja	75	35	74	66.37	8.331
Valid N (listwise)	75				

Kategorisasi Self Efficacy

Self_Efficacy

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.3	1.3	1.3
	Sedang	16	21.3	21.3	22.7
	Tinggi	58	77.3	77.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.3	1.3	1.3
	Sedang	12	16.0	16.0	17.3
	Tinggi	62	82.7	82.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	